

Política Contra el Hostigamiento Sexual de Fundecooperación

Febrero 2024

**Una mano para el
desarrollo sostenible**

Barrio Escalante, 550 metros este de la
iglesia Santa Teresita, San José, Costa Rica
Avenida 9 y calle 35, #3591

 www.fundecooperacion.org

 info@fundecooperacion.org

 +(506) 2225-4507

 +(506) 2225-4507

**Una mano para el
Desarrollo Sostenible**

Nota aclaratoria

Este es un documento oficial de Fundecooperación para el Desarrollo Sostenible, cédula jurídica 3-006-140709.

Esta *Política* se encuentra amparada 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 contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Si desea ponerse en contacto con Fundecooperación, ponemos a disposición los siguientes canales:

Dirección: Barrio Escalante, 550 metros este de la iglesia Santa Teresita, San José, Costa Rica Avenida 9 y calle 35, #3591

Teléfono: +(506) 2225-4507 WhatsApp: +(506) 2225-4507

Correo electrónico: info@fundecooperacion.org

Página web: www.fundecooperacion.org

Facebook: <https://www.facebook.com/fundecooperacion/>

Instagram: <https://www.instagram.com/fundecooperacion/>

Twitter: <https://twitter.com/Fundecooperacin>

YouTube: <https://www.youtube.com/user/fundecooperacion>

Tabla de Contenido

Presentación	5
Capítulo I: Aspectos Generales	6
Artículo 1. Alcance.....	6
Artículo 2. Objetivo General.....	6
Artículo 3. Objetivos Específicos.....	7
Artículo 4. Definiciones	7
Capítulo II: Marco Normativo y Principios.....	8
Artículo 5. Marco normativo nacional, internacional e institucional	8
Artículo 6. Principios	9
Capítulo III: Manifestaciones y Prohibiciones del Hostigamiento Sexual.....	10
Artículo 7. Manifestaciones	10
Artículo 8. Prohibiciones.....	12
Artículo 10. Consecuencias	13
Capítulo V: Obligaciones y Responsabilidades.....	14
Artículo 13: Responsabilidad del personal para la eliminación del hostigamiento laboral.....	14
Artículo 15. Relaciones sujetas a este reglamento	15
Artículo 16. Espacios físicos y virtuales donde aplica esta política	15
Artículo 17. Inclusión de cláusulas referentes a conductas de hostigamiento sexual	16
Capítulo VI: Faltas y Sanciones	16
Artículo 18. Criterios para la valoración de las faltas.....	16
Artículo 19. Determinación de las Sanciones.....	16
Artículo 20: Del agravamiento de la falta	17
Artículo 21: Reincidencia	17
Artículo 22: Denuncias falsas	17
Capítulo IV: Comité Institucional.....	18
Artículo 23. Sobre el Comité Institucional.....	18
Artículo 24. Responsabilidades del Comité Investigador.....	18
Capítulo V: Procedimiento de Denuncia	19
Artículo 25. Presentación de la denuncia.....	19

Artículo 26. Denuncia referencial.....	20
Artículo 27. Denuncia anónima	20
Artículo 28. Hostigamiento a menores de edad o personas con capacidades diferentes.....	21
Artículo 29. Traslado de la denuncia	21
Artículo 31. Notificación a la persona denunciada	22
Artículo 32. Contestación de la denuncia.....	22
Artículo 34. Valoración de la prueba	22
Artículo 35. Prohibiciones durante el proceso	23
Artículo 36. De la conclusión y resolución.....	23
Artículo 37. Resolución anticipada del informe recomendativo.....	24
Artículo 38. Medidas cautelares.....	24
Artículo 39. Denuncias Falsas	24
Artículo 40. Sobre el expediente administrativo	25
Artículo 41. Garantía para la persona denunciante y los testigos.....	25
Artículo 42. Plazos.....	26
Artículo 44. Inconformidad con la resolución final	26
Capítulo VII: Transparencia	27
Artículo 45: Divulgación	27
Artículo 46: Registro público.....	27

Presentación

Fundecooperación desde sus inicios nace con la mayor inspiración de promover una Costa Rica más sostenible que garantice los derechos humanos de todas las personas. En concordancia, sus acciones están siempre encaminadas al aporte en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), instaurados a través de la Agenda 2030 el año 2015 por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y a que todas las personas puedan gozar de sus derechos humanos, sin dejar a nadie atrás. En ese sentido, promover el derecho de todas las personas a vivir libre de toda forma de discriminación y aportar a los ODS 3: Salud y Bienestar, ODS 4: Educación de Calidad, 5: Igualdad de Género, 10: Reducción de Desigualdades y el ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, son parte medular del trabajo que desde Fundecooperación se construye a diario.

Como parte de estas acciones guiadas por la misión de Fundecooperación y la responsabilidad que como patrono se adquiere y ampara en todos los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que integran nuestro sistema legal, este documento busca aportar al compromiso de promover una cultura de paz, igualdad y respeto en todas las actividades, lugares y relacionales laborales que se derivan de nuestro trabajo, para que quienes laboran y colaboran con Fundecooperación tengan la seguridad de contar con una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Es por esto que se invita a leer con detenimiento lo aquí establecido, para que como personal de Fundecooperación garanticemos que nuestras acciones y las de nuestras personas y organizaciones aliadas, no atenten contra la autonomía de ninguna persona, vigilando todas y todos la cultura que por años Fundecooperación ha construido para que continúe siendo un espacio seguro pero además, vigilando que ese tipo de conductas inapropiadas tampoco sucedan bajo nuestro silencio cómplice a nivel externo de Fundecooperación.



Sr. Johnny Campos Loaiza
Presidente de la Junta Administrativa



Sra. Marianella Feoli Peña
Directora Ejecutiva

Capítulo I: Aspectos Generales

En cumplimiento con los deberes establecidos por el estado costarricense, de conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 y sus reformas (Ley No. 8805), en la *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*, se promueve la *Política contra el Hostigamiento Sexual en Fundecooperación para el Desarrollo Sostenible*, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

A través de este documento se busca prevenir, desalentar, prohibir y sancionar cualquier situación de este tipo y se ratifica el compromiso de erradicar toda forma de violencia contra las mujeres y los hombres, y prácticas que atenten contra los derechos humanos de las personas colaboradoras, beneficiarias, consultoras, proveedoras, personal de instituciones y organizaciones aliadas y clientela en general, en el marco de sus acciones.

Se asumen como marco para esta política los principios establecidos por la ley, a saber: el respeto por la libertad y la vida humana, el principio de igualdad ante la ley, el derecho al trabajo, el derecho a la educación, principios que se aplican de forma general a todas las personas víctimas de hostigamiento sexual independientemente de su sexo y que genera un impedimento para el desarrollo integral de quienes lo sufren.

