



Oficina Nacional de Semillas

Tel.(506) 2223-59-22 Fax(506) 2221-77-92 Apdo.10309-1000 San José, Costa Rica

<http://www.ofinase.go.cr>

Política de Acoso u Hostigamiento en el Empleo PO-010-01

1. Generalidades

1.1 Antecedentes:

La Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, entró en vigencia en el año 1995, y sus modificaciones en la Ley N° 8805 obliga a las Entidades Públicas y Privadas a elaborar y aprobar una política, que regule sus relaciones laborales.

La Oficina Nacional de Semillas establece la presente política y procedimiento, a efecto de lograr una mayor eficiencia en la aplicación de la ley, y mantendrá un control en la debida divulgación que debe tenerse al respecto.

1.2 Justificación:

Esta Política se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación según la Convención de las Naciones Unidas y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra los hombres y las mujeres.

1.3 Objetivo:

El objetivo de la presente Política es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales de esta institución.

1.4 Marco Legal:

- 1.1.1 Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia
- 1.1.2 Ley 8805 Modificación Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia
- 1.1.3 Reglamento Autónomo de Servicio de la Oficina Nacional de Semillas
- 1.1.4 Reglamento para la atención de denuncias planteadas ante la Auditoría Interna de la Oficina Nacional de Semillas.



Oficina Nacional de Semillas

Tel.(506) 2223-59-22 Fax(506) 2221-77-92 Apdo.10309-1000 San José, Costa Rica

<http://www.ofinase.go.cr>

1.5 Definiciones:

Acoso u hostigamiento sexual: Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de manera reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) **Condiciones materiales de empleo:** Se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales tales como modificaciones al salario, a los incentivos, rebajos de hora extras, alteración de derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
- b) **Desempeño y cumplimiento laboral:** Son todas aquellas acciones que afectan al desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación etc.
- c) **Estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para atender las actividades de la vida diaria.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

2. Manifestaciones del acoso sexual

Con base en el artículo 4 de la Ley N° 7476 serán consideradas como manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.



Oficina Nacional de Semillas

Tel.(506) 2223-59-22 Fax(506) 2221-77-92 Apdo.10309-1000 San José, Costa Rica

<http://www.ofinase.go.cr>

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3. Prevención y Divulgación

El Jeraarca y los titulares subordinados deberán velar por mantener las condiciones de respeto en los diferentes departamentos institucionales, de manera que se prevenga, desaliente y evite conductas de hostigamiento sexual.

4. Presentación de la Denuncia

La persona afectada podrá plantear la denuncia escrita o verbal, ante la Jefatura de Personal, ante su superior inmediato o ante la auditoría interna, para que se inicie la investigación que proceda.

5. Trámite de la Denuncia

De lo manifestado por el denunciante se levantará un acta que firmará junto a la persona que recibe la denuncia en la misma debe indicarse:

- a) Nombre, número de cédula.
- b) Nombre de la o el denunciado
- c) Indicación de las manifestaciones de acoso sexual que afectan a la persona denunciante
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido sujeto de acoso sexual.

Durante los dos días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia, corresponderá a la jefatura respectiva informar al Director Ejecutivo, excepto si la misma fue interpuesta ante auditoría interna, quien actuará de oficio para la realización de una investigación preliminar.

6. De la Persona Denunciante

La persona que presenta una denuncia por hostigamiento sexual será considerada como parte del proceso que se instruya para tal efecto.

7. Conformación del órgano administrativo

En un plazo de tres días hábiles siguientes al recibo de la denuncia se procederá a instalar el órgano que tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y disciplinario.

El órgano lo conformarán mínimo tres personas, nombradas por el Director



Oficina Nacional de Semillas

Tel.(506) 2223-59-22 Fax(506) 2221-77-92 Apdo.10309-1000 San José, Costa Rica

<http://www.ofinase.go.cr>

Ejecutivo o la Junta Directiva según el nivel jerárquico al que responda el denunciado.

