

Política contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Objetivo

Asegurar un entorno laboral que previene, investiga, desalienta y sanciona cualquier conducta que pueda ser tipificada como hostigamiento o acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

Compromiso de la empresa

Global Code Technology se compromete a crear y mantener un entorno laboral adecuado, en el cual los colaboradores/as reciban un trato justo, digno, decente, respetuoso y conforme a las leyes vigentes.

Alcance

Esta política es de acatamiento obligatorio para todos los colaboradores y colaboradoras de GCT y se aplica a todos los miembros de la empresa, sin consideración de rango, género, área, forma de vinculación o antigüedad. Los valores y nuestro compromiso ético y moral atraviesan todos los espacios en los que participamos y guían todas las decisiones que tomamos como empresa.

Normativa

En Global Code Technology declaramos ajustarnos tener una política de **tolerancia cero** a cualquier comportamiento tipificado como hostigamiento o acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

Lo contemplado en esta política abarca todos los ámbitos de interacción laboral, incluyendo viajes de negocio, comunicación mediante, aplicaciones y redes sociales, correo electrónico, entre otros.

Entendemos por acoso sexual la definición establecida por la **Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en Costa Rica en su artículo 3:**

“Se entiende por acoso y 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.*

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

El acoso y hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, como indica el **artículo 4 de la Ley 7476:**

“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 daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las reciba.*
 - c) *Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.*
2. *Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.*
3. *Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.”*

En Global Code Technology conformamos, de manera permanente, una Comisión Investigadora para casos de acoso sexual. La misma estará conformada por 5 personas, asegurando la participación equitativa de miembros de ambos sexos, incorporando a los 2 Socios Gerente de la Empresa, la Gerenta de Recursos Humanos, la Gerenta de AFC y la Asistente de Gerencia.

En caso de que uno de los miembros permanentes deba ser relevado, ya sea por ausencia, por estar vinculado al caso de forma directa o indirecta o porque implique algún conflicto de intereses, corresponderá a la Gerencia General designar un sustituto/a.

La Comisión Investigadora, será responsable de mantener a todos los colaboradores/as, informados y actualizados de forma oral y escrita, respecto al contenido de esta política, así como al **Procedimiento en caso de denuncia por hostigamiento o acoso sexual**.

La Comisión Investigadora, establecerá la estrategia a seguir para prevenir cualquier acto de hostigamiento sexual, orientada fundamentalmente a educar a los colaboradores/as en la identificación de prácticas sociales de acoso y hostigamiento sexual con el fin de evitar su aparición y transmisión.

En caso de que se presenten denuncias sobre acoso u hostigamiento sexual en cualesquiera de sus formas, la empresa ejercerá su facultad de investigar la denuncia mediante los procedimientos administrativos internos y los dispuestos por la ley vigente del país.

Será responsabilidad de la Comisión informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban, así como el resultado del procedimiento que se realice a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

Si la Comisión Investigadora demuestra los hechos de la denuncia, la empresa se compromete a aplicar las medidas disciplinarias o correctivas necesarias y que sean acordes con las faltas probadas.

Todo denunciante, testigo o participante en el proceso de investigación será protegidos de cualquier tipo de represalia, trato injusto o discriminatorio, por parte de superiores, pares o subordinados. Solo podrán



ser despedidos por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de trabajo, conforme a las causales de despido establecidas por el Código de Trabajo.

Será de aplicación obligatoria en la investigación de estos casos los principios del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria, confidencialidad y el de pro-víctima en caso de duda.

En el caso del principio de confidencialidad, se deberá tener especial cuidado en garantizar su cumplimiento.

En caso de que una persona denuncie 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.



Procedimiento de denuncia de actos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Interposición de la denuncia

1. Todo colaborador/a podrá interponer, ante uno de los miembros de la Comisión Investigadora una denuncia por el eventual acoso sexual sufrido por otro miembro de la organización.
2. La denuncia puede ser interpuesta de forma verbal o por escrito al correo: rrhh@globalcodetechnology.com, ofreciendo toda prueba que considere oportuna y teniendo plazo hasta el día de la audiencia para aportar cualquier otra prueba complementaria.
3. El miembro de la Comisión que atienda la denuncia deberá trasladarla al resto de la Comisión en **un plazo no mayor a tres días**. En caso de que la denuncia se realice de forma verbal, el miembro del Comité ante el cuál se presentó la denuncia deberá levantar un acta la cual se entregará al denunciante para que la lea y firme de conforme.
4. El plazo para interponer la denuncia sea ante instancia judicial o no judicial, se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.
5. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.
6. 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.
7. Si la denuncia presentada es contra el máximo jerarca de la empresa o alguno de los miembros de la Junta Directiva, la Comisión está en la obligación de tramitarla ante la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

Requisitos para presentar una denuncia:

1. Nombre, dirección exacta y área de trabajo de la presunta víctima y de la persona denunciada.
2. Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención exacta o aproximada de la fecha, lugar y circunstancias.
3. La supuesta víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de que las presente directamente en la comparecencia oral y privada que deberá fijarse al respecto. Para tal efecto, deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas referidas.
4. Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
5. Lugar, hora y fecha de la denuncia.



