



PROYECTO:

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL COLEGIO DE FARMACÉUTICOS DE COSTA RICA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objetivos del reglamento

Los objetivos del presente reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica son:

- 1) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, por medio del respeto entre los colaboradores, los integrantes de las diferentes comisiones, de los distintos órganos del Colegio, de la Junta Directiva y del Tribunal de Honor, así como las personas usuarias de los servicios y el personal de contratación externa al servicio del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.
- 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.
- 3) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, y que en el Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- 4) Establecer, dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno adecuado, efectivo y confidencial, que posibilite interponer las denuncias de hostigamiento, investigarlas y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona hostigadora.

Artículo 2.- Definiciones

- 1) **Hostigamiento sexual:** por acoso u hostigamiento sexual se entiende toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable para quien la recibe, reiterada o

aislada, que provoca una interferencia sustancial en el desempeño del trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- 2) **Víctima:** es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento, incluye a los colaboradores, a los integrantes de las comisiones, de los distintos órganos del Colegio, de la Junta Directiva y del Tribunal de Honor, así como a las personas usuarias de los servicios y al personal de contratación externa al servicio del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.
- 3) **Denunciado/a:** es la persona funcionaria a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- 4) **Comisión Investigadora:** estará conformada por el jefe del Departamento de Recursos Humanos, un abogado del Departamento Jurídico y el director ejecutivo, quienes serán los encargados de efectuar el procedimiento para investigar las denuncias.
- 5) **Órgano Instructor:**
 - a) En primer término, la Comisión Investigadora será la encargada de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento, además de presentar un informe con la debida recomendación ante la Junta Directiva, en el cual indique si la falta amerita una sanción disciplinaria.
 - b) Cuando la denuncia sea en contra de alguno de los miembros de la Comisión Investigadora, se deberá presentar ante el fiscal general, quien deberá tramitarla.

Artículo 3.- Ámbito de cobertura

El presente reglamento regirá para todos los colaboradores, los integrantes de las diferentes comisiones, de los distintos órganos del Colegio, de la Junta Directiva y del Tribunal de Honor, así como para las personas usuarias de los servicios y el personal de contratación externa al servicio del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.

CAPÍTULO II

POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y DIVULGACIÓN

Artículo 4.- Encargado de la política de seguimiento

La labor de seguimiento en cuanto a la aplicación del Reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica, en coordinación con la Dirección Ejecutiva.

Asimismo, se creará una comisión permanente contra el hostigamiento sexual, con representación del personal del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica que tenga conocimiento en esta materia.

Artículo 5.- Encargado de la política de divulgación

La labor de divulgación del Reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con los jefes de los distintos departamentos del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.

Artículo 6.- Mecanismo de divulgación

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y de la política interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual serán:

- 1) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos
- 2) Incorporación, en los programas de inducción y capacitación institucionales, de todos aquellos mecanismos que permitan transmitir los contenidos de la política institucional contra el hostigamiento sexual y la aplicación del reglamento y la ley vigentes en esta materia, y sensibilizar sobre ellos.
- 3) Elaboración de boletines informativos que, mediante combinaciones de palabras e ilustraciones, brinden ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y los usuarios, e informen acerca del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPÍTULO III POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Artículo 7.- Mecanismo de prevención

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con la Dirección Ejecutiva, los cuales deberán propiciar en el ámbito institucional la realización de actividades de diferente naturaleza, con el fin de cumplir los objetivos establecidos en la política contra el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS

Artículo 8.- Principios que informan el procedimiento

El procedimiento de hostigamiento sexual está conformado por los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como por los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes intervinientes en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada, y el principio pro víctima, el cual indica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 9.- Ámbito de cobertura del procedimiento para investigar las denuncias

El siguiente procedimiento regirá para todos los colaboradores del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica.

En el caso de los farmacéuticos incorporados al Colegio que sean integrantes de las diferentes comisiones, de los distintos órganos, de la Junta Directiva y del Tribunal de Honor, y de cualquier otro farmacéutico que incurra en hostigamiento sexual, se seguirá el procedimiento establecido en el *Reglamento de procedimientos a seguir en casos de denuncias o trámite de oficio en contra de miembros*, publicado en La Gaceta n.º 72, del 17 de abril de 1991, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 11 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

Cuando la persona que incurra en hostigamiento sexual sea usuaria de los servicios o personal de contratación externa al servicio del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica, la víctima deberá interponer la denuncia en la instancia correspondiente. El Colegio podrá asesorar a la víctima con respecto al procedimiento por seguir y la instancia a la cual deberá recurrir.

