

Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje de Denuncias por Hostigamiento o Acoso Sexual y Hostigamiento o Acoso Psicológico y Moral en el Ministerio de Justicia y Paz

La Ministra de Justicia y Paz, en uso de las facultades contenidas en la Ley N°6739 del 28 de abril de 1982, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, 45 y 53 incisos f) y ñ), de la Ley 7593 de 9 de agosto de 1996 y, en el artículo 5 de la Ley 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de 3 de febrero de 1995.

Considerando:

- I.** Que el artículo 5 de la Ley N° 6739 "Ley Orgánica del Ministerio de Justicia y Paz" le otorga al jerarca de la cartera, en conjunto con el presidente de la República, crear su propia organización interna, para el mejor desarrollo de sus funciones.
- II.** Que el país ha adquirido una serie de compromisos internacionales y nacionales en la materia de derechos humanos, igualdad de género, violencia y discriminación y por lo tanto resulta necesario incorporar principios en la política interna de la institución que asegure un espacio laboral libre de cualquier tipo de violencia y discriminación.
- III.** Que el Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y la ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, instrumento del cual nuestro país es suscribiente, dispone en el artículo 2 que: *"Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."*
- IV.** Que el Ministerio de Justicia y Paz está en la obligación de proteger la libertad, igualdad, dignidad e integridad de los trabajadores y trabajadoras de la institución, sus dependencias y órganos adscritos.

- V.** Que el Ministerio de Justicia y Paz debe propiciar un ambiente sano y equilibrado, en que se pueda laborar con el reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos de sus trabajadores y trabajadoras.
- VI.** Que el acoso sexual y/o hostigamiento psicológico y moral, debe ser entendido como una manifestación de discriminación, por cuanto contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo. El acoso u hostigamiento supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual y a la no discriminación en todas sus formas, en aras de proteger la salud y la seguridad en el trabajo.
- VII.** Que la proscripción de la discriminación, así como de procurar la igualdad de oportunidades y de trato, la dignidad en el trabajo, el derecho a la intimidad e integridad, constituyen principios fundamentales y orientaciones ineludibles para el mejoramiento de las relaciones de trabajo, por lo que deben ser protegidos por la Institución mediante el establecimiento de procesos de prevención y atención de aquellas conductas que atenten contra estos principios.
- VIII.** Que todas las personas servidoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, consideración y respeto. No se admitirá ningún tipo de acción, conducta, comentario o contacto físico ofensivo o degradante que configure hostigamiento sexual y/o hostigamiento psicológico y moral, según corresponda, o que ocasione en quien lo recibe, un sentimiento de amenaza, humillación o intimidación; es decir, cualquier comportamiento que, de manera reiterada y sostenida en el tiempo (o también una sola conducta grave, que hubiera ocurrido una sola vez, que sea considerada como acoso sexual), atente contra la dignidad de los y las servidores/as de la Institución, sea cual fuere su condición
- IX.** Que con base en lo anterior, corresponde promover las estrategias de acción afirmativa que aborden cualquier situación laboral que fomente la desigualdad y la exclusión, con el propósito de mejorar el ambiente de trabajo y garantizar la permanencia en la Institución.

- X.** Que el artículo 5 de la Ley N° 7476 denominada “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, dispone que corresponde a todo patrono o jerarca, emitir de conformidad con lo estipulado en el de la citada ley, normativa que regule la tipificación, el procedimiento y las sanciones en materia de acoso sexual.
- XI.** En lo que refiere al acoso laboral u hostigamiento psicológico y moral, es un fenómeno que se incrementa cada vez con más fuerza en la sociedad, e incluso en Costa Rica; luego de la entrada en vigencia de la reforma procesal se han incrementado las denuncias por hostigamiento psicológico y moral. Esto se agrava con el hecho de que, a la fecha en el país no existe una ley que regule esta situación en los centros de trabajo, por lo que se debe recurrir a normas internacionales que dispongan el deber de respeto y de buen trato para con las personas trabajadoras, tal es el caso del convenio 111 de la OIT.
- XII.** Que la Ministra de Justicia y Paz, dispuso aprobar un instrumento que brinde la regulación descrita en el inciso anterior.

Por tanto, se decreta el siguiente:

Protocolo para la Prevención, Atención y Abordaje de Denuncias por Hostigamiento o Acoso Sexual y Hostigamiento o Acoso Psicológico y Moral en el Ministerio de Justicia y Paz

Capítulo I. Generalidades

Artículo 1. Objetivo. -

El presente protocolo busca establecer en materia de acoso sexual y laboral los siguientes objetivos:

- a)** Implementar mecanismos para la sensibilización y capacitación de personas funcionarias, con perspectiva de género integrada, especialmente en aquellas manifestaciones de acoso sexual y laboral.

- b)** Establecer medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento o acoso sexual y el acoso laboral en las relaciones laborales en el Ministerio de Justicia y Paz.
- c)** Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual y laboral, garantizando la confidencialidad de estas.
- d)** Establecer el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando se hubiere determinado la existencia del acoso sexual o laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. -

El presente protocolo rige para todas las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Paz, en las relaciones entre compañeros y compañeras de trabajo, jefaturas y colaboradores, con independencia de su tipo de nombramiento y régimen estatutario. Asimismo, en las relaciones entre personas funcionarias y usuarias, personas privadas de libertad y sus visitantes, y funcionarios(as) de otras instituciones u organismos.

Artículo 3. Definiciones. -

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- a) Hostigamiento o Acoso Sexual:

Toda conducta de naturaleza sexual indeseada por parte de quien la recibe de forma reiterada o conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, le produzca efectos perjudiciales en su estado de salud, emocional, desempeño laboral y familiar.

