

GUÍA INFORMATIVA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ICT

Comisión Permanente de Prevención del Hostigamiento Sexual

Esta guía tiene como finalidad brindar información clara sobre la prevención, identificación, denuncia y atención de situaciones de hostigamiento sexual en el Instituto Costarricense de Turismo.

Está dirigida a las personas funcionarias del ICT y también sirve de orientación para personas practicantes, contratistas, proveedoras, usuarias de los servicios institucionales y otras personas vinculadas con el Instituto, de acuerdo con el ámbito de aplicación previsto en el Reglamento institucional.

El Reglamento establece que la prevención y atención del hostigamiento sexual debe orientarse a proteger la dignidad de las personas y garantizar un ambiente de trabajo libre de conductas de esta naturaleza. Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ICT

El Reglamento del ICT, define el hostigamiento sexual como una conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o incluso ocurrida una sola vez cuando sea grave, que produzca efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, el desempeño laboral o el estado general de bienestar personal.

Puede presentarse entre personas con diferente nivel jerárquico, entre compañeros o compañeras, o mediante una combinación de ambas situaciones.

Entre sus posibles manifestaciones se encuentran:

- solicitudes o requerimientos de favores sexuales;
- amenazas relacionadas con el empleo, estudio u otras condiciones;
- exigencias de conductas sexuales como condición para obtener algún beneficio;
- expresiones o palabras de contenido sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas;
- acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas.

Estas definiciones y manifestaciones están desarrolladas en los artículos 3, 4 y 5 del Reglamento. Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ICT

¿Quién puede presentar una denuncia? Puede denunciar la persona que considere haber sido víctima de una conducta de hostigamiento sexual. El Reglamento también contempla la posibilidad de que una tercera persona interponga una denuncia cuando tenga conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual.

¿Cómo se puede presentar una denuncia? La denuncia puede presentarse de manera escrita o verbal ante la Comisión Permanente de Prevención del Hostigamiento Sexual. El ICT dispone de los siguientes medios:

Formulario oficial para interponer una denuncia

<https://forms.cloud.microsoft/r/msMd9mct37?origin=IprLink>

Correo electrónico de la Comisión **CPPHS@ict.go.cr**

También puede presentarse:

- ante cualquiera de las personas integrantes de la Comisión;
- ante Gestión del Talento Humano;
- personalmente ante la Comisión;
- ante otra dependencia del ICT.

Cuando una denuncia sea presentada ante otra dependencia institucional, esta debe trasladarla a la Comisión Permanente de Prevención del Hostigamiento Sexual dentro del plazo de tres días hábiles, resguardando la confidencialidad de la información.

Cuando la denuncia sea verbal, la Comisión deberá levantar un acta que contenga la información correspondiente. El procedimiento de recepción y traslado está regulado principalmente en los artículos 15 y 16 del citado Reglamento.

¿Qué información debe contener la denuncia? De acuerdo con el artículo 15 del Reglamento, la denuncia debe contener:

1. Nombre y calidades completas de la persona denunciante y de la persona denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral existente entre ambas personas.
3. Lugar o lugares donde ocurrieron los hechos.

4. Descripción de los hechos, indicando de manera exacta o aproximada las fechas.
5. Medios de prueba que puedan servir de apoyo a la denuncia y, cuando corresponda, dónde pueden localizarse.
6. Medio o lugar para recibir notificaciones.
7. Lugar y fecha de la denuncia.
8. Firma de la persona denunciante, física o digital.

Si la denuncia no reúne todos los requisitos, la Comisión deberá prevenir a la persona denunciante para que complete o aclare la información correspondiente. El Reglamento establece un plazo de tres días hábiles para realizar esa subsanación.

Diario de Incidentes. El ICT pone a disposición de las personas un Diario de Incidentes, que puede utilizarse para llevar un registro de hechos que la persona considere relacionados con posibles situaciones de hostigamiento sexual.

Diario de Incidentes

<https://forms.cloud.microsoft/r/teLFFeNKwN?origin=IprLink>

El Diario puede ayudar a registrar información como fechas, lugares, conductas, personas presentes u otros datos que posteriormente puedan servir como elementos de prueba.

Completar el Diario de Incidentes no sustituye la presentación formal de una denuncia ni inicia por sí mismo el procedimiento administrativo. Si la persona desea que los hechos sean

investigados formalmente, deberá presentar la denuncia por alguno de los medios indicados en esta guía.

¿Qué sucede después de presentar la denuncia? Una vez recibida la denuncia, la Comisión Permanente verificará que cumpla con los requisitos establecidos en el Reglamento. Si cumple con ellos, la Comisión dispone de un plazo de tres días hábiles para remitirla al órgano competente, que deberá nombrar el órgano encargado de instruir el procedimiento.

El Reglamento establece además que la responsabilidad de quien remita la denuncia a la Comisión finaliza cuando esta es debidamente recibida, sin perjuicio del deber de confidencialidad.

