


REGLAMENTOS

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

Acuerdo de Junta Directiva del AyA		
Sesión No. 009-2026 Ordinaria	Fecha de Realización 18/Mar/2026	Acuerdo No. 2026-0097
Artículo 8-ARTÍCULO 8. Modificación Integral al Reglamento Hostigamiento Sexual. Memorando GG-2026-00340		Referencia No.
Atención Dirección Jurídica , Dirección de Igualdad de Género e Interculturalidad , Gerencia General ,		
Asunto Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados		Fecha Comunicación 19/Mar/2026

JUNTA DIRECTIVA INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

La Junta Directiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados en el uso 4 de las facultades que le confiere la Ley Constitutiva de AyA, el Código de Trabajo, Ley General de la Administración Pública N.º 6227 y sus reformas, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N.º 7476 y sus reformas, la normativa concordante:

RESULTANDOS

PRIMERO: Que, mediante Acuerdo n.º 2012-077, del 13 de marzo de 2012, sesión ordinaria n.º 2012-011 se aprobó el *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados*, publicado en La Gaceta n.º 72 del 13 de abril de 2012.

SEGUNDO: Que, mediante memorando GG-2024-01708, la Gerencia General emitió su autorización para modificar este Reglamento, de acuerdo con el procedimiento CEG -13-10-P Elaboración y actualización de reglamentos internos y decretos ejecutivos. A su vez, solicitó a las instancias competentes: Gerencia General, Dirección Jurídica, Dirección de Salud Ocupacional, Dirección Gestión de Capital Humano y Dirección de Igualdad de Género e Interculturalidad, ser parte del equipo de trabajo para revisar el reglamento actual y participar activamente en la construcción de una nueva propuesta.

TERCERO: Que, mediante memorando GG-G-2024-00121, la Dirección de Igualdad de Género e Interculturalidad remitió a las instancias competentes la propuesta de reforma integral del reglamento, construida de forma colegiada e interdisciplinaria para la correspondiente revisión, envío de observaciones y visto bueno.

CUARTO: Que, mediante memorando GG-G-2024-00147, la Dirección de Igualdad de Género e Interculturalidad solicitó el criterio jurídico a la Dirección Jurídica respecto a la

propuesta de reforma del reglamento. Posteriormente, la Dirección Jurídica realizó una revisión general de dicho reglamento y mediante memorando PRE-J-2024-04252 remitió a la Dirección de Igualdad de Género e Interculturalidad las observaciones legales respectivas.

CONSIDERANDO ÚNICO

Considerando los términos propuestos por las instancias competentes designadas para los ajustes y actualizaciones de la propuesta al *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados*, estima esta Junta Directiva que resulta procedente la aprobación de la reforma integral al *Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados*, con el objetivo de mejorar su alcance, interpretación y aplicación.

POR TANTO

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución Política; artículos 4 y 11 de la Ley General de la Administración Pública; artículos 5 inciso j) y 11 inciso i) de la Ley Constitutiva de AyA, Ley N.º 2726; artículo 4 inciso 10) del Reglamento de la Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y Órgano Gerencial de AyA, esta Junta Directiva acuerda:

PRIMERO: Derogar el Acuerdo n.º 2012-077, del 13 de marzo de 2012, sesión ordinaria n.º 2012-011 correspondiente al Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, publicado en La Gaceta n.º 72 del 13 de abril de 2012.

SEGUNDO: Aprobar los ajustes y actualización de la reforma integral del *Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados*, lo que permitirá contar con un instrumento vigente y en apego a lo establecido en la ley, para que se lea, tal y como se establece a continuación:

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AyA)

Considerando:

I. Que, en el nivel internacional existen tratados y convenciones que enmarcan la violencia y la discriminación basada en género como una violación de los derechos humanos, la cual se origina por la relación desigual de poder que se pueda dar entre mujeres y hombres, por múltiples condiciones o posiciones.

II. Que, las Naciones Unidas desde 1979 adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, la cual establece en el artículo 5, inciso a) que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, para eliminar los prejuicios, estereotipos, costumbres o cualquier otra, basadas en la idea de la inferioridad o

superioridad de cualquiera de los sexos. Ante esto, el Estado costarricense el 2 de octubre de 1984, ratificó la Convención CEDAW mediante la Ley N° 6968.

III. Que, en 1994 la Organización de Estados Americanos -OEA- adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como Convención de Belém Do Pará, la cual propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad. El Estado costarricense en 1995, ratificó la Convención de Belém Do Pará, mediante la Ley N° 7499.