Son faltas por manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual:

- a.1 Requerimiento de conductas sexuales apoyadas en la promesa implícita o expresa que hace el (la) requirente a la víctima, relacionada con un trato preferencial en sus condiciones de empleo o relacionadas con éste.

a.2 Amenaza implícita o expresa, física o moral, referida a la situación actual o futura de empleo, de quien la reciba.

a.3 Exigencia de una conducta como condición para recibir beneficios o hacer cumplir sus derechos en el empleo.

a.4 Utilización de palabras soeces o de contenido sexual, verbal o escritas, símbolos o de imágenes, emitidas por cualquier medio de comunicación electrónico u otro que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

a.5 Expresión de gestos, miradas intimidantes, libidinosas o lascivas, ademanes o cualquier otra conducta de naturaleza sexual, indeseada por quien la recibe.

a.6 Acercamientos corporales, tocamientos u otros contactos físicos de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba.

a.7. Ejercer presión para aceptar propuestas indecorosas de índole sexual o invitaciones no deseadas fuera del lugar con una connotación sexual.

a.8. Realizar insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, dirigidos o no a la persona denunciante, que crean un ambiente laboral intimidatorio, hostil y que resulte humillante.

a.9. Propagar rumores sexuales acerca de la víctima que resultan ofensivos y/o que afectan la imagen de la persona.

b) Hostigamiento Psicológico y Moral:

Para efectos del presente protocolo se entenderá por hostigamiento psicológico y moral (acoso laboral) todo aquel comportamiento, palabra o actitud de agresión psicológica y violenta que de forma sistemática y recurrente, se ejerce durante un tiempo prolongado, por parte de una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, sobre uno o varios funcionarios/as con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir u obstaculizar sus redes de comunicación, poner en duda su buen nombre o reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, desvalorizar su capacidad laboral, procurar su

desmotivación laboral o un deficiente ejercicio de sus labores. Incluye el proceso de atormentar, hostigar, aterrorizar psicológicamente y amenazar de palabra o, de hecho.

Para efectos de la presente definición, se entenderá por "tiempo prolongado" aquellas acciones recurrentes que sucedan al menos durante seis meses, sin perjuicio de que en caso de acreditarse varios actos violentos aislados durante uno o más meses, llegue a configurarse el hostigamiento psicológico y moral.

Entre otras, serán manifestaciones del hostigamiento psicológico y moral; las siguientes conductas, en tanto mantengan las condiciones de recurrencia y periodicidad esgrimidas en el artículo anterior:

b.1 Maltrato laboral: cualquier acto intimidación, matonismo, asedio o violencia contra la integridad, moral, 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 servidora.

b.2 Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de inducir la permuta, traslado o renuncia del servidor/a, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir desmotivación laboral.

b.3 Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, sexo, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social.

b.4 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,

sobrecargar el trabajo de manera selectiva, restarle áreas de responsabilidad, asignar objetivos y plazos inalcanzables.

b.5 Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política, el sexo, la orientación sexual, situación de discapacidad, estatus social o cualquiera otra manifestación de discriminación.

b.6 Los comentarios hostiles o humillantes de descalificación en el ejercicio de sus funciones y las amenazas de despido injustificadas.

b.8 Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

b.9 Las burlas o comentarios ofensivos sobre la apariencia física o la forma de vestir.

b.10 La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

b.11 La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales o propias del cargo, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, el sometimiento a una situación de aislamiento social o el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al interés público o a la necesidad técnica de la Institución.

b.12 La negativa claramente injustificada a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores encomendadas.

b.13 Desacreditar públicamente a la persona, atribuyéndole de manera injustificada y reiterada errores en su desempeño, descalificando su trabajo o haciendo comparaciones indebidas. Difamarla, extendiendo por la Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.

No constituyen hostigamiento o acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a.** Las políticas, directrices, exigencias y órdenes necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento del tiempo laboral y los recursos institucionales, conforme al bloque de legalidad, así como los preceptos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, N° 8131, el Código de Trabajo, la Ley General de Control Interno, N° 8292, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422, la Ley General de la Policía, N° 7410, el Estatuto de Servicio Civil N° 1581, así como sus correspondientes Reglamentos, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz y Reglamento General de la Policía Penitenciaria y demás normas conexas.
- b.** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las jerarquías y superiores inmediatos 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, en el tanto no atente contra los principios de mutuo respeto y consideraciones que debe privar en las comunicaciones escritas.
- 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 o gestiones administrativas encaminadas a dar por terminada la relación de servicio, con base en una causa legal, prevista en el Código de Trabajo, el Estatuto del Servicio Civil, N° 1581, la Ley General de Policía y su Reglamento, el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz y el Reglamento General de la Policía Penitenciaria, así como otra normativa atinente que regule las relaciones laborales en la función pública.

- 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.
- h.** Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero, que se presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal que afecte el ámbito laboral pero que su finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
- i.** Denegar justificadamente ascensos o reasignaciones, condición de propiedad, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no se cumplan con los requisitos de ley o los requerimientos institucionales según la necesidad del servicio.
- j.** El estrés laboral, como respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
- k.** El desgaste profesional, entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito profesional.

c) Denunciado (a):

Funcionario (a) del Ministerio de Justicia y Paz a quien se le atribuye la presunta conducta de acoso sexual y/o laboral.

d) Denunciante:

Funcionario (a) del Ministerio de Justicia y Paz independientemente de su tipo de nombramiento o régimen estatutario, o bien personas privadas de libertad, personas bajo diferentes modalidades de custodia a cargo del Ministerio,

visitantes, u otros que se vinculen con la Institución; que acuda al Ministerio en carácter de persona administrada, usuaria o tercero aún sin mantener ningún tipo de relación con el Ministerio.