A través de esta *política*, la Fundación cumple con su responsabilidad de amparar efectivamente a las personas que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual, primordialmente, promoviendo acciones en contra del hostigamiento sexual dentro de la organización y fuera, siempre que se mantenga el vínculo administrativo, mediante el fortalecimiento de la prevención, la sensibilización y la divulgación.

Artículo 1. Alcance

Esta política aplica a todo el personal de Fundecooperación y todas aquellas personas que estén vinculadas, permanente o transitoriamente con la organización, tales como: personas proveedoras de servicios, clientela activa, personas beneficiarias, consultoras y personal de organizaciones e instituciones aliadas.

La prohibición contra el hostigamiento sexual se extiende al comportamiento que se produzca en el lugar de trabajo, durante o fuera del horario de trabajo.

Artículo 2. Objetivo General

Establecer los mecanismos para prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en Fundecooperación para el Desarrollo Sostenible, como una práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres.

Artículo 3. Objetivos Específicos

Esta *política* tiene como objetivos principales:

- a) Prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual para proteger la dignidad; así como, garantizar el bienestar de la persona en sus relaciones, mediante un clima laboral fundamentado en los principios de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad, el respeto mutuo, de manera que conduzca al desarrollo intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.
- b) Establecer el procedimiento único, de acuerdo con la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley N.º 7476*, y sus reformas, mediante el cual se analizarán y atenderán las denuncias contra el personal; así como, las personas y empresas contratadas y personal de organizaciones e instituciones aliadas de Fundecooperación para el Desarrollo Sostenible.

Artículo 4. Definiciones

Algunas de las definiciones requeridas para entender esta *política* son:

- a) **Hostigamiento Sexual:** es toda conducta que, ocasionada por una persona o un grupo de personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica extrema y que con su repetición o sistematización en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, atente o busque herir, humillar, ofender o amedrentar a una víctima, con el fin de degradar el ambiente laboral, sus condiciones materiales de trabajo, perturbar el ejercicio de sus labores, afectar su desempeño y cumplimiento laboral, lesionar su estado general de bienestar personal, eliminar sus redes de comunicación, destruir su reputación y conseguir su desmotivación laboral.
- b) **Abuso de la relación de poder:** valerse de la posición académica, laboral, institucional, económica, cultural, social, de edad y de género para violentar, discriminar, dominar y hostigar sexualmente a otra persona.
- c) **Ámbito de trabajo:** contexto en el que se desarrollan las interacciones derivadas de la pertenencia a la organización, en cualquier espacio físico o virtual.
- d) **Autoridades de administración superior:** se consideran autoridades de la administración superior las personas que dirigen la dirección y personal administrativo de la organización.
- e) **Persona Denunciante:** es toda persona que ponga en conocimiento de las autoridades competentes una conducta de hostigamiento sexual, tenga o no un vínculo laboral con la organización.
- f) **Persona Denunciada:** la persona que se le atribuye a través de una denuncia formal una presunta conducta de Hostigamiento Sexual.

- g) Personas vinculadas:** todas las personas que no mantengan una relación laboral con Fundecooperación, pero se vinculan a la misma mediante contratos de servicios profesionales o subcontratación; así como, otras que participan de las dinámicas laborales o de servicios de la organización (clientela, personas beneficiarias y personal de organizaciones e instituciones aliadas).
- h) Represalias:** es cualquier daño, amenaza o acto (directo o indirecto), en contra de un denunciante, testigo, familiar u otras personas asociadas, según se define en la P-GRH-06 Política de Protección a Denunciantes y Testigos de Fundecooperación.
- i) Revictimización:** es el sufrimiento que, las víctimas, las personas que atestiguan y mayormente a los sujetos pasivos de una situación, padecen cuando se les hace revivir la situación traumática y asumir nuevamente su papel de víctima, derivados de las acciones ejercidas por quienes se encargan de impartir la justicia.
- j) Víctima:** persona a quien se dirigen las conductas de hostigamiento sexual de forma directa.

Capítulo II: Marco Normativo y Principios

Existe toda una trayectoria jurídica nacional e internacional, principios y enfoques que dan respaldo a esta *política*, en el mejor afán de combatir todas las formas de violencia que atentan contra la autonomía de las personas y menoscaban sus derechos humanos fundamentales.

Artículo 5. Marco normativo nacional, internacional e institucional

Existe un conjunto de herramientas jurídicas que componen el sistema de ordenamiento jurídico nacional e internacional; así como, el sistema interno de la Fundación, que impone la responsabilidad a los estados y patronos, el respeto y garantía de los derechos humanos de todas las personas. Algunos de estos principales instrumentos que respaldan este documento y los derechos que con él se busca preservar son:

- a) Artículo 7 y 48 de [Constitución Política de Costa Rica](#).
- b) Votos de la Sala Constitucional No. 1147-90, No. 6830-98, No. 1319-97, No. 3435-92, No. 5759-93, No. 74898-2000, No. 12227-08, No. 12062-01, No. 9003-03, No. 1195-08 y No. 12227-08.
- c) [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#), promulgada por la Organización de Naciones Unidas en 1979, ratificada por Costa Rica en 1984, por medio de la Ley No. 6968.
- d) [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer](#), promulgada por la Organización de Estados Americanos en 1994, ratificada por Costa Rica en 1995 a través de la Ley No. 7499.

- e) [Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación](#), de la Organización Internacional del Trabajo en 1958, ratificado por Costa Rica en 1961 mediante Ley No. 2848.
- f) [Código de Trabajo](#), Ley No. 2, en 1943 y la Ley de Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343 en 2017 de la República de Costa Rica.
- g) [Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer](#), Ley No. 7142, de la Asamblea Legislativa en 1990.
- h) [Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia](#), Ley No. 7476 y su reforma en el año 2010, Ley No. 8805, de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica en 1995.
- i) A nivel institucional el marco normativo y legal de Fundecooperación compuesto por el Código de Ética, Política de Cero Tolerancia al Fraude y Política Social Ambiental y de Género de Fundecooperación para el Desarrollo Sostenible.

Artículo 6. Principios

Los principios son el norte que guía nuestro quehacer en Fundecooperación y con relación a este reto interno para la promoción de una cultura organizativa libre de hostigamiento sexual, se promueve que la orientación se basará en:

- a) **Principio de igualdad ante la Ley y acceso efectivo a la justicia:** toda persona debe tener libertad y pleno goce de sus derechos humanos y de los servicios de justicia, mediante tratos adecuados a sus circunstancias particulares.
- b) **Principio de no discriminación:** este principio respalda la premisa de que ninguna persona podrá ser discriminada por razón de su sexo, religión, origen, etnia, clase social, orientación sexual o identidad de género, capacidades especiales, filiación política o cualquier otra condición social, económica o personal.
- c) **Principio de no revictimización:** se debe garantizar que las víctimas de esta experiencia no sean expuestas a revivir la experiencia de hostigamiento una y otra vez, en el marco de este proceso, que afecten su integridad, autoestima y salud mental.
- d) **Principio de no neutralidad, no silencio, no invisibilidad:** se debe garantizar que todas las personas que tengan conocimiento de este tipo de situaciones, emprendan acciones para promover una cultura organizacional libre de hostigamiento sexual. En este sentido, no es posible asumir posiciones de neutralidad, silencio o indiferencia, ya que nos convertiría en cómplices de la naturalización social de la violencia, lo cual entorpecería la misión que vehementemente estamos emprendiendo para buscar que las víctimas tengan un entorno laboral y social amigable que les permita levantar la voz y denunciar estas situaciones.

