

## Política para la prevención y sanción del hostigamiento sexual de AFUP

Se establece la siguiente Política para la prevención y sanción del hostigamiento sexual de la Asociación Funcionarios Universitarios Pensionados en adelante denominada AFUP que se registró por las siguientes regulaciones:

### *Sección I*

#### *Normas de acatamiento general*

##### **Artículo 1: Objetivos**

1. De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, AFUP declara su intención de **prevenir, investigar, y sancionar** cualquier manifestación de acoso u hostigamiento sexual en contra de la dignidad de las personas, en las relaciones laborales y entre personas asociadas, **colaboradoras y visitantes** de acuerdo con la normativa vigente al efecto y el procedimiento establecido en esta política. **AFUP** podrá implementar campañas de concientización, con la finalidad de velar por el cumplimiento de la presente política y sensibilizar a las personas colaboradoras y asociadas, sobre los daños y consecuencias ocasionados por el hostigamiento sexual.

2. Este reglamento constituirá, conjuntamente con la normativa nacional vigente, el marco jurídico de protección y para **lo cual deberá aplicarse** en las relaciones laborales y las interacciones entre las personas asociadas a AFUP.

**Artículo 2: Definición.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada u ocurrida una única vez, que provoque efectos perjudiciales para la víctima en los siguientes ámbitos:

- Condiciones materiales de empleo.
- Desempeño y cumplimiento laboral.
- Estado general de bienestar personal.
- Interacción entre personas asociadas, colaboradoras y visitantes.

**Artículo 3: Manifestaciones.** El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los comportamientos ejemplificados a continuación, aunque no limitados a:

- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, para quien la reciba; amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, para quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- Uso de palabras, escritas u orales, o gestos de carácter sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien las reciba.
- Tocamientos indeseados.
- Cualquier otra conducta o comportamiento de naturaleza sexual que no haya sido deseado o consentido por quien lo recibe.

Las conductas de hostigamiento sexual se valorarán independientemente de la naturaleza o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes, orientación sexual o identidad de género de cualquiera de ellas.

### *Sección II*

#### *Obligaciones de AFUP*

**Artículo 4: Comunicación y divulgación.** AFUP reconoce la importancia de implementar procesos efectivos para la prevención y la sanción del hostigamiento sexual, con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de las personas colaboradoras, asociadas y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones, cualquier otro centro de trabajo y lugares en que desarrollen actividades propias de AFUP.

Por lo tanto, AFUP asume la obligación a dar a conocer las presentes disposiciones a las personas colaboradoras, asociadas y visitantes, quienes deberán ser informadas respecto a la protección que se brinda en esta política.

**Artículo 5: Personal capacitado.** AFUP deberá mantener personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual al alcance de las personas colaboradoras y asociadas y cualquier otra persona que tenga implicaciones en la aplicación de la presente política. Para estos efectos, podrá eventualmente suscribir convenios con organizaciones que provean conocimientos y orientación sobre los alcances de las disposiciones legales e internas sobre la materia, asegurando la confidencialidad que merecen este tipo de procesos.

**Artículo 6: Registro de sanciones.** De conformidad con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, AFUP **mantendrá** un registro actualizado de las sanciones disciplinarias en firme, que se impongan a las personas colaboradoras y asociadas por incurrir en conductas de hostigamiento sexual, salvo que se trate de personas menores de edad. Se considerará en firme aquella sanción que emita el órgano que tenga competencia para ello, una vez se haya demostrado la responsabilidad de la persona denunciada mediante el procedimiento de investigación estipulado en la presente política.

