



POLITICA SOBRE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL LEY 7476

Objetivos:

Informar al personal, Clientes y proveedores de INDUSTRIAS ZURQUI CAMPOS Y MARIN S.A. sobre las disposiciones acogidas por la empresa en contra del acoso u hostigamiento sexual en cumplimiento con la ley de la Republica de Costa Rica # 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”

- Mantener condiciones que garanticen el respeto entre trabajadores y trabajadoras de INDUSTRIAS ZURQUI, de cualesquiera jerarquías, así como en relación con los clientes de los bienes y servicios, y en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- 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.
- Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por 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 INDUSTRIAS ZURQUI existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima

POLITICAS:

De conformidad con lo dispuesto por la ley #7476 de Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, INDUSTRIAS ZURQUI, prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual, contra la dignidad de los colaboradores que realizan su labores en cualquiera de las oficinas, departamentos o bodegas, sean estos colaboradores directos del mismo o bien ofrezcan servicios por medio de otra empresa dentro de las instalaciones de la empresa.

Para efectos de esta política y de conformidad con la Ley, se entiende por:

Acoso u Hostigamiento sexual: toda conducta escrita, verbal o no verbal, o física, indeseable por quien la recibe, de forma reiterada o aislada, que genere un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo o que provoque interferencias sustanciales con el desempeño del colaborador, afectando al colaborador en:



- A) Condiciones Materiales de empleo.
- B) Desempeño y cumplimiento laboral.
- C) Estado general de bienestar personal.

Víctima (Denunciante): Es la persona que sufre el hostigamiento.

Denunciada: La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Comisión (Órgano Instructor) : En primer término, es el encargado de Personal y/o Recursos Humanos, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigentes.- De estimar que, por la naturaleza de la falta, la misma ameritará una sanción de suspensión mayor de quince días, trasladará la denuncia al Juzgado de Trabajo competente en razón del territorio , a fin de que se siga el trámite ordenado en el Código de Trabajo y los reglamentos aplicables.-

1. De acuerdo con la ley numero 7476, el acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 1.1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de danos o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta sexual complaciente cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- 1.2 Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

2. Sobre el denunciante y su(s) testigo(s)

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

2.2 Asimismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se compruebe, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o de la calumnia, según el Código Penal de la Republica de Costa Rica.

2.3 Aquel colaborador de la empresa que formule una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en alguna falta grave a los deberes propios como trabajadores amparados en el código de trabajo. De presentarse alguna de esas causales, la empresa tramitara el despido según lo indicado por la Ley 7476 ante el Ministerio de Trabajo.

3. Sobre las denuncias ante una situación de acoso u hostigamiento sexual y su debido proceso.

3.1. Sobre la denuncia:

- 3.1.1. Quien quiera interponer una denuncia por hostigamiento sexual, deberá hacerlo en forma escrita ante el encargado de Recursos Humanos de la empresa, ofreciendo en el mismo acto, las pruebas que considere oportunas, así como indicar el medio para recibir notificaciones.
- 3.1.2. En caso de presentar la denuncia de manera verbal, en el mismo acto se levantar por parte de los encargados de Recursos Humanos de la empresa un acta de denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante, indicando lugar y fecha de la denuncia.
- 3.1.3. En caso de que la denuncia involucre al encargado o encargada de Recursos Humanos de la empresa, el trámite correspondiente estará a cargo del Gerente de Operaciones.
- 3.1.4. En caso de que la denuncia involucre a algún miembro de la Comisión Investigadora, esta deberá convocar o asignar un suplente para analizar la denuncia y darle trámite correspondiente.
- 3.1.5. Aquella(s) persona (s) que desee interponer una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, deberá hacerlo de conformidad con el procedimiento establecido para dicho fin.
- 3.1.6. La Comisión encargada de recibir, tramitar y resolver las denuncias recibidas deberá resolver las mismas de acuerdo a lo establecido en la Ley #7476, Código de Trabajo y las políticas y procedimientos internos de la empresa.
- 3.1.7. De acuerdo a lo anterior, el acusado o denunciado deberá ser notificado por vía escrita sobre la denuncia en su contra. Una vez notificado, este contará con un plazo de cinco días hábiles para que conteste por medio escrito, expresando si reconoce los hechos como ciertos o si los rechaza por inexactos, o bien si los admite, con variantes. Como parte de su “descargo” el denunciado deberá aportar en su respuesta, las pruebas que considere que lo respaldan para hacer frente a la denuncia.
- 3.1.8. Si en el plazo estipulado el denunciado no aportara su respuesta en la Comisión Investigadora, se dará por cierta la denuncia y la Comisión procederá a establecer las recomendaciones de sanción

- 3.1.9. Audiencia sobre la contestación de la denuncia. Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, la Comisión dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, al denunciante. Cumplida esa audiencia, procederá a las excepciones previas y propuestas por las partes.
- 3.1.10. Audiencia de recepción de pruebas. La comisión señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.
- 3.1.11. Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia de la Comisión, de ambas partes y de sus abogados (si así lo disponen). Los testigos serán interrogados por La Comisión, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicho Órgano 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 hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, la Comisión, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.
- 3.1.12. Evacuación de otras pruebas. Entre el momento de la comparecencia y aquél 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, excluida la testimonial, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación.
- 3.1.13. Término para dictar la resolución de fondo. Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor, gozará de un término de quince días hábiles, para dictar la resolución de fondo.
- 3.1.14. Evaluación de la pruebas y elaboración de la resolución de fondo. El Órgano Instructor, evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género.
La resolución de fondo contendrá:
 - La identificación plena de las partes involucradas.
 - La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
 - La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
 - La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria.
- 3.1.15. Esta resolución se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.
- 3.1.16. Las recomendaciones de Sanción emitidas por la Comisión deberán de ser acogidas por la Gerencia para su aplicación.