e) Funcionario (a):

Persona que presta formalmente sus servicios al Ministerio de Justicia y Paz, independientemente de su modalidad de nombramiento y régimen estatutario, por un salario o una retribución equiparable al salario.

f) Hostigamiento sexual:

Ver acoso sexual.

g) Institución:

Ministerio de Justicia y Paz y sus dependencias.

h) Ministerio:

Ministerio de Justicia y Paz.

i) Órgano decisor:

Superior jerárquico quien conforme al régimen estatutario u otro, ostente la potestad disciplinaria, quien debidamente comunicado del resultado del procedimiento administrativo, le corresponde poner fin al proceso con el dictado del acto final.

j) Órgano director:

Instancia designada, que según designación expresa vía reglamentaria, es la competente para llevar a cabo la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario.

k) Partes en el procedimiento administrativo:

Denunciante y denunciado (a) que acrediten tener un interés directo en el resultado del procedimiento.

Artículo 4. Marco normativo. -

El presente protocolo para la prevención, atención y abordaje de denuncias por hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento o acoso psicológico y moral, reconoce como marco jurídico nuestra Constitución Política, convenios internacionales en materia de derecho al trabajo, igualdad de género y no discriminación suscritos y ratificados por Costa Rica, la Ley N° 7476, el capítulo IX del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, Reglamento General de la Policía Penitenciaria, Ley de Hostigamiento Sexual, asimismo, la doctrina y jurisprudencia relacionada con hostigamiento sexual y acoso laboral, así como toda aquella normativa atinente a la materia que se llegue a emitir.

Artículo 5. Principios. –

Las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Paz que brinden atención y/o acompañamiento psicológico y jurídico; el que reciba las denuncias, aquellos a cargo de realizar la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, así como los órganos decisores, o quien conozca cualquier apelación de casos de hostigamiento sexual y/o psicológico y moral en la institución, deberán actuar conforme a los siguientes principios:

- 1- No discriminación:** deberá brindarse atención a las personas víctimas de hostigamiento sexual y/o psicológico y moral sin distinción por género, sexo, religión, nivel socioeconómico, origen étnico o racial, edad, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, o por el cargo o condición laboral en que se encuentren.

- 2- No revictimización:** ello implica que deben tratarse los hechos narrados por la persona víctima como ciertos, independientemente de la obligación de la Administración de respetar el debido proceso para averiguar la verdad real de los mismos. Así, la persona víctima deberá recibir, de parte de todas las instancias, una atención que no la revictimice, evitando tergiversar, minimizar, negar o reiterar la explicación de los hechos.

- 3- Pro-víctima:** implica que, en caso de duda en apreciación de la prueba, se inclinará en favor de la persona denunciante.
- 4- Dignidad y defensa de la persona humana:** se deberán aplicar en procura de brindar protección contra actos que vulneren los derechos fundamentales tales como la vida libre de violencia, la salud física y emocional, el derecho al trabajo y otros derechos humanos contemplados en la Constitución Política e instrumentos internacionales ratificados por nuestro país que puedan verse violentados con acciones propias de hostigamiento sexual y/o psicológico y moral.
- 5- Confidencialidad:** en procura de lo cual, se prohíbe difundir información desde que se tiene conocimiento de cualquier caso de hostigamiento sexual y/o psicológico y moral, así como dirigir toda acción donde se atienda, conozca, ventile o tramite un caso de esta naturaleza bajo el principio de reserva total, tal y como lo dispone el artículo 12 del presente protocolo. Asimismo, implica el deber de las instancias, personas representantes, personas testigos y todo aquel que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervengan en la investigación y resolución de no dar a conocer los hechos denunciados, ni la identidad de las personas involucradas.
- 6- Veracidad y transparencia:** toda la información que se brinde a la persona víctima deberá ser verídica y transparente para ayudarla y evitar inducirla a error sobre aquellos datos que le interesen relacionados con el hostigamiento sexual y/o psicológico y moral, y el trámite a seguir en caso de decidir denunciar.
- 7- Atención integral:** el Ministerio de Justicia y Paz deberá brindar atención a las personas víctimas de hostigamiento sexual y/o psicológico y moral de forma integral y especializada, es decir, en la medida de la competencia la institución deberá otorgar atención a nivel médico, psicosocial y jurídica.
- 8- Principio de Igualdad:** Todas las actuaciones relacionadas con la administración del talento humano deberán procurar alcanzar la igual sustantiva de las personas sin discriminación alguna por razones de sexo, orientación sexual, igualdad de género, etnia, discapacidad, expresión de género, estatus migratorio, edad, creencias religiosas, preferencias políticas, entre otras.

Capítulo II. Medidas preventivas

Artículo 6. Aspectos preventivos. Deber del patrono y jefaturas. -

El presente protocolo dispone que los jefarcas, titulares subordinados y toda persona que ostente un cargo de jefatura, dirección, coordinación o cuyo puesto implique tener personal a cargo, tienen la obligación de prevenir y velar para que, en los centros de trabajo, no se propicien condiciones que favorezcan el acoso sexual y laboral, ejecutando buenas prácticas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen este tipo de conductas.

Asimismo, tienen la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna contra el hostigamiento sexual y laboral.

