

	Nombre: PROTOCOLO- P INVESTIGACIÓN CON HOSTIGAMIENTO SEXI UNAFI	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

PROTOCOLO Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Elaborado por: Departamento Recursos Humanos

Aprobado por: Departamento Recursos Humanos y Gerencia General

Fecha de aprobación: 26 de junio 2024

Versión 1.

La UNIÓN DE CLUBES DE FUTBOL DE PRIMERA DIVISIÓN, mantiene el más estricto compromiso de prevenir situaciones o cualquier manifestación que atente contra la dignidad humana, y en acatamiento de su normativa, estatutos, valores y principios, se establece el presente protocolo, que tiene como propósito servir de marco preventivo de conductas de acoso sexual que puedan afectar a cualquier colaborador, funcionario, o personal que interactúe en la dinámica operativa de UNAFUT; así como, pretende delinear el marco normativo a regir para investigar cualquier conducta contraria a la legalidad que pueda ser denunciada, canalizada e investigada de forma adecuada y en estricto acatamiento de los principios y normas legales vigentes según la legislación de Costa Rica.

Por lo anterior, se establece el siguiente Protocolo y Proceso de investigación Contra el Acoso y Hostigamiento Sexual de la **UNIÓN DE CLUBES DE FUTBOL DE PRIMERA DIVISIÓN (UNAFUT)**, que se regirá por las siguientes estipulaciones:

I. Normas generales

Artículo 1: Objeto: Regular el tema del Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo, de acuerdo con Ley No. 7476 del 3 de marzo del año 1995, su reforma mediante Ley No. 8805 del 28 de abril del año 2010, y mediante Ley 10029 del 20 de octubre de 2021; así como establecer lineamientos en contra la dignidad

	Nombre: <p style="text-align: center;">PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT</p>	Código: <p style="text-align: center;">RH-001</p>
Elaborado por: <p style="text-align: center;">Recursos Humanos</p>	Rige a partir de: <p style="text-align: center;">26 JUNIO 2024</p>	Versión: <p style="text-align: center;">1</p>

de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo. Las regulaciones aquí contenidas son de observancia obligatoria para todos los trabajadores, funcionarios, miembros, Consejo Director, Comités Externos, Federación, ligas, equipos, medios de comunicación, proveedores, y clientes de UNAFUT.

UNAFUT, se compromete a divulgar el contenido de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, así como los procedimientos internos para su aplicación.

Artículo 2: Según el contenido de la Ley 8805, en UNAFUT, se prohíbe y sanciona el acoso y hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales.

Se aplicará en relaciones de Jerarquía o autoridad (Jefe a subordinado), relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico (compañeros de trabajo), entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior (de subordinado a Jefe) y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo (clientes a personas trabajadoras).

Artículo 3: Definiciones:

Acoso u Hostigamiento Sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

	Nombre: PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

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

Denunciante: Persona que interpone una denuncia o reclamo en virtud de un posible acoso u hostigamiento sexual.

Denunciado: Persona a la que se acusa en virtud de un posible acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 4: El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

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

Artículo 5: Comunicación y divulgación. UNAFUT 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 sus trabajadores, funcionarios, y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones o cualquier otro centro de trabajo.

	Nombre: PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

Artículo 6: Registro de sanciones. De conformidad con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, UNAFUT mantendrá un registro actualizado de las sanciones disciplinarias en firme, que se impongan a las personas trabajadoras 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 o representante patronal que tenga competencia para ello, una vez se haya demostrado la responsabilidad del denunciado mediante el procedimiento de investigación estipulado en la presente política.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo. Asimismo, 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.

Artículo 7: Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, UNAFUT tramitará la solicitud de autorización de despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Dicho fuero de protección de mantiene únicamente mientras esté en curso el proceso de investigación.

II. Procedimiento en caso de acoso u hostigamiento sexual

Artículo 8: El trabajador o funcionario que quiera denunciar por acoso o por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el jefe inmediato y ante la Gerencia de Operaciones debiendo canalizar dicha denuncia ante la dirección de correo

	Nombre: PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

electrónico rossana.musmanni@unafut.com; ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna.

El plazo para presentar una denuncia por acoso sexual es de ocho años, el cual comienza a correr a partir de la última conducta de acoso sexual o desde que finalizó la causa que impidió que la víctima denunciara.