8. Funciones del órgano administrativo:

Una vez conocido el asunto, el órgano administrativo tendrá las siguientes funciones:

- a) **Audiencia para ampliación de la denuncia:** Otorgará tres días hábiles para que la persona denunciante amplíe o aclare los términos de la denuncia.
- b) **Traslado de la denuncia:** Transcurrido el plazo anterior, dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de tres días hábiles para que se refiera a todos los y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba de descargo de los mismos. En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el procedimiento continuará hasta concluirse definitivamente con el informe final.
- c) **Audiencia por evacuación de la prueba:** Transcurrido el plazo anterior y en los próximos dos días hábiles, el Órgano Administrativo hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial, los demás medios de prueba pertinentes y los alegatos respectivos.
- d) **Valor de la prueba:** Para la valoración de la prueba deberá tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios deberán tomarse en cuenta alteraciones provocadas por lo hechos que se denuncian en el estado de ánimo de la persona denunciada, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral.
- e) **Conclusión y resolución:** Es un plazo de siete días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba, el Órgano Administrativo informará por escrito al Director Ejecutivo o la Junta Directiva (según el nivel jerárquico que se investigue) las conclusiones del trámite administrativo y las recomendaciones disciplinarias en el caso que se consideren aplicables.
- f) **Información sobre denuncias:** El órgano Administrativo informará a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desde el momento en que se inicie la investigación por denuncia recibida y posteriormente la resolución que corresponda.



Oficina Nacional de Semillas

Tel.(506) 2223-59-22 Fax(506) 2221-77-92 Apdo.10309-1000 San José, Costa Rica

<http://www.ofinase.go.cr>

- 9. Recursos contra la resolución:** La resolución final tendrá recurso de reconsideración o revocatoria, que podrá ser presentada por cualquiera de las partes, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, ante el Director Ejecutivo o Junta Directiva (según sea el nivel jerárquico que se investiga) , en un plazo de tres días.
- 10. Instancia de apelación:** Cualquiera de las partes que no estuviera conforme con lo resuelto en el inciso anterior, podrá presentar, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, al Director Ejecutivo o Junta Directiva (según sea el nivel jerárquico que se investiga).
- 11. Garantías Procesales:** En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Administrativo o de cualquier otra persona vinculada directa o indirectamente con el procedimiento, se considerará falta grave y será sancionada como tal.
- 12. Garantías y Derechos de la Persona denunciante y Testigos:** Tanto la persona denunciante de hostigamiento sexual como los testigos de las partes, gozarán de las garantías y derechos previstos en la Ley 7476, en relación con su empleo y condiciones de trabajo.
- 13. De las Sanciones:** Dependiendo de la gravedad del hecho, se podrá aplicar sanciones, que van desde la amonestación escrita, hasta el despido sin responsabilidad patronal. Ello sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyen hechos penales en el Código Penal.
- 14. Denuncias Falsas:** La persona que denuncie falsamente un hostigamiento sexual podrá incurrir cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas de la difamación, la injuria o la calumnia, de acuerdo con las disposiciones del Código Penal.
- 15. Disposiciones finales**

Toda variación a esta política podría efectuarse por medio de una modificación formal; autorizada únicamente por la Dirección Ejecutiva; siempre que no afecte el ordenamiento legal vigente.



Oficina Nacional de Semillas

Tel.(506) 2223-59-22 Fax(506) 2221-77-92 Apdo.10309-1000 San José, Costa Rica

<http://www.ofinase.go.cr>

16. Régimen sancionatorio

El cumplimiento de esta política es de carácter obligatorio, la omisión o incumplimiento de la misma generará las consecuencias establecidas en la normativa indicada en el Reglamento Autónomo de Servicios.

17. Implementación

La implementación de esta normativa rige a partir de la aprobación de la Dirección Ejecutiva.

18. Vigencia

Esta política entra en vigencia a partir del 8 de abril del 2011.