IV. Que, el 3 de febrero de 1995 se ratificó la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, la cual establece en el artículo 5. Responsabilidad de prevención, donde todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos y los convenios colectivos.

Esta 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.

V. Que, Ley N° 7476 ha sufrido las siguientes modificaciones:

1. El 28 de abril de 2010, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, emite el Decreto N° 8805, reformándose los artículos 2, 5, 7, 8, 9, 15, 22, 23, 29 y 31.
2. El 23 de agosto de 2021, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, emite el Decreto N.º10029, reformándose los artículos 29 y 38.
3. El 20 de marzo de 2024, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, emite el Decreto N°10454, Ley para Facilitar los Procesos de Notificación de Apertura de Procedimientos Disciplinarios por Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

VI. Que, la Defensoría de los Habitantes ejerce una función asesora y contralora de legalidad en la presentación de denuncias por hostigamiento sexual, debe tener conocimiento formal, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento de los casos. Debido a esto, hay obligatoriedad de informar de los procesos por hostigamiento sexual que se denuncian en la Institución.

VII. Que, en caso de incumplimiento de la normativa vigente en el tema, la Institución podrá ser objeto de la Infracción N°169 Prácticas discriminatorias en la aplicación de procedimientos de hostigamiento sexual, según el Catálogo de Infracciones de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VIII. Que, la Institución realiza acciones correspondientes a la Política de Igualdad de Género AyA 2018-2030, aprobada mediante Acuerdo 2018-116 de Junta Directiva, fechado el 24 de abril de 2018, la cual establece el Lineamiento N°1. Ambiente libre de sexismo y discriminación, objetivo estratégico N° 2. Promover un cambio cultural estableciendo

estrategias que incentiven a las dependencias para el logro de un ambiente libre de discriminación, violencia, acoso sexual y laboral, creando acciones novedosas y fortaleciendo las ya implementadas por el AyA.

IX. Que, la Institución tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, se reforma integralmente el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.

Por tanto,

De conformidad con las potestades reglamentarias que le son expresamente reconocidas en el artículo 5 inciso j) de la Ley Constitutiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados N.º 2726, esta Junta Directiva resuelve:

Derogar el Acuerdo n.º 2012-077, de la sesión ordinaria n.º 2012-011, celebrada el 13 de marzo de 2012, en lo concerniente al “Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados”, que se ha venido aplicando en la Institución, publicado en La Gaceta n.º 72 del 13 de abril de 2012 y en su lugar se acuerda aprobar los ajustes y actualización de la reforma integral del “Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados”.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento regula la problemática del hostigamiento sexual en el trabajo, entre las personas servidoras del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “AyA”, o que surjan en el ámbito de trabajo con personas externas y con personas usuarias de los servicios del AyA, con el fin de acatar lo establecido en la Ley N° 7476, sus reformas y demás normativa vinculante, para efectos de establecer las regulaciones necesarias para prevenir, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón de sexo, que atenta contra la dignidad de las mujeres y de los hombres.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El Reglamento es de aplicación para todas las personas servidoras de AyA.

Este regula las relaciones interpersonales que se puedan presentar en el ámbito laboral entre:

1. Personas servidoras con personas de jerarquía o autoridad superior que ocupen el puesto de presidente ejecutivo, gerente y subgerente generales, subgerentes de área o personas miembros de la junta directiva.
2. Personas servidoras del mismo nivel jerárquico.
3. Personas servidoras que ocupan puestos de un nivel jerárquico inferior con respecto a una persona con un cargo superior.
4. Personas servidoras y personas integrantes de entes operadores.
5. Personas servidoras y usuarias.
6. Personas servidoras con personas externas.

El hostigamiento sexual puede provenir de personas con puestos superiores, igual o de menor rango que la víctima y se pueden ubicar en la misma dependencia u otras.

CAPÍTULO II TERMINOLOGÍA

Artículo 3. Definiciones.

a) Discriminación: Es cuando se niega, restringe o diferencia el acceso y ejercicio de los derechos humanos a una persona o grupo, por su condición de género, discapacidad, edad, etnia, puesto, estado civil, religión, opinión política, condición social y económica, nacionalidad, o de cualquier otra índole.