**Artículo 7: Condiciones aplicables al registro de sanciones.** El registro que se implemente en AFUP en cumplimiento de lo establecido en la Ley deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) El registro incluirá el tipo de sanción aplicada, fecha en que se impuso la medida disciplinaria, el nombre de la persona encontrada responsable de la conducta de hostigamiento sexual y su número de identificación. En caso de que la persona sancionada impugne la medida disciplinaria en la vía judicial, **AFUP** incluirá nota en el registro en la que se indicará que la sanción se encuentra en discusión en la vía judicial, a efectos de dar publicidad a la posibilidad de que la misma sea revocada por una autoridad superior.
- b) Dicho registro estará administrado por la Jefatura Administrativa y será de acceso público, por lo que podrá ser consultado por cualquier persona interesada, de conformidad con lo indicado en el siguiente inciso, y de conformidad con lo establecido en la Ley para Garantizar la Publicidad de las Sanciones Firmes Impuestas por Conductas de Hostigamiento Sexual.
- c) Para tener acceso a la información contenida en el registro, la persona interesada deberá plantear una solicitud formal mediante el formulario que al efecto disponga AFUP. En dicho formulario se deberá indicar el nombre completo, número de documento de identificación y un detalle o justificación con las razones válidas por las cuales requiere el acceso al registro, así como de los fines para los cuales se solicita. En caso de que el solicitante sea una persona jurídica o un medio de comunicación, la persona deberá indicar, además, la razón social y/o denominación del medio de comunicación y su cédula jurídica. Asimismo, deberá aportar los documentos que lo acreditan como representante o autorizado de dicha entidad, o bien, como miembro del medio de comunicación respectivo.
- d) AFUP resguardará en todo momento la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas de hostigamiento sexual.

### **Sección III** **De la protección a la víctima de acoso sexual**

**Artículo 8: Consecuencias de presentar denuncia.** Ninguna persona que haya denunciado ser

víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo.

Sin embargo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. Asimismo, el abuso en los procedimientos descritos en la presente política podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

**Artículo 9: Protección contra el despido.** Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual solo podrá ser despedida por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, AFUP tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

#### **Sección IV** **De la Comisión Investigadora**

**Artículo 10: De la Comisión Investigadora.** El conocimiento de las denuncias y su trámite estará a cargo de una Comisión Investigadora temporal, que se nombrará para conocer la denuncia presentada. Estará integrada por tres personas, asegurando la representación de ambos sexos, quienes serán seleccionados por la Junta Directiva, **para lo cual contará con el plazo de cinco días hábiles, debiendo convocar a sesión extraordinaria de Junta Directiva, en caso necesario.**

La Comisión Investigadora actuará con las facultades de órgano director del procedimiento, siendo su función averiguar la verdad real de los hechos y formular una recomendación a la Junta Directiva de AFUP de las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación.

**Artículo 11: Conformación de la Comisión Investigadora.** Las personas integrantes de la Comisión deberán poseer conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario y al menos una de ellas deberá ser profesional en Derecho con conocimiento en la materia. La Comisión Investigadora nombrará a la persona que la presida.

La Junta Directiva cuenta con dos días hábiles para comunicar a las personas integrantes de la comisión su incorporación a tal órgano, lo que será de carácter obligatorio, salvo que comuniquen una causa justificada. Ante la negativa justificada para participar como integrante de la Comisión Investigadora, la Junta Directiva contará con el plazo de dos días hábiles adicionales para ordenar su reemplazo.

Las solicitudes y aprobaciones indicadas en este artículo podrán obviarse en caso de ser necesario, en aras de darle mayor celeridad al procedimiento. No obstante, siempre deberá constar por escrito la conformación de la Comisión Investigadora para cada caso particular.

**Artículo 12: Presidencia.** La comisión tendrá una persona designada en la Presidencia, la cual podrá actuar en nombre de la misma en resoluciones de mero trámite, convocatorias, reprogramaciones, traslados de cargos, etc. No obstante, en la audiencia deberán estar presentes todas las personas integrantes y juntas deberán suscribir el informe final.

**Artículo 13: Conflicto de interés.** En caso de que la persona denunciada sea integrante de la Junta Directiva, deberá inhibirse del conocimiento del procedimiento, así como de la elección de las personas integrantes de la Comisión.

**Artículo 14: Conformación externa.** Sin perjuicio de lo indicado en los artículos anteriores y tomando en cuenta los mismos plazos anteriormente indicados, AFUP se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una organización pública o privada externa especializada, para que sea la encargada del conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora.

Dicha decisión será tomada por la Junta Directiva.

## **Sección V** **De la tramitación del procedimiento**

**Artículo 15: Recepción de las denuncias.** La persona colaboradora, asociada, **visitantes**, que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos en su contra deberá hacerlo en forma escrita en sobre cerrado ante la Junta Directiva, en el cual deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso. La Junta Directiva Central trasladará el sobre cerrado, sin conocer contenido, a la Comisión Investigadora que indica el artículo 10.