Capítulo III: Manifestaciones y Prohibiciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 7. Manifestaciones

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - i. Promesa, o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro propio del ámbito de acción de Fundecooperación.
 - ii. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de trabajo o de estudio de quien las reciba.
 - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el trabajo o el estudio.
- b) Uso de palabras o imágenes de naturaleza sexual escritas u orales o remitidas mediante cualquier medio físico o digital, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba; así como, piropos, palabras obscenas, sonidos, símbolos o gestos.
- c) Acercamientos o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico.
- d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Algunos ejemplos de conductas prohibidas son:

Hostigamiento Verbal

- ✚ Amenazas explícitas o implícitas de daños o castigos si no complace requerimientos sexuales.
- ✚ Cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, frases, proposiciones, llamadas, invitaciones, entre otras, enviadas por aplicaciones digitales, redes sociales u otros medios digitales y electrónicos, que sean de contenido sexual e indeseados para quien los recibe.
- ✚ Conversaciones o preguntas de índole sexual, gustos sexuales o parejas.
- ✚ Cuestionar de manera injustificada, imprudente o persistente el origen étnico o racial de una persona; así como, su estatus social, cultural o religión.
- ✚ Difamación de la reputación de alguien a través de chismes, rumores o burlas.
- ✚ Dirigir chistes o bromas de forma constante y repetida hacia una persona en particular.
- ✚ Emitir comentarios no solicitados o degradantes acerca de la vestimenta, aspecto físico o características de una persona.
- ✚ Emitir mensajes, notas o llamadas abusivas, amenazantes o insultantes con el propósito de coaccionar, humillar o intimidar.
- ✚ Empleo del lenguaje abusivo, insultos y uso de apodosos despectivos.
- ✚ Insinuaciones sexuales indeseadas.
- ✚ Manifestación de comportamiento agresivo, incluyendo gritos.

- ✚ Piropos o comentarios respecto al aspecto físico o de contenido sexual.
- ✚ Presionar a alguien para que participe en debates políticos o religiosos.
- ✚ Promesas explícitas o implícitas de brindar un trato preferencial u otorgar un beneficio si complace los requerimientos sexuales.
- ✚ Comentarios sugestivos, ofensivos o despectivos sobre la identidad de género u orientación sexual de alguien.
- ✚ Realizar críticas injustificadas o adoptar un tono paternalista hacia alguien, ya sea en público o a sus espaldas.
- ✚ Silbidos.
- ✚ Solicitud insistente de besos, caricias u otros comportamientos de índole sexual que resulten indeseables.
- ✚ Uso de apodos despectivos u ofensivos.
- ✚ Utilización de términos inapropiados o cariñosos de manera inoportuna, como "reina", "princesa", "mami", "muñeca", "cariño", "mi amor", "papi", "mi rey", "muñeco", etc.

Hostigamiento No Verbal

- ✚ Actitudes de exclusión social, falta de colaboración o aislamiento en el entorno laboral.
- ✚ Besos y tocamientos sin consentimiento.
- ✚ Divulgación de material fotográfico o audiovisual de contenido sexual de otra persona sin su consentimiento.
- ✚ Entrega repetitiva de regalos.
- ✚ Exhibición inducida de imágenes, videos, memes u otros materiales de índole sexual, por cualquier medio electrónico o digital.
- ✚ Exhibición material ofensivo, como carteles, imágenes, grafitis u otros elementos que puedan resultar ofensivos en áreas comunes o espacios compartidos.
- ✚ Gestos con los dedos o la cara de connotación sexual.
- ✚ Actitud hostil de forma prolongada o exclusión deliberada hacia una compañera u compañero.
- ✚ Masajes no deseados.
- ✚ Miradas fijas o expresiones faciales agresivas hacia una persona de manera continua.
- ✚ Miradas lascivas o maliciosas.
- ✚ Mordiscos, pellizcos, cosquillas o roces físicos indeseados.
- ✚ Uso repetido de gestos ofensivos que puedan incomodar a las personas.
- ✚ Tomar fotografías o videos sin consentimiento de la persona fotografiada o videograbada.
- ✚ Comportamientos repetidos de aislamiento, ignorancia o exclusión hacia alguien en particular.
- ✚ Utilizar medios de comunicación como correo electrónico, mensajería instantánea o redes sociales para enviar imágenes o mensajes abusivos, amenazantes o insultantes hacia otros empleados.
- ✚ Utilizar salvapantallas inapropiados que puedan resultar ofensivos para otros.

Hostigamiento Físico

- ✚ Mordiscos, pellizcos, cosquillas o roces físicos indeseados.
- ✚ Masajes no deseados
- ✚ Besos y tocamientos sin consentimiento.
- ✚ Invasión del espacio personal mediante toques, caricias, abrazos u otro tipo de contacto físico no solicitado o inapropiado, como realizar masajes sin permiso o rozar deliberadamente a alguien.
- ✚ Manifestación de violencia física, incluyendo golpes, empujones, bofetadas, patadas o mordidas.
- ✚ Provocar el tropiezo de otra persona de forma intencionada.
- ✚ Arrojar objetos hacia otra persona o utilizar objetos para agredir físicamente a alguien.

Hostigamiento Sexual

- ✚ Adoptar un patrón de comportamiento, incluso sutil, con connotaciones sexuales que puedan causar angustia o humillación a otra persona.
- ✚ Utilización de términos inapropiados o cariñosos de manera inoportuna, como "reina", "princesa", "mami", "muñeca", "cariño", "mi amor", "papi", "mi rey", "muñeco", etc.
- ✚ Enviar mensajes obscenos a través de diversas plataformas como mensajes de texto, correos electrónicos, chats de vídeo o redes sociales, o dejarlos en contestadores automáticos o correos de voz.
- ✚ Implícita o explícitamente amenazar con que la aceptación de propuestas sexuales sea condición para recibir elogios, mantener el trabajo actual, obtener un ascenso u oportunidades de desarrollo, o recibir evaluaciones positivas de desempeño.
- ✚ Invasión del espacio personal mediante toques, caricias, abrazos u otro tipo de contacto físico no deseado o inapropiado, como realizar masajes sin permiso o rozar deliberadamente a alguien.
- ✚ Presionar repetidamente o ejercer presión de cualquier forma en busca de una relación personal o sexual, en lugar de mantener una relación profesional, como hacer solicitudes continuas para concertar citas.
- ✚ Realizar comentarios especulativos sobre la actividad o historial sexual de alguien, o sobre el propio, así como exhibir materiales de naturaleza sexual, como carteles, caricaturas, grafitis, objetos o mensajes en áreas comunes.
- ✚ Realizar cuestionamientos injustificados, constantes o indiscretos sobre el estado civil, intereses sexuales, historial u orientación sexual de una persona.
- ✚ Realizar insinuaciones, comentarios o chistes sugerentes, ofensivos o despectivos sobre la identidad de género u orientación sexual de alguien.