El Estado y sus instituciones tienen el deber de garantizar el Derecho Humano a la Igualdad y el Principio de No Discriminación.

b) Denuncia: Acto de poner en conocimiento de la Administración Superior o de una instancia externa, aquellos hechos por los cuales una persona, presuntamente, está siendo víctima de hostigamiento sexual.

c) Equidad de género: Es la acción de implementar métodos y mecanismos, con el objetivo de que todas las personas puedan gozar de los mismos derechos y condiciones que fortalezcan sus autonomías, el cierre de brechas de género (contratación de personal, comunicación, participación, toma de decisiones, entre otras), prevenir y erradicar la violencia de género y promover un cambio cultural hacia la igualdad de género.

d) Hostigamiento sexual en el trabajo: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, una sola vez o reiteradamente.

e) Igualdad de género: Es reconocer que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos y deben contar con las mismas oportunidades, responsabilidades y beneficios, sin importar la diferencia de sexo, lo que implica que ambos tengan las mismas condiciones para realizarse en su vida personal, familiar y laboral.

f) Manual de Principios Éticos y de Conducta para el AyA: Este manual establece el conjunto de principios, valores, compromisos y conductas que orientan a todas las personas servidoras, hacia una cultura organizacional conveniente para alcanzar una gestión transparente, íntegra y responsable.

g) Órgano Decisor: Es aquel que, dentro de la estructura organizativa de la Institución, posee la competencia para emitir el acto final, en una investigación disciplinaria, es decir, es el órgano competente para dictar el nombramiento de un órgano director.

h) Órgano Director: Es el encargado de llevar a cabo la Investigación Disciplinaria, hasta dejar los autos listos para la decisión final. Para realizar esa función, la Ley General de la Administración Pública le confiere una serie de atribuciones y deberes. El órgano director debe ser colegiado, en este último caso, preferiblemente integrado por personas servidoras de ambos sexos.

i) Persona denunciada: Es aquella contra quien se dirige una denuncia por una presunta conducta de hostigamiento sexual.

j) Persona consultante: Es aquella que solicita atención, asesoría e información sobre el tema de hostigamiento sexual, así como los instrumentos normativos y educativos pertinentes.

k) Persona servidora: Es toda persona física que, a cambio de una remuneración y en virtud de un acto válido y eficaz de nombramiento, presta sus servicios a AyA, temporal o permanentemente, como parte de su organización, en forma personal o subordinada.

l) Persona externa: Puede ser una persona usuaria física o jurídica que utiliza en forma legítima los servicios prestados por la Institución; o bien una persona física o jurídica, que tenga una relación de contratación pública con AyA de forma directa o de subordinación laboral con esta, según los términos de la Ley General de Contratación Pública N.º 9998, su reglamento y el Reglamento Interno de Contratación Pública.

m) Persona víctima: Es aquella persona que presuntamente recibe de forma indeseada alguna conducta o manifestación de connotación sexual que le resulte desagradable u ofensiva.

n) Potestad sancionadora: Es la facultad de la Administración Pública para imponer sanciones derivadas de transgresiones a la ley. La Constitución Política de La República es su fuente originaria y las leyes desarrollan su contenido. Por ende, no puede haber potestad sin norma constitucional que la habilite, ni puede ser sancionado un individuo sin ley previa que defina su actuación como meritoria de responsabilidad administrativa. En la Ley General de Administración Pública y en otras leyes de carácter complementario se delimita el alcance que puede tener el brazo sancionador de la Administración.

o) Prevención: Conjunto de acciones institucionales encaminadas a evitar el hostigamiento sexual, tales como capacitar, informar y sensibilizar, entre otras, a las personas servidoras de AyA.

p) Procedimiento Disciplinario: Es aquel que utiliza la Administración Pública para la búsqueda de la verdad real de los hechos denunciados, con fundamento en la Ley N° 7476 y los principios de la Ley General de Administración Pública.

q) Violencia de género: Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género, el cual se origina en la desigualdad de género, abuso de poder y la existencia de normas sociales preestablecidas. Estos se pueden presentar de forma directa e indirecta, en espacios públicos y privados.

CAPÍTULO III

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 4. Objetivo de la prevención.

Mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto hacia los demás, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Artículo 5. Responsabilidad de la prevención del hostigamiento sexual.

La Administración Superior, bajo un concepto de cero tolerancia, deberá adoptar, promover, aprobar y realizar las acciones que resulten necesarias para erradicar el hostigamiento sexual en el AyA, en cumplimiento estricto de la Ley N.º7476, el presente Reglamento y demás normativa conexas y vigentes.

Artículo 6. Instancias responsables de implementar acciones de prevención.