3.2 Sobre la Comisión

3.2.1 La Comisión encargada de recibir, dar trámite y resolver las denuncias en materia de acoso u hostigamiento sexual estará conformada por tres miembros permanentes y será nombrada por la Gerencia de la empresa.

- a) Encargado (a) de Recursos Humanos.
- b) Gerente de Operaciones.
- c) Un representante de la Directiva de la Empresa.

3.2.2. Los miembros de la Comisión no deberán de exceder en número los tres miembros.

3.2.3. En aquellos casos que la Comisión considere pertinentes, se solicitará la colaboración de un asesor legal para el análisis, audiencia y resolución de la denuncia.

3.2.4 La Comisión tendrá independencia de criterio y deberá procurar la equidad y objetividad de los análisis de los casos.

3.2.5 La Comisión deberá elaborar la resolución de fondo de conformidad ; verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión o comunicar lo resuelto, una vez firme, a los interesados y a la Administración General de la empresa.

3.2.6 La Comisión podría imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la acción u omisión y previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos servidores o servidoras que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

3.2.7 -Causas de impedimento, recusación o excusa de la Comisión. Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del Órgano Instructor, se estará a las reglas del Código de Trabajo y subsidiariamente Código Procesal Civil.-

3.2.8 Cuando el denunciado o denunciante represente un conflicto de interés para alguno de los miembros de la Comisión, este miembro no podrá participar del análisis y resolución de la denuncia, por lo que se deberá nombrar temporalmente un suplente.

3.3. Otras disposiciones:

3.3.1 La empresa comunicará a la Dirección e Inspección General 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.

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



3.3.3 Los plazos señalados para tramitar y resolver denuncias, se podrán ampliar siempre y cuando no se supere el termino de tres meses, contados al momento de la generación de la denuncia (artículo 5, Ley No 7476).

3.3.4. Una vez la empresa haya concluido la investigación, quien no este satisfecho con el resultado o conclusiones al que se llegue , puede presentar una denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señalados el Titulo X sección I del Código de Trabajo.

3.3.5 Deber de colaboración de los trabajadores de la empresa con el hecho de denunciar los hechos y colaborar con los procesos de investigación de la Comisión.

3.3.6 Medidas Cautelares: La Comisión podrá imponer Medidas cautelares en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia.

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 influenciar a los eventuales testigos.

Dicha 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) El traslado del denunciante:

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

- a) Cuando exista subordinación con el denunciado;
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
- c) Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser discrecionalmente revocadas por el Órgano Instructor. Estas medidas se entenderán sin perjuicio de las facultades del órgano instructor de disponer otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, evitando cualquier tipo de revictimización, de los (as) testigos(as) y de la misma investigación.

3. Confidencialidad de la investigación. Se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a las oficinas y a los servidores o servidoras cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, al Órgano Instructor y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciantes y a las partes involucradas en la investigación.

El quebranto de dicha prohibición será considerado como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario

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



3.4 Política de Divulgación y Prevención:

3.4.1 La labor de divulgación de la política de seguimiento, será responsabilidad del encargado de Recursos Humanos de la empresa, la cual coordinará con la Gerencia para contar con los recursos y ayudas necesarias para su difusión.

3.4.2 Mecanismos de Divulgación: Se colocarán en lugares visibles de la empresa o centro de trabajo la información pertinente a esta política y se tendrá a disposición en la oficina del encargado de Recursos Humanos una versión escrita del mismo para el personal.

3.4.3 Sin perjuicios de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual se coordinarán en conjunto entre la gerencia y el encargado de recursos humanos, la cual podría incluir acciones como la realización de charlas y de reuniones periódicas, con los mandos medios y, selectivamente, con el personal de cada departamento y de las dependencias administrativas y de seguridad de la empresa, para suministrarles información, conocer su punto de vista sobre el tema y canalizar sus inquietudes.

4. De las modificaciones y vigencias de la política

4.1 Las modificaciones y actualizaciones de esta política serán dispuestas por la Administración General de la empresa y deberán ser objeto de publicidad, a través de los medios pertinentes, para lograr un conocimiento general.

4.2 **De la vigencia de la política interna.** La presente normativa entrará a regir a partir de su publicación, y se hará del conocimiento de todos los servidores a través de una publicación que estará a cargo de los encargados de Recursos Humanos y Gerencia de la Empresa.