Artículo 9: Recepción de la denuncia. La denuncia será recibida por la Gerencia de Operaciones en forma privada y se consignará por escrito, necesariamente contendrá:

1. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
2. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
3. Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran construir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
4. Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
5. Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
6. Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
7. Lugar y fecha de la denuncia.
8. Firma de denunciante.

Artículo 10: Confidencialidad de la investigación. Salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados de este. Esta prohibición afecta a los departamentos y a los funcionarios

	Nombre: <p style="text-align: center;">PROCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT</p>	Código: <p style="text-align: center;">RH-001</p>
Elaborado por: <p style="text-align: center;">Recursos Humanos</p>	Rige a partir de: <p style="text-align: center;">26 JUNIO 2024</p>	Versión: <p style="text-align: center;">1</p>

cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, a Gerencias y partes involucradas en la investigación.

Artículo 11: Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadora, esta podrá solicitar a UNAFUT tomar las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:

- Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- Que el presunto hostigador 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.

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 12: Se constituirá al efecto un Órgano que llevará a cabo el proceso respectivo de investigación. Este Órgano deberá estar conformado por dos personas del Consejo Director o de la Gerencia y un Asesor Legal. Debe este Órgano estar compuesto por miembros de ambos sexos y se constituirá según cada denuncia en específico, dejando constancia de la designación por escrito.

Artículo 13: Conformación externa. Sin perjuicio de lo indicado en los artículos anteriores y tomando en cuenta los mismos plazos anteriormente indicados, UNAFUT se reserva la posibilidad de suscribir un

	Nombre: PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

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 persona encargada de la Gerencia de Operaciones, o bien, por El/La Presidente de forma unilateral.

Artículo 14: 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 estas, salvo orden expresa de esta entidad.

Artículo 15: Una vez presentada la denuncia, se notificará a las partes del proceso mediante una resolución de apertura indicando a la parte acusada que deberá presentar sus descargos, aportar la prueba y medio de notificación y en caso de la parte denunciante se le advertirá que podría ampliar su denuncia, presentar testigos e indicar medio de notificación. Garantizando las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476.

Artículo 16: Una vez recibido el descargo, las pruebas, medios de notificación y posible ampliación de la denuncia, el Órgano Director encargado del procedimiento, procederá a pactar fecha para la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N° 7476.

En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de Abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento. Además se les indicará

	Nombre: PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

que no puede haber conciliación dentro del procedimiento al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas.

En esa audiencia se tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas, ya citada.

De todo lo actuado se levantará acta debidamente escrita y firmada por las partes. El expediente administrativo debe contener toda la documentación relacionada con el caso así como las notificaciones que se han realizado a las partes sobre cualquier documento que conste en el mismo, se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.

Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, está prohibido expresamente considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 17: Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el Órgano Director, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de

	Nombre: PROTOCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

comprobarse ésta, rendirá un informe recomendando que la falta sea sancionada, según corresponda, de la siguiente forma:

1. Si se trata de un trabajador, se le sancionará con apercibimiento, o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
2. Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa sede. A su vez, el Órgano Director tendrá la potestad de sugerir la revocatoria de nombramiento por parte de la Asamblea General (en el caso de directores) o por parte del Consejo Director (en el caso de integrantes de comisiones u otras personas no ligadas por vínculo laboral con UNAFUT).
3. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

Dio formato: Fuente: (Predeterminada) Calibri

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

UNAFUT mantendrá un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este inciso a las personas menores de edad

Artículo 18: En las contrataciones de outsourcing que tenga UNAFUT, se incluirán reglas con la Empresa externa que se trate, que garanticen el cumplimiento de la Ley 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa.

	Nombre: PROCOLO- PROCESO DE INVESTIGACIÓN CONTRA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UNAFUT	Código: RH-001
Elaborado por: Recursos Humanos	Rige a partir de: 26 JUNIO 2024	Versión: 1

Artículo 19: UNAFUT comunicará a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

Artículo 20: Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 21: Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley No. 7476.

Artículo 22: Una vez concluida la investigación, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, según lo indicado en la Ley No. 7476.

Artículo 23: 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 UNAFUT.

RIGE.26 de junio 2024