Artículo 10.- Competencia de los órganos

La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Resolver las solicitudes de medidas cautelares que presente el Órgano Instructor.
- 2) Resolver la procedencia o no de imponer una sanción disciplinaria, con base en el resultado de la investigación presentado por el Órgano Instructor y en su recomendación.
- 3) Conocer el recurso de adición o aclaración en contra de los resuelto en el inciso anterior.

El Órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual.
- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
- 4) Solicitar a los departamentos o a cualquier funcionario la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Solicitar a la Junta Directiva, restrictivamente, la suspensión temporal de la persona denunciada, con goce de salario, o el traslado de la persona denunciante.
- 7) Elaborar y presentar a la Junta Directiva, luego de verificar la ausencia de errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión, un informe acerca del resultado de la investigación, que incluya una recomendación donde indique en forma expresa si considera o no la procedencia de una sanción en contra del investigado y los motivos correspondientes.
- 8) Comunicar lo resuelto por la Junta Directiva, una vez firme, a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 11.- Causas de impedimento, recusación o excusa del Órgano Instructor

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa de los sujetos que conformen el Órgano Instructor o la Junta Directiva del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica, se seguirán las reglas del artículo 49 del Código Procesal Civil.

Artículo 12.- Procedimiento para sustituir al Órgano Instructor

Al concurrir alguna de las causas de impedimento, recusación o excusa, enumeradas en la normativa vigente, la suplencia se tramitará de la siguiente manera:

Cuando, por impedimento, recusación, excusa u otro motivo, un colaborador deba separarse del conocimiento de un asunto determinado, su ausencia será suplida del modo siguiente: al sujeto encargado de la instrucción lo suplirá otro funcionario del mismo rango; si este, a su vez, tampoco pudiera conocer del procedimiento, será sustituido por el secretario de la Junta Directiva; y si este último tampoco pudiera, la Junta Directiva nombrará a la persona competente para que conozca del proceso.

Artículo 13.- Deber de colaboración de los departamentos y funcionarios

Los departamentos y los colaboradores del Colegio, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano Instructor para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, están en la obligación de prestarla. La negativa injustificada del encargado del departamento o del colaborador se considerará como una falta, que da margen para aplicar el régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes del *Reglamento interno de trabajo del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica*.

Artículo 14.- Deber de denunciar

Todo colaborador del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica, persona usuaria de los servicios, personal de contratación externa al servicio del Colegio o cualquier integrante de las diferentes comisiones, de los distintos órganos del Colegio, de la Junta Directiva y del Tribunal de Honor, que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, está en la obligación de denunciar al hostigador ante el órgano correspondiente, aun en contra de la voluntad de la presunta víctima.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; en caso contrario, se desestimará, salvo que el acoso sexual resulte público y notorio.

Artículo 15.- Recepción de la denuncia

La denuncia será recibida por el jefe del Departamento de Recursos Humanos en representación de la Comisión Investigadora, o por el fiscal, según sea el caso, en forma privada. Se entregará por escrito y necesariamente contendrá:

- 1) Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la persona denunciada
- 2) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada
- 3) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fechas y testigos
- 4) Indicación de 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 la persona denunciante

La denuncia se podrá realizar en forma oral. El representante de la Comisión Investigadora o el fiscal, según sea el caso, deberá tomar la denuncia, la cual también contendrá los puntos indicados anteriormente.

Artículo 16.- La víctima como parte en el proceso

La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluida la posibilidad de ser asistida por un profesional en derecho.

Cuando la persona denunciada tenga un cargo en la Junta Directiva, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

Artículo 17.- El denunciado como parte en el proceso

La persona denunciada será parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluida la posibilidad de ser asistida por un profesional en derecho.

Artículo 18.- Medidas cautelares

El Órgano Instructor podrá gestionar ante la Junta Directiva que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

- 1) La suspensión temporal con goce de salario:

Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación
- c) Cuando pueda influir en los eventuales testigos

La suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

- 2) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- 3) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- 4) El traslado de la persona denunciada:

Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:

- a) Cuando ambas partes laboren en el mismo departamento u oficina, o cuando exista una relación de subordinación.
- b) Cuando exista una clara presunción de que el hostigamiento continuará.

En caso de darse el traslado como medida cautelar, deberá ser a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.