Artículo 7. Aspectos preventivos. Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, Oficina de Salud Ocupacional y Unidad para la Igualdad de Género. -

El Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos, en coordinación con el Departamento de Salud Ocupacional y pudiendo contar con el asesoramiento de la Unidad para la Igualdad de Género, desarrollarán acciones preventivas y educativas, derivadas de la obligatoriedad que establece la Ley N° 7476, Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, en su capítulo III; así como las buenas prácticas en materia de prevención del acoso laboral, tendientes a evitar, desalentar y sancionar este tipo de acciones, así como las falsas denuncias sobre esas prácticas. Lo anterior mediante el desarrollo de las siguientes actividades:

- a)** Recomendar a la o el jerarca las medidas preventivas a adoptarse en los reglamentos y procedimientos internos institucionales.
- b)** Comunicar e informar, en forma escrita y oral, a las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Paz, sobre la existencia de una política institucional contra el acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral. Asimismo, darán a

conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la normativa vigente.

- c)** Capacitar de manera continua al personal institucional sobre los ejes temáticos de acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.
- d)** Procurar que el personal posea experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual y acoso laboral.
- e)** Recomendar la suscripción de convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de este protocolo.

Artículo 8. Modalidades de prevención. -

El Departamento de Salud Ocupacional, pudiendo contar con el asesoramiento de la Unidad para la Igualdad de Género, podrá realizar las siguientes modalidades de prevención:

- a)** Colocar en lugares visibles de cada centro de trabajo y procurar el acceso a todo el personal de la Ley N° 7476, su reglamento, normativa y políticas sobre prevención del acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral y el procedimiento ante las denuncias que por estas conductas se presenten.
- b)** Incluir la temática acerca del acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral dentro de los programas de capacitación y orientación institucional a impartirse al personal de la institución.
- c)** Elaborar material informativo y didáctico sobre las formas, manifestaciones y repercusiones del hostigamiento u acoso sexual y el acoso laboral, fomentando el respeto y la consideración entre las personas.
- d)** Promover jornadas de sensibilización y mensajes clave, dirigidas a los diferentes niveles jerárquicos de la organización, utilizando además de los medios tradicionales, así como las nuevas tecnologías disponibles en esta materia.

- e) Efectuar estudios en el ámbito institucional para determinar factores de riesgo en materia de hostigamiento o acoso sexual y acoso laboral.
- f) Cualquier otro recurso que se estime necesario para el cumplimiento de los fines del presente instrumento.

Artículo 9. Evaluación. -

El Departamento de Salud Ocupacional, pudiendo contar con el asesoramiento de la Unidad para la Igualdad Género, evaluará anualmente la eficacia de las acciones preventivas desarrolladas; asimismo, cada año deberá rendir informe a la o el jerarca de la institución, en torno a la evaluación de la política institucional en esta temática, para lo cual deberá incluirse tanto el enfoque de hostigamiento o acoso sexual y acoso laboral, como el de las falsas denuncias.

Capítulo III. Del Procedimiento

Sección I. Generalidades

Artículo 10. Disposición general. -

Cuando cualquier instancia ministerial tenga conocimiento de una situación que pueda configurar hostigamiento o acoso sexual o bien hostigamiento psicológico y moral dentro de la institución, deberá proceder conforme lo prescrito en el Capítulo XX del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, siguiéndose los pasos contenidos en dicha normativa, con el fin de entablar el debido procedimiento administrativo disciplinario a la persona funcionaria denunciada.

Artículo 11. Normativa supletoria. -

Todo lo referente al procedimiento en respuesta a denuncias de hostigamiento o acoso sexual o psicológico y moral, se desarrollará y tramitará con apego a lo establecido en normativa vigente en la institución, en concordancia con la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de la Administración Pública, Código de Trabajo y demás normas conexas.

Artículo 12. Confidencialidad. -

Se establece la prohibición expresa a cualquier persona funcionaria o dependencia institucional que con ocasión de su labor tenga conocimiento de la tramitación de procedimiento administrativo por hostigamiento o acoso sexual o psicológico y moral, de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, trámite del proceso, así como su resultado final, salvo en los casos expresamente previstos, tales como las partes interesadas, Defensoría de los Habitantes o que medie mandato judicial.

Dicha prohibición se hará extensiva a las personas funcionarias cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a testigos y testigas en tanto sean funcionarios (as) del Ministerio de Justicia y Paz, a las personas denunciante y partes involucradas en el procedimiento, así como al órgano director. Cualquier incidencia grave o malintencionada respecto a las situaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones; la violación a esta disposición constituye una falta grave y deberá ser comunicada a la instancia competente para instaurar el proceso administrativo respectivo.

Artículo 13. Deberes del órgano decisor. -

Además de los contenidos en la Ley General de la Administración Pública y en este reglamento, corresponde al órgano decisor:

- a)** Remitir a la Asesoría Jurídica para su correspondiente trámite, la denuncia por hostigamiento o acoso sexual, así como por hostigamiento psicológico y moral cuando haya sido presentada directamente ante su instancia.
- b)** Dictar las medidas cautelares tendientes a proteger a la persona denunciante, así como garantizar el desarrollo del procedimiento administrativo sin ningún tipo de interferencia de la parte denunciada.
- c)** Resolver todas las incidencias y cuestiones previas sobre el fondo del proceso que trascienda de la competencia delegada al órgano director del procedimiento.

- d)** Dar por concluido el proceso, dictando el respectivo acto final del procedimiento administrativo.

En caso de que la denuncia sea contra el (la) ministro (a) o viceministros (as), ésta elevará la denuncia al conocimiento del Consejo de Gobierno.

Artículo 14. Conformación del órgano director. -

El órgano director colegiado por delegación expresa del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, lo constituye la Asesoría Jurídica, designado por la jefatura de esta, con funcionarios(as) de dicha instancia capacitados(as) para al abordaje de procedimientos de dicha naturaleza, dicho órgano será conformado por tres personas en aquellos casos de hostigamiento sexual, de las cuales estarán representados ambos sexos y en un porcentaje mayor el sexo de la persona denunciante, pudiendo contar, además, con el apoyo de una persona profesional en psicología con amplia experiencia en la materia, la cual intervendrá en el proceso únicamente como apoyo al órgano director cuando así se requiera, estando expectante para estos efectos de los detalles y eventos que se susciten principalmente en la audiencia, para finalmente emitir un dictamen de lo apreciado en dicha etapa del proceso. Asimismo, en los casos relacionados con el acoso laboral, el órgano podrá ser conformado por una o tres personas.