Esta lista no es exhaustiva ya que no es posible detallar toda forma de hostigamiento laboral o conducta discriminatoria. Sin embargo, el objetivo y propósito de Fundecooperación con esta *política* es proporcionar las directrices básicas que sean comprensibles y significativas para todo el personal.

Artículo 8. Prohibiciones

Se establece de manera inequívoca la prohibición absoluta de cualquier forma de discriminación en base a criterios como la raza, color, orientación sexual, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, situación económica u cualquier otra característica similar.

Esta disposición se extiende tanto al ámbito interno como externo de Fundecooperación, y tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, sin importar su origen o características individuales.

El cumplimiento de esta prohibición es fundamental para mantener un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, en el cual se reconozca y valore la diversidad en todas sus manifestaciones. En caso de violación de esta normativa, la persona responsable será sujeta a las sanciones correspondientes de acuerdo con la legislación vigente y las políticas internas de Fundecooperación. Esta medida reafirma el compromiso de la organización con la promoción de la equidad y la justicia social, así como con el respeto irrestricto hacia la dignidad de cada individuo.

Artículo 9: Prohibición de la conciliación

Se establece de manera categórica la prohibición de recurrir a la conciliación en cualquier etapa del proceso, ya sea antes, durante o después de la investigación.

Esta medida se fundamenta en el reconocimiento del hostigamiento sexual como una forma particular de violencia, la cual incrementa significativamente los riesgos y la victimización de la persona afectada.

Por tanto, se busca garantizar que se brinde una respuesta contundente y sin ambigüedades frente a estas conductas, promoviendo así un ambiente laboral seguro y libre de cualquier forma de coerción o presión indebida.

Artículo 10. Consecuencias

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo son múltiples y se manifiesta tanto en las víctimas como en los ambientes laborales. Algunas de estas son:

Para la Víctima	
Personales	Laborales
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Patologías agudas diversas en salud mental como trastornos de ansiedad depresión, insomnio. ✚ Aumento de la sensación de tensión y estrés. ✚ Enfermedades psicosomáticas. ✚ Padecimientos nuevos o agravados como migrañas y dolores musculares. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Problemas de desempeño. ✚ Malas relaciones con sus compañeros y compañeras de trabajo. ✚ Despido (represalias). ✚ Renuncia, al no soportar más la situación. ✚ Hostigamiento laboral. ✚ Incapacidades.
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Autopercepción estigmatizada (sentirse culpable, diferente, rechazada). ✚ Problemas en la relación de pareja. ✚ Dificultad de concentración que impiden un buen desempeño. ✚ Internamientos hospitalarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Traslados de puestos o funciones. ✚ Pérdida de credibilidad. ✚ Disminución de la productividad individual. ✚ Burlas, aislamiento o críticas de parte de los compañeros y compañeras de trabajo. ✚ Revictimización.
Para la Organización	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Incumplimiento de las obligaciones asociadas con los derechos humanos. ✚ Pérdidas en la productividad. ✚ Ambiente laboral nocivo, sexista y discriminatorio. ✚ Fuga de talento. ✚ Costos por demandas judiciales. ✚ Daños a la reputación empresarial. ✚ Generación de otros comportamientos violentos o discriminatorios. ✚ Pérdida de la confianza por parte de personal. ✚ Disminución de la lealtad del personal. ✚ Problemas de liderazgo. ✚ Pérdida de confianza en áreas sensibles como Recursos Humanos. ✚ Pérdida de carteras de crédito. ✚ Deslegitimación ante donantes de cooperación internacional y pérdida de fondos. 	

Artículo 11: De las Represalias

Se prohíbe terminantemente la adopción o participación en cualquier forma de represalia dirigida contra aquellas personas que presenten denuncias, brinden testimonios o participen de cualquier manera en el proceso de investigación o resolución de un caso.

Esta disposición se establece con el firme propósito de garantizar la protección y el respeto hacia aquellos que se involucran en la búsqueda de justicia y la promoción de un entorno libre de violencia.

Capítulo V: Obligaciones y Responsabilidades

Artículo 12. Obligaciones de la Fundación

Fundecooperación tiene la obligación de dar a conocer la presente política a su personal, quienes deberán ser informados respecto a la protección que Fundecooperación brinda a sus colaboradores como parte de su filosofía de trabajo.

Es responsabilidad de Fundecooperación mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí; así como, prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de discriminación y hostigamiento laboral en el trabajo.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de discriminación y hostigamiento laboral, los mecanismos con que contará la Fundación, entre otros, son los siguientes:

- a) Promover una sistemática y activa divulgación de la presente política entre las personas colaboradoras y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento psicológico y moral.
- b) Informar al personal sobre el procedimiento a seguir en caso de sufrir hostigamiento laboral.
- c) Desarrollar actividades como por ejemplo charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal en esta problemática y su prevención.
- d) Cualquier otro mecanismo que se estime necesario.

Artículo 13: Responsabilidad del personal para la eliminación del hostigamiento laboral.

Es responsabilidad de todo el personal de Fundecooperación eliminar cualquier forma de discriminación y hostigamiento laboral en el entorno de trabajo. Además, se les exige informar de manera oportuna sobre cualquier caso que consideren, razonablemente, que infringe esta política.

Esta disposición subraya el compromiso de cada individuo en la promoción de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de hostigamiento.

Artículo 14: 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 trabajo.

Sin embargo, en el caso de que se demuestre que una denuncia de hostigamiento laboral es falsa, la persona denunciante podría enfrentar las consecuencias legales correspondientes, como difamación, injuria o calumnia, según lo estipulado en el Código Penal. Además, el abuso de los procedimientos establecidos en esta política podría resultar en la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo con la legislación laboral aplicable. Esta disposición busca garantizar la veracidad y la integridad en el proceso de denuncia, así como proteger a todas las partes involucradas.