Administración Superior: Le corresponde:

- a) Adoptar, promover, aprobar y realizar las acciones necesarias para hacer cumplir la Ley N.º7476 y el presente Reglamento.
- b) Establecer los procedimientos internos, adecuados y efectivos para la atención de denuncias por hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.
- c) Promover y garantizar la capacitación en temas de hostigamiento sexual a todas las personas servidoras.
- d) Recibir y tramitar denuncias sobre hostigamiento sexual.
- e) Informar a la Defensoría de los Habitantes sobre la presentación de las denuncias y las sanciones en firme.

Dirección Gestión de Capital Humano: Le corresponde:

- a) Mantener de forma permanente en los programas de capacitación e inducción el tema de prevención de hostigamiento sexual en el trabajo.
- b) Mantener actualizados los expedientes de las personas servidoras, para que el órgano director y el órgano decisor verifiquen la información en caso de reincidencia por hostigamiento sexual. Dicho expediente podrá llevar en soporte digital o físico y deberán tomar las previsiones necesarias en cuanto a la confidencialidad y custodia.
- c) Llevar el registro de sanciones en firme por conductas de hostigamiento sexual, por el plazo de 10 años.

Dirección de Igualdad de Género e Interculturalidad: Le corresponde:

- a) Atender consultas sobre hostigamiento sexual, brindando asesoría técnica-administrativa.
- b) Emitir criterios técnicos en materia de hostigamiento sexual, cuando así lo requiera alguna dependencia de la Institución.
- c) Proponer iniciativas a la Administración Superior para la prevención y erradicación del hostigamiento sexual en el AyA.
- d) Realizar actividades institucionales, tales como capacitaciones, campañas informativas y acciones que generen decisiones con enfoque género sensitivo, para dar a conocer el marco normativo institucional, nacional e internacional, así como los instrumentos existentes para su aplicación, los cuales sustentan la prevención del hostigamiento sexual.

Dirección de Comunicación Institucional: Le corresponde:

- a) La producción y la difusión de materiales necesarios para las capacitaciones y campañas que sean dirigidos a la población institucional y externa, por ejemplo, comunicados, plantillas, folletos y videos.

Dirección de Salud Ocupacional: Le corresponde:

- a) Brindar apoyo emocional o psicológico a las personas que son parte del proceso en las diversas etapas, prevención, denuncia o procedimiento disciplinario.
- b) Emitir criterio técnico, cuando el Órgano Director lo requiera, en cualquier etapa del procedimiento disciplinario.

Dirección Jurídica: Le corresponde:

- a) Instruir el Procedimiento de Investigación Disciplinaria, según nombramiento del Órgano Director por parte de la Gerencia General.

**CAPITULO IV
RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA
SECCIÓN PRIMERA. DEBERES FUNDAMENTALES**

Artículo 7. Deber de colaboración.

Todas las personas servidoras están en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por los Órganos Decisor y Director, para la debida consecución del procedimiento disciplinario, salvo que medie justificación por conflictos de interés.

La desatención injustificada de este deber podrá generarle a la persona servidora la aplicación de los artículos 107 y 211 de la Ley General de Administración Pública y demás normativa concordante.

Artículo 8. Confidencialidad de la investigación.

De conformidad con los numerales 24 de la Constitución Política, 18 de la Ley N° 7476 y 273 de la Ley General de la Administración Pública, se prohíbe la divulgación de la información relacionada con las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como las consultas, resoluciones o actos finales adoptados; por lo tanto, es deber de los órganos, personas servidoras y partes involucradas tomar las previsiones necesarias para su resguardo y confidencialidad.

Se exceptúa de esta obligación la información que por mandato legal deban remitirse a otras instancias administrativas y judiciales.

SECCIÓN SEGUNDA. IDENTIFICACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 9. Identificación del hostigamiento sexual.

1. Conducta indeseada verbal, no verbal, gráfica, y/o escrita, para la persona que la recibe, tales como insinuaciones, proposiciones, gestos obscenos y/o exhibición a través de cualquier medio.
2. Puede ocurrir una sola vez o de forma reiterada.
3. Puede provocar efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento laboral o estado general o afectaciones en la persona que sufre el hostigamiento sexual.
4. Conducta indeseada para la persona que la recibe, con las siguientes manifestaciones:
 - 4.1 Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial con respecto a la situación actual o futura laboral de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
 - c) Exigencia, implícita o explícita, de una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para dar, continuar o promover en un puesto de trabajo.
 - 4.2 Utilización de palabras de forma escrita o verbal, o también imágenes, por distintos medios de difusión, de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
 - 4.3 Comunicación no verbal, a través de gestos, señas, u otros comportamientos similares, de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe.
 - 4.4 Acercamientos y posturas corporales u otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados y ofensivos para quien los recibe.