Artículo 15. Deberes del órgano director. -

Además de los contenidos en la Ley General de la Administración Pública y en el capítulo siguiente de este reglamento, el órgano director tendrá los siguientes deberes:

- a)** Decretar en las siguientes veinte y cuatro (24) horas después de recibida la denuncia, la apertura del proceso.
- b)** Comunicar a la parte denunciada el inicio del proceso en su contra mediante la notificación de la imputación e intimación de cargos, convocándosele a su vez a comparecencia oral y privada para el ejercicio de su derecho de defensa.
- c)** Comunicar al superior jerárquico de la denuncia el inicio del procedimiento administrativo, recomendando la adopción inmediata de medidas cautelares,

tendiente a proteger a la parte denunciante, así como evitar que se produzca alguna intervención u otro que afecte el normal desarrollo del proceso administrativo.

- d)** Comunicar a la parte denunciante del trámite dado a su gestión, informándole que es parte coadyuvante en el proceso.
- e)** Comunicar a la Defensoría de los Habitantes del inicio del proceso en atención a la denuncia (solo en los casos de acoso sexual).
- f)** Preparar la comparecencia convocando con antelación la prueba propuesta por las partes, así como toda otra prueba que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- g)** Resolver todas las cuestiones e incidencias previas que promuevan las partes o sus representantes en el tanto no trascienda su competencia y delegación de instrucción del proceso
- h)** Observar todas las formalidades previstas para la instrucción del proceso, para que no devenga ninguna nulidad relativa o absoluta.
- i)** Elaborar y suscribir la respectiva recomendación final una vez concluida la evacuación de la prueba propuesta por las partes, así como cualquier otra necesaria para el esclarecimiento de los hechos en la audiencia oral y privada fijada para esos efectos, verificando que no haya errores procedimentales o vicios causantes de indefensión para las personas involucradas.
- j)** Trasladar al órgano decisor la recomendación final debidamente fundamentada y los respectivos autos para el dictado final con que se pondrá fin al procedimiento.
- k)** Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resultaren indispensables para la correcta tramitación del procedimiento, aunadas a las establecidas en la Ley General de la Administración Pública para la instrucción del procedimiento.

Artículo 16. Abstención, recusación y excusa. -

La abstención, la recusación y la excusa de quienes intervengan en el procedimiento, se regirá por lo dispuesto en los artículos 230, siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública, en el Código Procesal Civil y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 17. Obligación de colaboración. -

Toda persona que labora en el Ministerio de Justicia y Paz, está en la obligación de brindar su colaboración cuando sea solicitada por el órgano director, para la debida tramitación del procedimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 18. Cumplimiento de plazos. -

Los plazos establecidos en el procedimiento, son ordenatorios, no perentorios, con las excepciones que se indican en este artículo. Sin embargo, los establecidos para que el órgano director realice los actos y actuaciones del procedimiento, deben ser cumplidos.

Los plazos para interponer los recursos contra la resolución final de procedimiento son perentorios.

Los otros recursos que puedan interponerse contra las actuaciones y los actos del procedimiento, deben realizarse dentro los plazos fijados en la Ley General de la Administración Pública, que son perentorios.

Los plazos de prescripción son los establecidos en el Título Noveno del Código de Trabajo, para el caso de personas funcionarias bajo el régimen de Servicio Civil, y en el caso de las pertenecientes al régimen del Estatuto Policial, el contemplado en la Ley General de Policía.

Sección II. Denuncia

Artículo 19. Plazo para interponer la denuncia. -

La denuncia sobre hostigamiento o acoso sexual y/o acoso laboral según corresponda, podrá interponerse cuando la víctima lo decida dentro de los ocho años siguientes, los cuales se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 20. Denuncia. -

Cuando una persona se considera víctima de hostigamiento sexual y/o acoso laboral en el Ministerio de Justicia y Paz, puede iniciar el primer contacto con cualquiera de las instancias vinculadas a la atención de esta problemática, es decir, el Departamento de Salud Ocupacional o la Asesoría Jurídica. La primera oficina tiene a su cargo acciones preventivas, de asesoría y/o atención a quien se considera víctima de hostigamiento sexual y/o hostigamiento psicológico y moral; y la Asesoría Jurídica se encarga de recibir y tramitar la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario respectivo, para que se proceda con las consecuencias legales pertinentes para los hostigadores.

Las instancias citadas, comparten las siguientes acciones a seguir ante un caso de hostigamiento sexual y/o acoso laboral:

- 1.** Todo el personal que tenga a su cargo la atención, en cualquier área, de personas víctimas de hostigamiento sexual y/o hostigamiento psicológico y moral, deberá ser empático en esta temática.
- 2.** Garantizar la confidencialidad respecto a todos los detalles a los cuales sea puesto en conocimiento con ocasión de lo declarado por la víctima.
- 3.** Procurar que el primer contacto con la víctima sea en un lugar privado, neutral y cómodo, de manera que se genere un ambiente de confianza, evitando que sea en el lugar de trabajo de la víctima.

4. Se atienden los casos de hostigamiento sexual y/o hostigamiento psicológico y moral con inmediatez y prioridad, de conformidad con la disponibilidad de recursos.