No obstante, lo anterior, la víctima puede informar directamente a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, con el fin de que directamente aplique el procedimiento interno vigente, en los siguientes casos:

- Cuando la persona denunciada corresponda a la persona superior jerárquica o de la Jefatura Administrativa dentro de AFUP.
- Cuando no existan condiciones en AFUP para realizar la investigación de forma efectiva.

**Artículo 16: Ampliación o corrección de la denuncia.** De considerar la Comisión Investigadora, una vez conformada, según lo dispuesto, que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa de la persona denunciada o los derechos de la persona denunciante, podrá solicitarle a esta última que la aclare o rectifique.

La denuncia solo podrá ser ampliada ante la presentación de nuevos hechos o anteriormente desconocidos por parte de la persona denunciada.

**Artículo 17: Medidas cautelares.** Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio **fundamentado** de la Comisión Investigadora, esta podrá tomar las medidas cautelares pertinentes. Algunas de las medidas son las siguientes, sin detrimento de poder solicitar otras no indicadas en este reglamento:

- Que la presunta persona hostigadora, se abstenga de perturbar a quien denuncia.
- Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y el disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- La reubicación laboral.
- La permuta del cargo.
- Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- Excepcionalmente la separación temporal como persona asociada.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Estas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Comisión, o bien, durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

**Artículo 18: Traslado de cargos.** Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, se efectuará un traslado de cargos a la persona denunciada, con indicación expresa de los hechos que motivan la denuncia, la prueba ofrecida en su contra y las disposiciones legales que le aplican y podrían aplicar. Asimismo, se le otorgará un plazo de ocho días hábiles para contestar por escrito la denuncia, de tal manera que esgrima los argumentos que estime convenientes u ofrezca la prueba que posea para respaldar su dicho. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

**Artículo 19: Comunicación al Ministerio de Trabajo.** Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, esta deberá informar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo sobre la recepción de la denuncia, en el cual debe consignarse únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, en este caso se omite el nombre de las mismas, salvo orden expresa de esta entidad.

**Artículo 20: Convocatoria a audiencia.** Una vez vencido el plazo para la contestación del traslado de cargos, la Comisión Investigadora procederá a convocar a ambas partes a una audiencia oral y privada de recepción de prueba. Salvo que se indique lo contrario, cada parte será la encargada de notificar y velar por la presencia de sus testigos en la audiencia.

Excepcionalmente, la Comisión determinará un período de no más de cinco días hábiles, con el fin de que las partes aporten mayores elementos de prueba, o bien, para procurar aquella que haya sido solicitada por cualquiera de las partes y deba tramitarse.

**Artículo 21: Audiencia oral y privada.** Ambas partes podrán comparecer en la fecha, la hora y el lugar programados para la audiencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, así como la documental que haya sido controvertida (de existir). La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos, para luego dar la palabra a cada una de las partes.

La audiencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y video que a tal efecto posea AFUP. Dicha grabación será puesta a disposición de las partes dentro de los tres días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia, bajo el entendido de que posee el mismo carácter confidencial que los restantes documentos relacionados con la investigación.

**Artículo 22: Formulación de conclusiones.** Al finalizar la audiencia oral y privada de recepción de pruebas, la Comisión otorgará a ambas partes un breve espacio de no más de **quince minutos** para que formulen sus alegatos de conclusión.

De estimarse conveniente por la complejidad del caso o bien de común acuerdo con las partes, la Comisión podrá otorgar un plazo de tres días hábiles, contados a partir del momento en que se ponga a disposición de las partes la grabación de la audiencia, para que formulen y entreguen por escrito sus conclusiones. La presentación extemporánea de este documento le tornará inadmisibles.

**Artículo 23: Resolución.** Concluida la audiencia de recepción de las pruebas, o bien, la audiencia para la presentación de las conclusiones, quien preside la Comisión Investigadora o quien represente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, mediante resolución fundada resolverá en un plazo máximo de diez días hábiles sobre la existencia o no de la falta denunciada. **En caso de duda, deberá apreciarse la prueba e interpretar este reglamento de la forma más favorable a la supuesta víctima. La Comisión, rendirá un informe argumentado a la Junta Directiva de AFUP con las recomendaciones pertinentes.**

**Artículo 24: Sanciones.**

La persona que incurra en hostigamiento sexual será sancionada de la siguiente forma:

- Si se trata de una persona trabajadora se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- Si se trata de una persona asociada se le sancionará con una amonestación, suspensión temporal que no exceda los seis meses o la expulsión de AFUP, según la gravedad de la falta.
- Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, por lo que, además de las sanciones indicadas en los

puntos anteriores, deberán responder por sus actuaciones en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado en esta sede.