Comisión Investigadora. Para cada denuncia se conformará una Comisión Investigadora. Su integración será definida por el órgano competente y deberá procurar que sea interdisciplinaria. El Reglamento señala que al menos una de las personas integrantes deberá ser profesional en Derecho y, preferiblemente, deberá participar una persona profesional en Psicología o Trabajo Social.

La Comisión Permanente desarrolla principalmente labores de prevención, sensibilización, orientación, recepción y canalización de denuncias; la Comisión Investigadora se conforma específicamente para instruir el procedimiento relacionado con una denuncia determinada.

Confidencialidad. Toda persona que intervenga directa o indirectamente en el procedimiento debe mantener la confidencialidad de la información. Esto comprende, entre otros aspectos, los hechos denunciados, las circunstancias del caso y la identidad de las personas involucradas. El expediente

administrativo también tiene carácter confidencial, sin perjuicio del acceso que corresponda a las partes y a las personas expresamente autorizadas conforme al Reglamento. La violación del deber de confidencialidad puede generar responsabilidad administrativa.

Medidas cautelares. Durante el procedimiento pueden solicitarse medidas cautelares cuando resulten necesarias para proteger a las personas involucradas y garantizar el adecuado desarrollo de la investigación. Entre las medidas previstas por el Reglamento se encuentran:

- ordenar que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- impedir que interfiera con el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo;
- reubicación laboral;
- permuta del cargo;
- excepcionalmente, separación temporal del cargo con goce de salario;
- otras medidas que resulten necesarias, siempre que respeten los derechos de las partes y no afecten el servicio público.

Las medidas deben adoptarse de manera razonada, proporcional y procurando principalmente la protección de la presunta víctima.

Protección contra represalias. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual, ni quien haya

comparecido como testigo, puede sufrir perjuicios por esa circunstancia. El Reglamento establece una garantía expresa para la persona denunciante y para las personas testigos.

Acompañamiento emocional. Las personas involucradas pueden hacerse acompañar por una persona profesional en Psicología de su confianza durante las distintas etapas del procedimiento. Esta posibilidad está prevista expresamente en el Reglamento institucional.

Plazo para presentar la denuncia. El Reglamento establece un plazo de ocho años, contado a partir del último hecho constitutivo de hostigamiento sexual o desde que cesó la causa justificada que impidió denunciar. Cuando se trate de personas menores de edad, el plazo se computa a partir del momento en que alcancen la mayoría de edad.

Posibles sanciones. Una vez realizado el procedimiento correspondiente y determinada la existencia de responsabilidad, podrán imponerse las sanciones previstas en el Reglamento, de acuerdo con la gravedad de los hechos. Entre ellas se contemplan:

- amonestación escrita;
- suspensión;
- despido sin responsabilidad patronal.

Cuando los hechos puedan constituir además un delito, podrán generarse las actuaciones correspondientes ante las autoridades competentes.

Denuncias falsas o temerarias. El Reglamento también dispone que una denuncia presentada de forma temeraria, falsa o abusiva puede generar responsabilidad disciplinaria, previo cumplimiento del debido proceso. Esto no significa que una denuncia que finalmente no logre acreditarse sea, por esa sola circunstancia, falsa o temeraria. La determinación correspondiente debe realizarse mediante el procedimiento respectivo.

Permisos para citas médicas, psicológicas o diligencias judiciales. Para consultas relacionadas con permisos para citas médicas, atención psicológica o diligencias judiciales vinculadas con situaciones de hostigamiento sexual, la persona interesada deberá comunicarse directamente con el Departamento de Gestión del Talento Humano, por medio de las extensiones institucionales correspondientes.

Comisión Permanente de Prevención del Hostigamiento Sexual. La integración vigente de la Comisión fue actualizada mediante el oficio G-1484-2026 y su nombramiento se mantiene hasta el 1 de agosto de 2028.

Unidad	Titular	Suplente
Asesoría Legal	Mónikha Cedeño Ext. 5728 monikha.cedeno@ict.go.cr	Wendy Estrada Ext. 5726 wendy.estrada@ict.go.cr
Gestión del Talento Humano	Javier Tapia Gutiérrez Ext. 5908 javier.tapia@ict.go.cr	Lizeth Solano Oviedo Ext. 5907 lizeth.solano@ict.go.cr
Gerencia General	Víctor Quesada Rodríguez Ext. 5787 victor.quesada@ict.go.cr	Lilly Gutiérrez Ext. 5851 lilly.gutierrez@ict.go.cr



Correo: CPPHS@ict.go.cr

También puede solicitarse orientación directamente a cualquiera de las personas integrantes, titulares o suplentes, mediante sus extensiones telefónicas institucionales.

Documentos y herramientas disponibles. Para más información pueden consultarse:

**Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el
hostigamiento sexual en el ICT**

Formulario oficial de denuncia

<https://forms.cloud.microsoft/r/msMd9mct37?origin=IprLink>

Diario de Incidentes

<https://forms.cloud.microsoft/r/teLFFeNKwN?origin=IprLink>

Correo de la Comisión

CPPHS@ict.go.cr

Versión N° 1.

Fecha de elaboración: 20 de setiembre de 2026.

Fecha de revisión: 29 de setiembre 2026. Gerencia General.