5. La entrevista y recepción de denuncia deberá ser escuchada respetuosamente, sin culpabilizar por el supuesto hostigamiento; sin anticipar ciertas respuestas, más bien haciéndole saber que la institución está comprometida con la prevención y averiguación de los casos de hostigamiento sexual y/o acoso laboral; colaborando con la víctima a reconstruir los hechos en forma cronológica, sin presiones y otorgando el tiempo que requiera, haciéndole saber a la parte denunciante que podrá hacerse acompañar por profesional en psicología si así lo desea durante el proceso.

Ahora bien, cuando se decida formalizar su relato para que se inicie con el procedimiento administrativo correspondiente, la denuncia por hostigamiento o acoso sexual y/o hostigamiento o acoso psicológico y moral, podrá plantearse en forma verbal (presencial o virtual) o escrita (carta cerrada o por correo) ante la Asesoría Jurídica, aportando los datos necesarios para identificar a las presuntas personas responsables, prueba testimonial y escrita cuando la haya, así como indicios necesarios.

La persona denunciante, sin que sea la intención de desestimularle denunciar, debe ser advertida de lo que conlleva el trámite a partir de la recepción de esta, asimismo, de las consecuencias legales en caso de que llegare a demostrarse que la denuncia era infundada, tanto por la administración como por la parte denunciada a nivel judicial.

No se permitirá la conciliación entre persona denunciante y denunciada por lo que, una vez recibida la denuncia, la Institución está obligada a darle el trámite y buscar la verdad real de los hechos.

Si bien la parte denunciante cuenta con el derecho de desistir de la gestión promovida en contra de determinada persona funcionaria, la Administración valorará la posibilidad de continuar con el proceso hasta su conclusión, cuando considere que los hechos podrían ser acreditados mediante algún otro elemento de prueba diferente a la aportada por la denunciante, en razón de su interés de comprobar que no haya sido infringido el ordenamiento jurídico por parte de la persona denunciada,

igual escenario, se aplicará en el caso de que la persona denunciante, decida renunciar a continuar siendo funcionaria del ministerio.

Artículo 21. Garantías para la persona denunciante y las personas testigos.

La persona que denuncie actos de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral en su contra o que haya comparecido como testigo en un procedimiento; no sufrirá, por esas circunstancias, perjuicio en cuanto a su relación de empleo con la Institución.

En cuanto a la persona denunciante, tiene los siguientes derechos:

- a)** Recibir acompañamiento psicológico especializado, a la mayor brevedad posible, cuando dicha atención sea posible.
- b)** Hacer la denuncia de forma privada.
- c)** Recibir información clara y oportuna sobre el estado de la instrucción del procedimiento.
- d)** Confidencialidad durante todo el proceso.
- e)** Recibir la atención con un personal capacitado en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral con perspectiva de igualdad de género y derechos humanos, mediante un trato con respeto y con sensibilidad por parte de quien recibe la denuncia.
- f)** No ser objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.
- g)** Hacerse acompañar por una persona representante legal que le asesore durante el proceso gestionado por sí mismo, puesto que la administración no cuenta recursos para esos efectos
- h)** Derecho a ser reubicado (a) en otra área durante el desarrollo del procedimiento disciplinario como consecuencia del trámite respectivo de medida cautelar, cuando la persona así lo solicite.

Artículo 22. Requisitos de la denuncia. -

Para interponer una denuncia por hostigamiento y/o acoso sexual o acoso laboral, la persona denunciante deberá indicar al menos, los siguientes aspectos:

- a)** Nombre de la persona denunciada, lugar de trabajo, así como cualquier otra información que permita identificarle.
- b)** Hacer una descripción clara y detallada de los hechos o las situaciones que la sustentan, con indicación de fechas, lugares y circunstancias de hecho.
- c)** Fecha a partir de la cual ha sido sujeto o sujeta del acoso u hostigamiento
- d)** Presentar la prueba directa o indiciaria de que disponga al momento de presentar la denuncia, o bien indicación del lugar donde se encuentra cualquier prueba que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados.
- e)** Nombre de la(s) persona(s) que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f)** Indicar lugar o medio para recibir notificaciones.
- g)** Medio o lugar en el cual pueda notificar a la persona denunciada.
- h)** Firma del o la denunciante o huella dactilar en el caso de personas que no saben leer o escribir.

Cuando la denuncia no cumpla con los requisitos señalados, el profesional encargado de la recepción de la denuncia deberá subsanarlo recabando la información necesaria para precisar mejor los hechos que deberán ser imputados, motivando a la parte denunciante ser más específica en los elementos omitidos o incompletos, o bien, que aclare los hechos confusos o contradictorios.

Artículo 23. Ratificación de la denuncia. -

Cuando la denuncia sea presentada de forma escrita, no se solicitará ratificarla, únicamente que aclare los hechos que no se ha precisado o bien los confusos y contradictorios.

Artículo 24. Derechos de la persona denunciante. -

La persona denunciante tiene los siguientes derechos, como parte activa en el procedimiento:

- a) Ser considerada como parte, una vez que se haya apersonado al procedimiento.
- b) Ser notificada de las resoluciones que se dicten dentro del procedimiento formalmente.
- c) Solicitar al órgano director, en cualquier momento, una vez iniciado el procedimiento, que se apliquen las medidas cautelares previstas en este reglamento.
- d) Recibir apoyo y acompañamiento psicológico por parte de la Institución, cuando ello sea posible.

Artículo 25. Trámite de la denuncia. -

Recibida la denuncia de forma verbal (personal o virtual), escrita (carta cerrada o por correo electrónico), en el término de veinticuatro horas a la recepción de la denuncia, la Asesoría Jurídica decretará la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra de quien se formuló la denuncia, además de la designación del respectivo órgano director para su instrucción.