- Las personas asociadas que sean sancionadas no podrán ocupar puestos en la Junta Directiva Central, las Juntas Directivas de Filiales, las Comisiones de Trabajo, ni en el cargo de representante de AFUP ante JUPEMA.

De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

**Artículo 25: Imposición de la sanción.** Una vez rendido el Informe final por parte de la Comisión Investigadora, la Junta Directiva de AFUP procederá con la imposición de la sanción que corresponda tomando en consideración los elementos probatorios, los resultados y conclusiones obtenidas del procedimiento de investigación. La Junta Directiva podrá separarse de la recomendación de la Comisión Investigadora; no obstante, en dicho caso deberá emitir resolución razonada justificando válidamente dicha decisión. Las personas de la Junta Directiva que impongan y firmen la sanción disciplinaria no podrán formar parte de la Comisión Investigadora.

**Artículo 26: Valoración de las pruebas.** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda, se estará ante lo que más beneficie a la persona hostigada, se considera la prohibición expresa de discurrir los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con la persona denunciada y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

**Artículo 27: Plazos.** Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto, no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 5 de la Ley N° 7476 y sus reformas.

**Artículo 28: Representación de las partes.** Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse acompañar por un profesional en Derecho y/o la persona que le brinde el apoyo emocional o psicológico y sea de su confianza. La persona que brinde el apoyo emocional o psicológico deberá comprometerse a mantener la confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención.

**Artículo 29: Posibilidad de acudir a la vía judicial.** La víctima podrá recurrir a la vía judicial en el momento que considere oportuno, aun estando la investigación abierta en AFUP.

**Artículo 30: Comunicación al Ministerio de Trabajo.** La Junta Directiva de AFUP tiene la obligación de comunicar la denuncia, la investigación y el resultado del procedimiento a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

## Sección VI

### *Principios y reglas que rigen el procedimiento de investigación*

**Artículo 31: Principios.** De conformidad con el artículo 18 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el procedimiento de investigación estará regido por los principios de debido proceso, proporcionalidad, **confidencialidad** y libertad probatoria. Asimismo, informan el actuar de la Comisión y las partes el principio de confidencialidad y de *in dubio pro víctima*

**Artículo 32: Pruebas.** La Comisión Investigadora ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

**Artículo 33: Subsanción de errores y omisiones.** Cualquier omisión o error en el procedimiento

podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora en procura del mejor interés de ambas partes y la transparencia del proceso.

### **Sección VII** **Disposiciones finales**

**Artículo 34: Plazo para denunciar.** El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de ocho años y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

**Artículo 35: Obligaciones respecto del personal no laboral.** AFUP adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral, con el fin de asegurar la prevención y la sanción de conductas de hostigamiento sexual y exigir la responsabilidad de quien se le compruebe haber incurrido en actos de esta naturaleza. Para estos efectos, cuando corresponda se informará al Colegio Profesional respectivo para que los mismos apliquen los procedimientos internos de investigación y sanción de sus agremiados.

**Artículo 36: Aplicación supletoria.** Para todo lo que no se regule en la presente política, se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 7476 supra citada, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así como el Código Civil cuando no existan normas relativas a la prevención y la sanción del hostigamiento sexual en AFUP.

**Artículo 37: Reforma a la política.** AFUP podrá revisar y modificar periódicamente sus procedimientos y políticas internas, incluyendo el presente documento. Todo cambio será debidamente comunicado a todas las personas trabajadoras y asociadas a quienes les aplique.

### **Sección VIII** **Sanciones por incumplimiento**

**Artículo 38: Sanciones.** El incumplimiento de esta política dará lugar a aplicar una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para aplicar una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento de la persona trabajadora y asociada.

*Aprobado en Sesión Ordinaria N° 04-2024 de la Junta Directiva del miércoles 28 de febrero del 2024, mediante acuerdo No. 0-04-08-2024. Rige a partir de esta fecha. ACUERDO FIRME*