Artículo 10. Circunstancias agravantes.

Para efectos del procedimiento disciplinario, se tendrán como agravantes las siguientes circunstancias:

- a) Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de hostigamiento sexual, en el plazo que se indica para los efectos en el Reglamento Autónomo de Servicios de AyA vigente.
- b) Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza por la misma persona denunciada.
- c) La persona víctima sea menor de edad o sufra de discapacidad física o mental, según lo que establece la Ley N° 7476.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la persona víctima, sus familiares hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad o compañeros de trabajo.
- e) Que siendo persona servidora el hostigamiento sexual se haya convertido en maltrato u hostigamiento laboral para la víctima.
- f) El estado de la salud mental de la víctima que haya sufrido afectaciones, debidamente acreditadas mediante certificación pericial emitida por médico en psicología o psiquiatría de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o el Instituto Nacional de Seguros (INS) vigente.

Estos agravantes deben estar acreditados en el expediente del procedimiento disciplinario con fundamento en las pruebas documentales, periciales y testimoniales correspondientes.

SECCIÓN TERCERA. DEBIDO PROCESO

Artículo 11. Del Procedimiento disciplinario.

Se realizará de conformidad con los procedimientos internos que a los efectos tenga el AyA, en consonancia con lo regulado en la Ley General de Administración Pública, Ley N° 7476 y demás normativa aplicable.

Lo anterior, sin detrimento que la denuncia pueda ser interpuesta ante las instancias judiciales competentes.

Artículo 12. Medidas cautelares.

En cualquier estado del Procedimiento Administrativo Disciplinario o antes de este y hasta tanto no adquiera firmeza el fallo contenido en la Resolución Final, la Gerencia General podrá adoptar el establecimiento de medidas cautelares como:

- a) La persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona víctima o persona testigo.
- b) La persona denunciada se abstenga de interferir en el quehacer laboral ordinario a la persona víctima o testigo.
- c) Traslado temporal de la persona denunciada, víctima o testigo a otro puesto que no sea de inferior jerarquía; si esta medida es adoptada, el salario de esta persona no puede verse disminuido.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario de la persona denunciada.

En la aplicación de estas medidas, deben garantizarse y respetarse los derechos laborales de la persona denunciada, persona víctima (que sea persona servidora) o testigo, y en tanto exista relación de subordinación.

Artículo 13. Formalidades de las medidas cautelares.

La solicitud o recomendación de interponer la medida cautelar (según sea el caso) deberá presentarse ante el Órgano Decisor, quien tendrá el plazo de un mes calendario (contado a partir del día siguiente a la recepción de esta petición) para emitir un acto motivado en el que la apruebe o rechace. Lo anterior, no tendrá efectos suspensivos en el procedimiento.

Asimismo, el plazo de vigencia de esta medida quedará a discreción del Órgano Decisor; sin perjuicio de prórroga o que en otra etapa del procedimiento se vuelva a solicitar por hechos nuevos dentro del mismo procedimiento.

Artículo 14. Presentación de la denuncia.

La interposición de la denuncia será de manera personal o a través de su representante legal, sindical o técnico, éstos dos últimos debidamente acreditados a través de un poder especial, de conformidad con lo regulado en el Código Civil. Dicha denuncia deberá ser presentada en forma escrita, ante la Gerencia General y por los medios oficiales que a los efectos tenga habilitada la Institución.

Si la persona denunciada ocupa el cargo de Gerencia o Subgerencia General, el Órgano Decisor será la Junta Directiva.

Asimismo, si la denuncia es hacia la persona que ocupa el cargo de Presidencia Ejecutiva o integrante de la Junta Directiva, el Órgano Decisor será el Consejo de Gobierno de la República de Costa Rica.

Finalmente, si la persona denunciada es quien ocupa el cargo de Auditor(a) o Subauditor(a) Interno, el Órgano Decisor será la Contraloría General de la República, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 681 y en la Ley General de Control Interno N° 8292.

Artículo 15. Contenido de la denuncia.