Acto seguido, a la mayor brevedad posible, se deberá comunicar a la parte denunciada el inicio del proceso en su contra mediante la notificación de la imputación e intimación de cargos, convocándosele a su vez a comparecencia oral y privada para el ejercicio de su derecho de defensa.

Asimismo, se comunicará al superior jerárquico competente -despacho viceministerial, en el caso de los(as) funcionarios(as) bajo el régimen de Servicio Civil y al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, con relación a los(as) funcionarios(as) policiales- de la denuncia e inicio del procedimiento administrativo, recomendando la adopción inmediata de medidas cautelares, tendiente a proteger a la parte denunciante, así como evitar que se produzca alguna intervención u otro que afecte el normal desarrollo del proceso administrativo. Asimismo, deberán efectuarse las siguientes acciones:

- a)** Se comunicará a la parte denunciante del trámite dado a su gestión, informándole que es parte coadyuvante en el proceso.
- b)** Del mismo modo, se informará a la Defensoría de los Habitantes del inicio del proceso, solo en los casos de hostigamiento o acoso sexual.
- c)** Asimismo, se deberá preparar la comparecencia convocando con antelación la prueba propuesta por las partes, así como toda otra prueba que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos denunciados, que se evacuará en la comparecencia oral y privada prevista para esos efectos.
- d)** Concluida la recepción de la prueba antes citada, el asunto quedará listo para el dictado de la correspondiente recomendación final que posteriormente será remitido al superior jerárquico competente para el dictado del acto final con que se pondrá fin al proceso.

Se podrán introducir antes del acto final nuevos hechos relacionados estrictamente a los conocidos inicialmente, en cuyo caso deberá observarse el trámite de comparecencia oral para probarlos.

Sección III

Procedimiento Disciplinario

Artículo 26. Medidas cautelares. -

En cualquier estado del procedimiento, hasta tanto no adquiriera firmeza la resolución o acto final, o bien la declaratoria con lugar de las eventuales sanciones disciplinarias, el órgano director recomendará al órgano decisor adoptar de forma inmediata las medidas cautelares necesarias para evitar que la presunta víctima continúe siendo objeto de las acciones que denunció y evitar mayor afectación de la dinámica personal y laboral de las personas indirectamente involucradas, asimismo, evitar cualquier intervención en el proceso, así como la alteración de la prueba por parte de la persona denunciada y objeto del procedimiento, dentro de las que podrán ser recomendadas de manera adicional a las ya establecidas en el artículo veinticuatro de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia:

- a)** La reubicación temporal de la persona denunciada a otro centro o lugar de trabajo.
- b)** La reubicación de la presunta víctima o de algún testigo, -cuando por la dinámica de trabajo, seguridad u otro no convenga o pueda reubicarse de forma inmediata la persona denunciada- a expresa de esta o de sus representantes legales, cuando exista una relación de subordinación respecto de la persona denunciada o se presuma la continuación de las presuntas conductas de hostigamiento sexual o persecución laboral denunciadas por la víctima.
- c)** La suspensión provisional de la persona denunciada con goce de salario - como último recurso-.
- d)** Otras que resulten necesarias, según criterio razonado del órgano director, para garantizar la integridad de las partes y la adecuada instrucción del procedimiento.

Artículo 27. Instrucción del procedimiento. -

Con las salvedades indicadas en este protocolo, el órgano director procederá en cumplimiento del debido proceso a instruir el procedimiento disciplinario de hostigamiento o acoso sexual y/o de hostigamiento psicológico y moral según corresponda, de conformidad con el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

La recomendación final del procedimiento se dictará una vez concluida la instrucción del proceso y conocida por parte del superior jerárquico, la cual debe ser emitida por el órgano director designado para su instrucción.

Para la instrucción del procedimiento administrativo, el órgano director cuenta con el plazo de tres meses a partir de la notificación del traslado de cargos a la parte denunciada, no se prevé la posibilidad de prórroga, lo anterior no obsta que, por dinámica de la instrucción, complejidad de los hechos, cantidad de prueba a recabar, reprogramaciones u otros se devengan durante su instrucción, dicho plazo se sobrepase, sin que ello conlleve la nulidad del proceso.

La Administración y las personas funcionarias que intervienen en el procedimiento, serán responsables por cualquier atraso grave e injustificado que ocasionen en aquél.

Artículo 28. Imputación e intimación de cargos. -

El órgano director notificará a las partes, en forma personal y privada, el traslado de cargos por medio de resolución inicial. De dicha notificación se levantará un acta, en la que deberá consignarse la hora, fecha y firma de la persona denunciada.

En el traslado de cargos, se le dará audiencia a la persona denunciada por el plazo de cinco días hábiles, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas que la fundamentan; además, se le prevendrá para que señale lugar o medio para recibir notificaciones.

Artículo 29. Citación a comparecencia. -

El órgano director citará a las partes y testigos que estos presenten, a una única comparecencia, oral y privada, en la que se recibirá y admitirá toda prueba, los alegatos y las conclusiones de las partes.

Dicha comparecencia se llevará a cabo, quince días hábiles después de la notificación de la resolución inicial.

Si durante el desarrollo de la comparecencia la persona denunciante manifiesta su deseo de rendir testimonio y que a su vez desea realizarlo sin la presencia del denunciado, el órgano director valorará la posibilidad de cumplir dicho deseo siempre y cuando el denunciado pueda estar al tanto de la declaración.

Artículo 30. Medios de prueba. -

Serán medios de prueba todos aquellos permitidos y necesarios para determinar la verdad real de los hechos.