Artículo 15. Relaciones sujetas a este reglamento

Las relaciones que quedan sujetas al cumplimiento de esta *política* son:

- a) **Relación de jerarquía o autoridad:** cuando es la jefatura quien ejerce la acción de hostigamiento o hostigamiento sexual hacía una persona subordinada.
- b) **Relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico:** cuando son personas compañeras de trabajo quienes ejercen y reciben la acción de hostigamiento sexual.
- c) **Relación entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior:** cuando es la persona subordinada quien ejerce la acción de hostigamiento sexual contra una jefatura.
- d) **Relaciones con terceros:** cuando personas proveedoras de servicios, clientela, personas beneficiarias, consultoras y personal de organizaciones e instituciones aliadas ejercen la acción de hostigamiento sexual, contra una persona colaboradora de Fundecooperación o viceversa.

Artículo 16. Espacios físicos y virtuales donde aplica esta política

Entre los espacios físicos y virtuales en donde se pueden presentar estas situaciones en un contexto laboral, sujetos a denuncia están:

- a) En espacios físicos públicos o privados donde se estén desempeñando acciones en el marco de trabajo.
- b) En espacios físicos dedicados al descanso común, ocio, instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios o similar, durante tiempos de receso laboral.
- c) En el marco de giras, donde ocurren desplazamientos en vehículos, actividades sociales, eventos, actividades de formación y alojamiento proporcionado por el patrono o en el marco de actividades laborales.
- d) En espacios virtuales donde se den comunicaciones verbales o escritas, relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación de uso oficial para el trabajo.

- e) En espacios virtuales donde se den comunicaciones verbales o escritas, incluidas las realizadas por medio de plataformas de uso personal.
- f) En espacios físicos de traslado entre el domicilio y el lugar de trabajo o viceversa.

Artículo 17. Inclusión de cláusulas referentes a conductas de hostigamiento sexual

Todos los documentos legales independientemente de su naturaleza, que suscriba Fundecooperación con personas físicas o jurídicas con quienes no mantenga una relación laboral; ya sea mediante contratos, convenios de cooperación, acuerdos, cartas de entendimiento, entre otros, contendrán cláusulas específicas relativas a la abstención y sanción de actos de hostigamiento sexual, de acuerdo con la legislación nacional y lo dispuesto en esta *política*.

Capítulo VI: Faltas y Sanciones

Artículo 18. Criterios para la valoración de las faltas

Las autoridades encargadas (Comisión Institucional) de aplicar las sanciones que señala esta política, deberán proceder a una investigación minuciosa con el fin de identificar de acuerdo a los hallazgos y análisis probatorios; la calificación de las conductas de hostigamiento, de conformidad con la siguiente categoría:

- a) Faltas leves
- b) Faltas graves
- c) Faltas muy graves

Artículo 19. Determinación de las Sanciones

Las sanciones están directamente ligadas con la naturaleza de la relación entre las personas denunciada y denunciante.

- a) En el caso del personal de Fundecooperación, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - i. **Falta leve:** amonestación escrita, con copia al expediente.
 - ii. **Falta grave:** suspensión sin goce de salario no menor de cinco días hábiles ni mayor de ocho.
 - iii. **Falta muy grave:** despido sin responsabilidad patronal y no recontractación por diez años.
- b) En el caso de personas físicas o jurídicas contratadas, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - i. **Falta leve:** advertencia por escrito.
 - ii. **Falta grave:** término del contrato y eliminación del registro de proveedores por un plazo de 6 meses hasta cinco años.
 - iii. **Falta muy grave:** término del contrato, eliminación del registro de proveedores y prohibición de contratación hasta por diez años.

- c) En el caso de personas cubiertas por acuerdos y convenios de cooperación (incluye personal de instituciones y organizaciones aliadas), se aplicarán las siguientes sanciones:
- Falta leve:** advertencia por escrito, con copia a la institución que representa.
 - Falta grave:** separación temporal de la persona de la actividad en la que participa, de mínimo quince días y hasta por seis meses, y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.
 - Falta muy grave:** separación definitiva de la persona en el acuerdo o convenio y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.
- d) En el caso de clientela de crédito y personas beneficiarias, se aplicarán las siguientes sanciones:
- Falta leve:** advertencia por escrito.
 - Falta grave:** sanción económica correspondiente a un 10% adicional y proporcional al monto total con el cuál Fundecooperación le benefició.
 - Falta muy grave:** sanción económica correspondiente a un 20% adicional y proporcional al monto total con el cuál Fundecooperación le benefició.

En el caso de esta última, Fundecooperación se reserva el derecho de realizar los procesos administrativos requeridos para hacer valer las sanciones económicas antes estipuladas independientemente de la naturaleza del financiamiento brindado (reembolsable o no reembolsable). Las sanciones que impliquen una suspensión no podrán coincidir con periodos de receso o vacaciones.

Las sanciones se establecerán sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 20: Del agravamiento de la falta

Para calificar la gravedad de la falta, e imponer la sanción correspondiente, se considerará el rango jerárquico del denunciado, la naturaleza de las funciones, el impacto en el servicio y la reincidencia.

Artículo 21: Reincidencia

La reiteración de una falta en perjuicio de la misma persona que ya ha denunciado o de otras personas, será un elemento que deberá ser considerado para la fijación de la sanción concreta. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.

Cuando una persona comete reincidencias este hecho será tomado como falta muy grave, con las implicaciones a nivel de sanción definidas previamente.

Artículo 22: Denuncias falsas

En el caso de que se compruebe que una persona realiza una denuncia falsa de hostigamiento sexual, podrá ser sujeta, según lo determine la autoridad competente, a una denuncia por calumnia, de acuerdo con lo establecido en el Código Penal vigente. Esta disposición tiene como objetivo garantizar la veracidad

y la integridad en los procesos de denuncia, protegiendo así la credibilidad del sistema de denuncias y evitando posibles abusos del mismo.

Capítulo IV: Comité Institucional

Artículo 23. Sobre el Comité Institucional

El Comité Institucional estará integrado por personas cuya designación se hará tomando en consideración su sensibilidad y conocimiento en cuanto a la problemática del hostigamiento sexual; además, será el órgano encargado de tramitar las denuncias por hostigamiento que se presenten en la Fundación. Actuará con las facultades de órgano tramitador del procedimiento, siendo su función principal averiguar la verdad real de los hechos y brindar una indicación a la Dirección Ejecutiva y Junta Administrativa de las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación, en aquellos casos que se valore la imposición de una suspensión sin goce de salario o el despido sin responsabilidad patronal, como medida disciplinaria.

El Comité Institucional estará integrado por personal de la Fundación: cuatro personas propietarias (representados ambos sexos) elegidas por la Dirección Ejecutiva, de conformidad con las regulaciones internas aplicables para la realización del debido proceso ante supuestos que pueden generar un despido sin responsabilidad patronal o una suspensión sin goce de salario.