- 5) Se podrán dictar otras medidas dirigidas a proteger a los testigos y a la persona denunciante, para evitar cualquier tipo de revictimización.

En cualquier momento, estas medidas podrán ser discrecionalmente revocadas por la Junta Directiva, por solicitud del Órgano Instructor.

Artículo 19.- 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 cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, al Órgano Instructor y a sus colaboradores directos, a quienes tengan la condición de denunciante y a las partes involucradas en la investigación.

Desacatar esta prohibición se considerará como una falta para efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes del *Reglamento interno de trabajo del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica*.

Artículo 20.- Traslado de la denuncia y determinación del plazo para investigar

Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, realizará el traslado a la persona denunciada, notificando, en forma personal y privada, mediante un acta que esta deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días laborales, sobre el contenido de la denuncia y las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba, y se le prevendrá de señalar lugar para atender notificaciones.

En la misma resolución en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Instructor prevendrá a las partes que el término de duración de la investigación no podrá exceder de tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Además, el Órgano Instructor podrá citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles después de la notificación de la demanda.

Artículo 21.- Audiencia sobre la contestación de la denuncia

Contestada la denuncia en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia al denunciante por un término de tres días laborales para referirse a ella y a las pruebas ofrecidas. Después de cumplir esa audiencia, procederá a resolver, o bien, a reservar para que sean resueltas por la Junta Directiva las excepciones previas e interpuestas por las partes.

Artículo 22.- Audiencia de recepción de pruebas

El Órgano Instructor señalará la hora y la fecha para recibir, en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos.

Cada testigo se recibirá en forma separada, con la sola presencia del Órgano Instructor, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados. El Órgano Instructor deberá velar porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta, que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se presenta a la audiencia, se prescindirá de su declaración, salvo que el Órgano Instructor

lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento para dentro de los cinco días laborales siguientes.

Artículo 23.- Evacuación de otras pruebas

Entre el momento de la comparecencia y aquel en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas, las admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales para el resultado de la investigación.

Artículo 24.- Término para dictar la resolución de fondo

Luego de concluir la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor tendrá el término de cinco días laborales para presentar su informe ante la Junta Directiva.

Artículo 25.- Evacuación de la prueba y elaboración de la resolución de fondo

La Junta Directiva evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género, y en aplicación del principio pro víctima en caso de duda, de conformidad con el artículo 18 de la Ley n.º 8805.

La resolución de fondo deberá estar debidamente motivada y contendrá:

- 1) La identificación plena de las partes involucradas
- 2) La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas
- 3) La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado
- 4) La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria

Esta resolución se notificará a las partes involucradas por el medio señalado por estas para esos efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

Artículo 26- Recurso contra la resolución de fondo

La resolución de fondo dictada por la Junta Directiva tendrá el recurso de reconsideración. Podrá interponerlo cualquiera de las partes, dentro de los tres días siguientes a la notificación.

Artículo 27.- Comunicación de lo resuelto

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

CAPÍTULO V DE LAS SANCIONES

Artículo 28.- Tipos de sanciones

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho, y serán de aplicación para los colaboradores del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica que, como resultado del procedimiento, sean merecedores de una sanción. Las sanciones 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.

Artículo 29.- Despido del hostigador

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual podrá ser despedida sin responsabilidad patronal, de conformidad con las previsiones del artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes del *Reglamento interno de trabajo del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica*.

Artículo 30.- Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, según el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes del *Reglamento interno de trabajo del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica*, aquel funcionario que entorpezca o atrase, injustificadamente, la investigación, al negarse a declarar o a brindar información sobre los hechos investigados.

Artículo 31.- Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes del *Reglamento interno de trabajo del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica*, aquel funcionario que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de Órgano Instructor, no le dé el trámite previsto en esta normativa.

Artículo 32.- Sanciones para quienes denuncien sin fundamento

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para aplicación del régimen disciplinario, con base en el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes del *Reglamento interno de trabajo del Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica*, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el funcionario que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo 33.- De la conciliación

No procede la conciliación ni el desistimiento en los procesos por hostigamiento sexual.

Artículo 34.- Transitorio

El presente reglamento se emite de acuerdo con lo indicado en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Se utilizó como base el reglamento promulgado por el Poder Judicial en esta materia, en vista de no contar el Colegio con una Secretaria Técnica de Género.

Aprobado en la Asamblea General Extraordinaria, realizada el XX de XXX de 2016.

Publicado en La Gaceta n.º XXX, del XXX de XXX de 2016.