El órgano director podrá contar de manera directa con un profesional en psicología especializado en la materia de hostigamiento sexual o acoso laboral. Los dictámenes o criterios que emita el o la profesional serán utilizados para ayudar a establecer la verdad real de los hechos denunciados.

En ausencia de fundamento probatorio directo, el órgano director recurrirá a la prueba indiciaria.

Artículo 31. Valoración de la prueba. -

El órgano director valorará integralmente toda la prueba y todas las circunstancias que rodearon el hecho denunciado.

Para la valoración de las pruebas, se tomarán en consideración todos los elementos indiciarios aportados, dentro de lo que se incluirán todos aquellos que se refieren a las alteraciones en el estado de ánimo, la salud mental y física provocadas por los hechos denunciados, así como también las alteraciones en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.

El órgano director no podrá emitir valoración alguna sobre la vida personal del o la denunciante.

Artículo 32. Informe final del órgano director. -

Una vez finalizada la comparecencia, el órgano director analizará el expediente y rendirá informe con su respectiva recomendación al órgano decisor.

Dicha recomendación será debidamente razonada, comprenderá una descripción de los hechos y antecedentes, una parte considerativa, con inclusión del detalle de la prueba conocida en el procedimiento y su evaluación, y una sección concluyente, con indicación de las recomendaciones disciplinarias que se consideren aplicables, así como las conclusiones que estime el órgano director.

Artículo 33. Sanciones. -

El hostigamiento o acoso sexual y el hostigamiento psicológico y moral, tal como está contemplado en la normativa interna de este ministerio, constituye falta grave que da mérito para la aplicación como medida correctiva, desde la suspensión de sus labores sin goce de salario de entre uno a quince días, en el caso de los (as) funcionarios (as) bajo el régimen de Servicio Civil, y uno a treinta días, en el caso de los (as) funcionarios (as) bajo el régimen del Estatuto Policial, hasta el despido sin responsabilidad patronal, fundamentado incluso en la pérdida objetiva de confianza.

Para determinar la gravedad de la sanción, el órgano decisor tomará en cuenta los efectos perjudiciales producidos, como consecuencia de la manifestación del hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento psicológico y moral según corresponda; en la salud de la víctima, en su desempeño y el cumplimiento de sus labores, y en el estado general de su bienestar personal, asimismo, la afectación de la dinámica laboral e imagen de la institución.

Artículo 34. Recursos. -

Contra la resolución final del procedimiento, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, así como de reposición, cuando el acto final es dictado directamente por la ministra.

El recurso de revocatoria contra el acto que pone fin al proceso se interpondrá ante el órgano decisor en un plazo de cinco días hábiles y el recurso de apelación ante el (la) superior jerárquico cuando corresponda, siendo potestativa la interposición de ambos recursos de manera subsidiaria, en observancia de lo dispuesto al efecto en el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Paz, como la norma más favorable.

En el caso de que el acto final fuese dictado por el máximo jerarca, cabe recurso de reposición, el cual se interpondrá dentro del plazo de tres días hábiles, posteriores a la notificación de la resolución final del procedimiento.

CAPÍTULO IV DELITOS

Artículo 35. Denuncias falsas. -

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley N° 7476, "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" y normativa atinente, podrá incurrir en los delitos de difamación, injuria o calumnia, toda persona que interponga denuncia falsa de hostigamiento o acoso sexual.

CAPÍTULO IV ABORDAJE

Artículo 36. Tanto en el momento de interponerse la denuncia como durante el procedimiento que se instruya, según, sea el caso y así lo solicite la presunta víctima de acoso, la institución dispondrá de procedimientos tendientes al abordaje integral de la situación, al menos en las siguientes posibilidades de su aplicación, como respuesta a un evento de hostigamiento o acoso sexual y hostigamiento psicológico y moral:

- 1.** Guías o planes de respuesta: Debe contarse con guía que permita tener un adecuado manejo por parte de las instancias competentes para brindar

respuesta frente a las situaciones de acoso sexual y/o psicológico y moral, prestar el apoyo necesario a quienes la han sufrido.

- 2.** Tratamiento médico y farmacológico: El tratamiento médico debe estar disponible en caso de ser necesario mediante el médico de empresa de la Institución.
- 3.** Atención emocional y psicológico: Algunas de las formas de intervención pueden ser:
 - a.** Desahogo Psicológico (DP): El desahogo del estrés por incidentes críticos constituyen intervenciones semiestructuradas dirigidas a reducir la angustia inicial y prevenir el desarrollo de futuras secuelas y facilitan el procesamiento emocional a través de la ventilación y normalización de las reacciones, y la preparación para futuras experiencias.
 - b.** Oportunidad a la víctima de hablar sobre el problema, así como de proponer soluciones.
 - c.** Brindar apoyo a las personas afectadas para comprender lo ocurrido y darle una conclusión o cierre.
- 4.** Tratamiento combinado que incluya las anteriores.
- 5.** Otras que a criterio de las personas profesionales competentes se considere adecuado para el tratamiento del problema.

Las personas a cargo del proceso de abordaje pueden pertenecer a diferentes dependencias institucionales en apoyo del departamento de Salud Ocupacional, con el fin de que cada caso tenga la posibilidad de tener personas cuyo apoyo sea neutral, y debidamente capacitadas para el abordaje de la persona en estos temas. Deberá prevalecer la confidencialidad de los aspectos que se ventilen en las sesiones que sean programadas

Asimismo, se dará seguimiento a este tipo de casos para determinar su evolución, debiéndose informar anualmente de manera estadística, los casos ingresados y sus resultados

Dado en San José, a los siete días del mes de marzo de 2022.

Publíquese o comuníquese a todo el personal de la institución.

FIGRELLA SALAZAR ROJAS
MINISTRA DE JUSTICIA Y PAZ