Las personas integrantes de este Comité deberán poseer formación en Género, Hostigamiento Sexual o integrarse en un proceso de capacitación en un período máximo de tres meses, posteriores a su nombramiento. Además, no deben tener denuncias o haber sido sancionadas por Violencia de Género y en particular por Hostigamiento Sexual.

En caso de ausencia temporal o definitiva de un miembro de esta Comisión, se deberá gestionar la sustitución con otro miembro del personal de Fundecooperación del mismo sexo de quien se ausenta. La persona empleadora deberá velar porque el Comité Investigador mantenga su integración para lo cual sustituirá a quienes dejen de pertenecer a la misma por cualquier causa.

Cuando la denuncia sea en contra de la Dirección Ejecutiva de Fundecooperación, deberá presentarse la denuncia y tramitarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Defensoría de los Habitantes de la República o directamente ante los Tribunales de Justicia. Así mismo, cuando en la Fundación no existan las condiciones para realizar la investigación, por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir ante las instituciones antes mencionadas en este párrafo.

Artículo 24. Responsabilidades del Comité Investigador

Entre las responsabilidades de este comité se encuentran, pero no se limitan, por las siguientes, son:

- a) Velar por el cumplimiento de esta política en la Fundación.

- b) Informar al personal de la Fundación y a toda persona relacionada sobre los mecanismos de denuncia ante todo acto de hostigamiento sexual.
- c) Organizar talleres y participar en otras actividades afines, que contribuyan a informar y capacitar al personal de la Fundación, en materia normativa, procedimientos y asuntos relacionados con la problemática de hostigamiento sexual.
- d) Tener el conocimiento de las denuncias y llevar a cabo su respectivo trámite, según lo establecido en este documento.
- e) Generar el informe y remitirlo a la Dirección Ejecutiva y/o Junta Administrativa.
- f) Informar a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cada vez que exista una presentación de denuncia. Esta instancia debe velar por el cumplimiento del patrono según lo establecido en el Artículo 5 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el trabajo. Asimismo, se le deberá remitir a dicha instancia, la resolución final de cada denuncia, incluyendo las medidas resarcitorias y sancionatorias.
- g) Mantener actualizado el registro de sentencias en firme, impuestas en Fundecooperación, por conductas de hostigamiento sexual. Este registro debe ser de acceso público y podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas, pero sí incluyendo la identidad de las personas sancionadas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción.
- h) Brindar asesoría y acompañamiento a la persona denunciante, para que interponga la denuncia también a través de los mecanismos internos de la institución, organización o empresa, a la cuál pertinente la persona denunciada, para que por medio esa instancia también se lleven a cabo las sanciones correspondientes.

Capítulo V: Procedimiento de Denuncia

Artículo 25. Presentación de la denuncia

Toda persona a la que cubre esta política podrá interponer una denuncia contra el Hostigamiento Sexual de forma escrita y de la siguiente manera:

- a) Completar el formulario de denuncia el cual contiene la siguiente información:
 - i. Nombre completo, número de cédula, dependencia de trabajo, dirección exacta de la persona denunciante.
 - ii. Nombre completo, número de cédula, dependencia de trabajo y cuando sean de conocimiento las calidades y dirección exacta de la persona denunciada.
 - iii. El lugar y los hechos ocurridos por el hostigamiento sexual, descritos con la mayor precisión y claridad posibles.

- iv. Fecha a partir de la cual ha recibido el hostigamiento sexual para cada uno de los hechos y la fecha en la que se presenta el último hecho.
 - v. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
 - vi. Presentación de cualquier otra prueba indiciaria o directa que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio de las que pueda presentar directamente en la audiencia.
 - vii. Especificar una dirección de correo electrónico para que reciba las notificaciones.
 - viii. El formulario de denuncia debe contener la fecha y firma de la persona denunciante.
- b) Enviar el formulario de denuncia al correo electrónico denuncias@fundecooperacion.org, para dirigirse a este instrumento siga las siguientes instrucciones:
- i. **Para el personal interno de Fundecooperación:** diríjase al servidor y seleccione la carpeta 12. Documentos Oficiales, busque la carpeta "Formularios y Machotes", en la subcarpeta "Denuncias" y descargue el formulario.
 - ii. **Para el personal externo de Fundecooperación:** Diríjase a www.fundecooperacion.org, seleccione la página de Transparencia y Políticas y busque el apartado de *Política contra el Hostigamiento Sexual de Fundecooperación*, seleccione el botón llamado "Denunciar".

Artículo 26. Denuncia referencial

Cuando se reciba información de hechos constitutivos de hostigamiento sexual por parte de una persona distinta de la presunta víctima, se deberá consultar con esta última, en un plazo máximo de tres días hábiles, su consentimiento a que se inicie el procedimiento.

Si la presunta víctima manifiesta su anuencia a ser parte del proceso, podrá constituirse como parte de este; caso contrario, se dará un plazo de 3 meses para que la víctima interponga la denuncia por los hechos en cuestión. Caso contrario, la denuncia ya interpuesta por la persona que sufrió la situación de manera indirecta, procederá según lo establecido en este documento para su debida investigación.

Artículo 27. Denuncia anónima

En Fundecooperación, se reconoce la importancia de proporcionar mecanismos seguros y confidenciales para que las personas puedan denunciar casos de hostigamiento sexual sin temor a represalias. Por ello, se establece la posibilidad de realizar denuncias anónimas bajo las siguientes disposiciones:

1. **Recepción de Denuncias Anónimas:** las denuncias anónimas pueden ser presentadas a través de los canales establecidos por Fundecooperación, vía correo electrónico o la página web.
2. **Proceso de Investigación:** el Comité Investigador, compuesto por miembros designados por Fundecooperación, es el encargado de recibir y gestionar las denuncias anónimas. Este comité actuará conforme a los siguientes pasos:
 - **Recepción y Registro:** una vez recibida la denuncia anónima, se procederá a su registro, garantizando la confidencialidad de la misma.

- **Evaluación Preliminar:** el comité realizará una evaluación preliminar para determinar la verosimilitud de los hechos denunciados y la viabilidad de la investigación.
 - **Investigación:** en caso de que la denuncia se considere viable, el comité llevará a cabo una investigación exhaustiva, recopilando toda la información y evidencias necesarias de manera discreta y confidencial.
 - **Conclusiones y Recomendaciones:** al concluir la investigación, el comité elaborará un informe con sus conclusiones y recomendaciones, el cual será remitido a las autoridades correspondientes de Fundecooperación para las acciones pertinentes.
3. **Protección de la Confidencialidad:** en todo momento, el Comité Investigador garantizará la protección de la identidad del denunciante anónimo, asegurando que ningún dato que pueda revelar su identidad sea divulgado durante y después del proceso de investigación.
 4. **Seguimiento y Apoyo:** Fundecooperación se compromete a brindar seguimiento a las denuncias anónimas y a implementar medidas de apoyo para las víctimas de hostigamiento sexual, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

Artículo 28. Hostigamiento a menores de edad o personas con capacidades diferentes

Cuando la persona ofendida por la situación de hostigamiento sexual sea una persona menor de edad (menor de 15 años según lo estipula el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 de 06 de enero de 1998) o con capacidades diferentes, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años, pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Artículo 29. Traslado de la denuncia

Una vez recibida la denuncia al canal mencionado en el artículo anterior, la denuncia será trasladada dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas (48 hrs), a el Comité Investigador, para su conocimiento y debido proceso.