La denuncia deberá de contener, la siguiente información:

1. Nombre completo de la persona víctima. De acuerdo con lo indicado en el artículo 21 de la Ley N°7476, no se podrán recibir denuncias anónimas.
2. Tipo de identificación, sea Física, Dimex o Pasaporte.
3. Número de identificación.
4. Sexo.
5. Edad.
6. Teléfono.
7. Correo Electrónico para notificaciones.
8. Provincia, cantón y distrito.
9. Relación laboral con AyA: persona servidora de AyA, persona que brinda servicios tercerizados a la institución o persona ciudadana.
10. Relación laboral entre la víctima y la persona denunciada.
11. Lugar de trabajo en caso de ser persona servidora del AyA.
12. Tipo de denuncia: hostigamiento sexual.
13. Descripción de los hechos: de forma cronológica, claros, precisos y concisos, que podrían constituir manifestaciones de hostigamiento sexual, con indicación de la fecha y lugar en que presuntamente sucedieron.
14. Adjuntar el Poder Especial, en caso de representación legal o sindical.
15. Adjuntar la prueba que fundamente la denuncia, si la hubiese.
16. Calidades de las personas testigos, si los hubiese.
17. Fecha y lugar de la denuncia.
18. Firma de la persona denunciante.

Artículo 16. De las pruebas que fundamentan la denuncia.

Los órganos Decisor y Director valorarán las pruebas presentadas por las partes involucradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia.

Ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad, lo anterior conforme a la Ley N° 7476.

Artículo 17. Ampliación de la denuncia.

La persona víctima podrá ampliar la denuncia en cuanto a hechos nuevos dentro de los primeros tres días hábiles siguientes de la interposición de esta.

Artículo 18. Plazo para interponer la denuncia.

La presunta víctima tiene un plazo de ocho años para interponer la denuncia y se computará a partir del último hecho relacionado con el hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió denunciar.

Artículo 19. Plazo de prescripción.

La potestad disciplinaria tiene un plazo de prescripción de un mes conforme al artículo 414 de la Ley N°2 del Código de Trabajo.

Artículo 20. Instancia responsable de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República.

La instancia responsable de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre la presentación de una denuncia y la resolución final en firme es la Gerencia General y no resulta viable delegar dicha función.

Artículo 21. Instancia responsable de informar a los colegios profesionales.

La instancia responsable de informar a los colegios profesionales sobre sanciones por causa de hostigamiento sexual es la Dirección Gestión de Capital Humano, con un plazo máximo de 15 días hábiles contados a partir de la firmeza de la resolución dictada por el Órgano Decisor.

SECCIÓN CUARTA. SANCIONES

Artículo 22. Sanciones.

Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho, a saber: amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por un mes y despido sin responsabilidad laboral.

Dará mérito para la aplicación de un procedimiento disciplinario, la persona servidora que injustificadamente incurra en las siguientes faltas:

- a) Entorpezca o atrase la atención de una denuncia o procedimiento disciplinario.
- b) Se niegue a declarar o dar testimonio, sobre hechos denunciados.
- c) Se niegue a brindar criterio técnico o información relevante para la denuncia, según lo indicado en este reglamento.
- d) Divulgue información confidencial concerniente a las denuncias o procedimientos a las cuales ha tenido acceso en razón de sus funciones, con las salvedades señaladas en este reglamento.
- e) No asista a las actividades y capacitaciones sobre hostigamiento sexual a las que se le ha convocado.
- f) Otros incumplimientos de funciones que en materia de hostigamiento sexual estén reguladas en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 23. Sobre los recursos.

El denunciante tendrá derecho de presentar los recursos ordinarios de Revocatoria y/o Apelación, los cuales cabrán únicamente contra el acto: que lo inicie, contra el que deniega la comparecencia oral o cualquier prueba y contra el acto final.

Contra el acto final deberán interponerse dentro del término de tres días y en los demás casos en el término de veinticuatro horas, ambos plazos, contados a partir del día siguiente de la notificación del acto que se recurre.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 24. Registro actualizado de las sanciones en firme.

La Dirección Gestión de Capital Humano será la dependencia responsable de contar con un registro actualizado de las sanciones en firme por hostigamiento sexual, conforme con lo establecido en la Ley N° 7476.

Artículo 25. Derogatoria.

El presente reglamento deroga totalmente el “Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados”, publicado en la Gaceta N° 72 del 13 de abril de 2012.

Artículo 26 Vigencia del reglamento. El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Publíquese y comuníquese. Acuerdo firme.

Karen Naranjo Ruiz, **Junta Directiva.**—1 vez.—(IN202601048697).