Artículo 30. De la audiencia a la persona denunciante

El Comité Investigador dará audiencia a la persona denunciante, por el plazo de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba (en caso de existir); la cual deberá ser considerada por los miembros del Comité a discrecionalidad.

Artículo 31. Notificación a la persona denunciada

El Comité Investigador trasladará, en un plazo de dos días hábiles de su conformación, la denuncia a la persona denunciada, concediéndole el término de ocho días hábiles para su respuesta, después de su notificación.

Se le deberá informar sobre su derecho a tener asistencia y representación legal por parte de una persona profesional en Derecho, de su elección.

Artículo 32. Contestación de la denuncia

La persona denunciada deberá contestar la denuncia por escrito, dentro de los siguientes ocho días hábiles después de notificada la denuncia, aun cuando se formule cualquier excepción procesal, recusación o alegación de cualquier naturaleza.

Contestará todos los hechos de la denuncia en el orden en que fueron expuestos, expresando, de forma razonada, si los rechaza por inexactos, si los admite como ciertos, con variantes o rectificaciones, o si los desconoce de manera absoluta.

También, manifestará con claridad su posición en cuanto a la pretensión de la denuncia, los fundamentos legales y la prueba presentada y deberá señalar un medio al cual se le pueda notificar. Ofrecerá y presentará todas sus pruebas de la misma forma prevista para la denuncia.

En caso de no contestar dentro del plazo establecido para dicho fin, la persona denunciada podrá comparecer en cualquier momento, pero tomará el proceso en el estado en que se encuentre.

Artículo 33. Audiencia para la evacuación de la prueba

Transcurrido el plazo del artículo anterior y dentro de los próximos cinco días hábiles, el Comité Investigador hará comparecer a las partes; y dentro de la audiencia se recibirá toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otra que resulte pertinente. Asimismo, y en ese mismo acto, se procederá con los alegatos respectivos.

Además, podrán realizarse, antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales.

Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera dejar listo el expediente para su decisión final y las diligencias que así lo requieran.

Artículo 34. Valoración de la prueba

La prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, deberá valorarse la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, en atención a los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento sexual.

En caso de dudas sobre la veracidad de la información, se aplicará el principio pro víctima, priorizando la protección y el respeto hacia la persona denunciante. Es fundamental destacar que en ningún caso se

considerarán los antecedentes de la persona denunciante, para evitar cualquier forma de victimización secundaria. Esta disposición busca garantizar un proceso de evaluación imparcial y justo, basado en el respeto a la dignidad y los derechos de todas las partes involucradas.

Artículo 35. Prohibiciones durante el proceso

Como parte del procedimiento de denuncia, existen una serie de prohibiciones que se deben garantizar:

- a) **Improcedencia de investigaciones preliminares:** Se prohíbe que bajo ninguna circunstancia se incurra en investigaciones preliminares de los hechos como requisito para iniciar el procedimiento disciplinario pues podrían revictimizar a la persona denunciante y acrecentaría los prejuicios y estereotipos de género, incluso, eventuales represalias. Toda recolección de pruebas directas o indicios se deberá llevar a cabo una vez iniciado el procedimiento disciplinario de forma particular, el momento de la comparecencia de las partes en la audiencia de recepción de pruebas (Artículo 19 de la Ley No. 7476).
- b) **Improcedencia de solicitud de ratificación de denuncia:** Se prohíbe la solicitud de ratificación de la denuncia por parte de jefes o el Comité Investigador a la persona denunciante, debido a que esto puede desalentar, atemorizar o coaccionar a la víctima en el proceso y llevarla a retirar la misma (Artículo 19 de la Ley No. 7476).
- c) **Prohibición de realizar conciliaciones:** Se prohíbe realizar una conciliación, debido a la inexistencia de un contexto de igualdad que permita llegar a acuerdos o arreglos que beneficien a ambas partes, dada la disparidad de poder dentro de la cuál sucede el hostigamiento sexual, en donde siempre ubicará a una persona hostigada, en situación de desventaja frente a la persona hostigadora (Artículo 31 de la Ley No. 7476).

Artículo 36. De la conclusión y resolución

Una vez concluida la comparecencia, el Comité Investigador contará con un plazo máximo de diez días hábiles posteriores a la evacuación de la prueba para emitir el Informe. Este informe deberá ser claro, preciso y circunstanciado, incluyendo los hechos probados y no probados, el análisis de toda la prueba recabada, las medidas cautelares (si proceden), los fundamentos legales, nacionales e internacionales, y los motivos que sustentan la recomendación, así como una posible sanción justificada.

Dicho informe será remitido a la Dirección Ejecutiva y/o Junta Administrativa, según corresponda. La resolución emitida deberá ser notificada a las partes involucradas. Posteriormente, el Comité Investigador notificará a las partes el informe y lo enviará a la autoridad competente de aplicarla.

Esta resolución final deberá ser notificada a todas las partes interesadas, a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en un plazo máximo de quince días hábiles. Una vez en firme la resolución final, la autoridad competente deberá aplicar la sanción correspondiente en un plazo máximo de un mes calendario, tomando en cuenta las disposiciones establecidas en este reglamento. En caso de inacción sin causa justificada, la potestad sancionatoria prescribirá, considerándose esta inobservancia como falta muy grave para el patrono.

Si la denuncia y sanción afectan a una persona colaboradora de la Fundación, el Comité Investigador informará al área de gestión de recursos humanos para que se incorpore en el expediente laboral correspondiente.

El plazo para emitir la resolución final de todas las denuncias no podrá exceder los tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Artículo 37. Resolución anticipada del informe recomendativo

El Comité Investigador podrá pasar a la elaboración del informe de forma anticipada; es decir, sin más trámite, cuando:

- a) **la persona denunciada acepta los hechos planteados en la denuncia:** la aceptación de lo planteado en la denuncia permitirá tener por acreditados los hechos, sin necesidad de hacer indagaciones adicionales que ampliarían el proceso.
- b) **la persona denunciada no contestó la denuncia en el plazo otorgado:** la falta de contestación de la persona denunciada permitirá tener por acreditados los hechos, en cuanto no resultan refutados por la prueba que conste en el expediente.

Artículo 38. Medidas cautelares

El Comité Investigador, mediante resolución fundada podrá solicitar a la Dirección Ejecutiva y/o Junta Administrativa según corresponda, ordenar cautelarmente:

- a) Que la presunta persona hostigadora, se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con o sin goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de las personas obligadas a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal; debiendo procurarse mantener la seguridad y confidencialidad de la víctima, fundamentalmente.

Es responsabilidad del patrono, resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia las medidas cautelares externadas por el Comité Investigador. Su vigencia será determinada por la pertinencia de cada medida en el marco del proceso.

Artículo 39. Denuncias Falsas

La presentación de una denuncia falsa se considera una grave violación de las obligaciones laborales, lo que conlleva a la aplicación de medidas disciplinarias apropiadas. Estas acciones disciplinarias pueden incluir desde amonestaciones formales hasta la terminación del contrato laboral, dependiendo de la gravedad y repercusión de la denuncia falsa en cuestión.

Es importante destacar que estas medidas disciplinarias se aplicarán con el debido proceso y respetando los derechos del denunciado.

Además, la presentación de una denuncia falsa puede tener implicaciones legales, por lo que el denunciado afectado tiene el derecho de emprender acciones legales contra el denunciante por difamación o calumnia, según corresponda. Esta disposición tiene como objetivo proteger la integridad y reputación de todas las partes involucradas, así como salvaguardar la credibilidad del proceso de denuncia.

Artículo 40. Sobre el expediente administrativo

El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades de la institución y sus constancias de notificación. Deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva, y existirá un registro de su consulta, en el cual se indicará el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones tanto físicas como virtuales de Fundecooperación:

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las siguientes partes:

- a) la parte denunciante y la denunciada.
- b) la abogacía de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.
- c) las autoridades que deban aplicar la sanción disciplinaria.
- d) la Defensoría de los Habitantes.
- e) la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Toda persona que consulte el expediente está obligada a mantener la confidencialidad.

Artículo 41. Garantía para la persona denunciante y los testigos

Como parte del procedimiento de denuncia, existen una serie de garantías que se deben preservar:

- a) **Libertad probatoria:** las pruebas deben ser presentadas en el procedimiento disciplinario y ser valoradas con la sana crítica, lógica y experiencia (Artículo 18 y 22 de la Ley No. 7476).
- b) **Confidencialidad:** las instancias, personas representantes y que comparecen como testigos, y las partes que intervienen en la investigación, no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciante ni denunciadas (Artículo 18 de la Ley No. 7476).
- c) **Aplicación de la in dubio pro víctima:** implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima y se estará a lo que más beneficie a la persona discriminada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad (Artículo 22 de la Ley No. 7476).
- d) **Aplicación del debido proceso:** todas las partes en el proceso tienen derecho a presentar pruebas y alegatos para demostrar su posición.

- e) **Proporcionalidad:** las sanciones asignadas deben ser las necesarias, siempre proporcionales a la gravedad de los hechos y sus consecuencias. Una buena aplicación de este principio, disminuirá la impunidad y será ejemplo de las consecuencias personales, laborales y económicas que produce cometer hostigamiento sexual.
- f) **Presunción de iuris tantum en favor de la víctima:** acredita la palabra de la víctima como una prueba suficiente sin ningún análisis ulterior, para dar por probado un hecho, salvo que existan pruebas que refuten lo mencionado.

Artículo 42. Plazos

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas en el caso específico.

Así mismo, el plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de un año y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El presente plazo no corre si la relación laboral del denunciante se mantiene vigente con la institución.

Artículo 43. Representación y acompañamiento

En todo el transcurso del proceso, se reconoce el derecho de las partes involucradas a contar con el respaldo de representación legal y a recibir apoyo emocional y/o psicológico según sus necesidades y preferencias.

En caso de optar por el apoyo emocional o psicológico ofrecido por Fundecooperación, se establece la obligación de suscribir un convenio de confidencialidad entre la organización y la persona afectada. Este convenio garantiza la protección absoluta de cualquier información sensible revelada durante la intervención, reafirmando así el compromiso de respetar la privacidad y la dignidad de todas las partes involucradas. Cabe destacar que la participación en este tipo de acompañamiento es completamente voluntaria y está sujeta a una solicitud explícita por parte de la presunta víctima, asegurando así un entorno de apoyo empático y respetuoso.

Artículo 44. Inconformidad con la resolución final

Contra la resolución definitiva, se dará el recurso de revocatoria o de apelación y el de reposición. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días, tratándose del acto final y de 24 hrs en los demás casos. Ambos plazos contados a partir de la última comunicación del acto.

Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

Capítulo VII: Transparencia

Con el firme propósito de garantizar la integridad y la confianza en todo el proceso, se establece un compromiso absoluto con los más altos estándares de transparencia. Esto implica no solo la divulgación clara y accesible de información relevante, sino también la creación de mecanismos que aseguren la confidencialidad de los datos personales de la víctima. Para lograr este objetivo, se requiere un enfoque integral que abarque aspectos como la documentación clara de los procedimientos, la rendición de cuentas en cada etapa del proceso y la implementación de medidas de seguridad robustas para proteger la privacidad de quienes participan en él. Este compromiso con la transparencia no solo fortalece la credibilidad de la política, sino que también promueve un ambiente de confianza y apoyo para todas las personas involucradas.

Artículo 45: Divulgación

Es imprescindible que este reglamento se dé a conocer a toda la organización incluyendo a las personas proveedoras, consultoras, clientela y personal de organizaciones aliadas. También se debe divulgar la información pertinente la cantidad de veces necesarias, sirviéndose de todos los medios posibles de comunicación y formatos, para promover que todas las personas en la organización estén al tanto de lo establecido en este documento. La visibilidad de este reglamento estará de manera pública en el sitio web oficial de Fundecooperación (www.fundecooperacion.org), en donde podrá ser consultado de manera gratuita, en todo momento y lugar, por quien requiera acceder a dicha información.

Artículo 46: Registro público

Con el firme propósito de erradicar por completo cualquier forma de hostigamiento sexual en el entorno laboral, Fundecooperación establecerá y mantendrá un registro público en su página web. Este registro contendrá información sobre las personas que hayan sido sancionadas de manera definitiva por dichas conductas, con el fin de promover la transparencia y la rendición de cuentas en la organización.

La disponibilidad de este registro será de acceso público y abierto para su consulta, demostrando así el compromiso de Fundecooperación con la lucha contra el hostigamiento sexual. Sin embargo, se garantizará en todo momento la protección de la confidencialidad de la información sensible de las víctimas, con el objetivo de evitar cualquier forma de revictimización y salvaguardar su integridad. Este enfoque integral refleja el compromiso de la organización no solo con la aplicación de sanciones, sino también con el respeto y el apoyo a quienes han sido afectados por estas conductas.