6. Firma de la presunta víctima o del denunciante permitido conforme a lo dispuesto en este Reglamento.
7. Firma de quien o quienes recibe la denuncia.

Denuncias falsas

La persona que realice una denuncia falsa de hostigamiento sexual podrá incurrir en conductas propias la difamación, la injuria o la calumnia, según lo dispuesto en el Código Penal. Si en proceso penal se determina que incurrió en dichos delitos, la persona será despedida sin responsabilidad conforme al artículo 81 incisos a, b, l y k si llegara a corresponder. **Este proceso de despido debe tramitarse ante el Ministerio de Trabajo.**

Denuncias Anónimas

No se dará trámite a las denuncias que sean presentadas en forma anónima, por lo que se procederá de inmediato y sin ningún tipo de resolución a su archivo.

Comunicación a la persona denunciada

1. Una vez recibida la denuncia, la prueba aportada y cumplido el plazo de ampliación y aclaración de la denuncia, la Comisión comunicará los cargos a la persona denunciada.
2. En un **plazo no mayor de siete días**, la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia, indicando en la citación, el derecho que poseen de hacerse acompañar de un Abogado o persona de su confianza, esto a lo largo del proceso.

No Conciliación

Se les indicará a las partes que no puede haber conciliación dentro del procedimiento (Artículo 31 de la Ley 7476 y sus reformas). Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica y otras que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona presuntamente hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación en el procedimiento.

Respuesta escrita

Se tiene la posibilidad de contestar la denuncia y ofrecer prueba, en ambos casos por escrito, sin perjuicio de la declaración y prueba que pueda aportar en la audiencia y la posibilidad de señalar un medio electrónico para atender notificaciones (en su defecto todas las notificaciones se harán personalmente en el lugar de trabajo).

La Audiencia

1. Al inicio de la Audiencia, en el caso de Costa Rica, se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14 (Garantía para el denunciante y los testigos), 15 (Causales de despido del denunciante) y 16 (Denuncias falsas) de la Ley No. 7476 y sus reformas.



2. En la 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.
3. El miembro(a) de la Comisión asignado(a) levantará un acta de todo lo actuado durante la Audiencia, la cual deberá quedar firmada por las partes y los miembros de la Comisión presentes.
4. Deberá abrirse un expediente administrativo que contenga toda la documentación relacionada con el caso y las notificaciones realizadas a las partes. Se deberá foliar con numeración consecutiva y señalar claramente que es un expediente confidencial.
5. En caso de ser necesario se podrán realizar otras audiencias entre las partes según lo considere la Comisión.
6. Las audiencias se celebrarán de forma privada y la tramitación del procedimiento disciplinario no podrá exceder de tres meses.

Competencias y obligaciones de la Comisión:

1. La Comisión estará facultada para ordenar toda aquella prueba que considere oportuna para poder arribar a la verdad real de los hechos, aun cuando ésta no haya sido ofrecida por las partes.
2. La Comisión podrá hacerse acompañar en el proceso de un Abogado o profesional especialista en el área, si así lo considera necesario.
3. Le corresponde abrir el procedimiento notificando a las partes el contenido de la denuncia y solicitando que contesten y aporten pruebas e información para las notificaciones dentro de los plazos establecidos.
4. De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión, podrá solicitar a la Gerencia General, ordenar cautelarmente:
 - a) Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al denunciante.
 - b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
 - c) La reubicación laboral.
 - d) La permuta del cargo.
 - e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
5. En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo mantener la seguridad laboral.



6. Le corresponde convocar a denunciante y denunciado(s), por separado a reunión oral y privada, con al menos cinco días hábiles de anticipación, donde podrán ejercer su derecho de ser escuchados y de aportar todas las pruebas que no hayan aportado durante el trámite inicial del procedimiento.
7. Posterior a esta Audiencia las partes tendrán tres días hábiles para que presenten por escrito un alegato de conclusiones.
8. Los testigos aportados por las partes serán interrogados por la Comisión en forma separada. En el caso de Costa Rica, previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley 7476, citada.
9. La intervención solo versará sobre los hechos estipulados en la denuncia, no podrán relacionarse con los antecedentes o el comportamiento sexual de la persona denunciante. Al final se levantará un acta con el testimonio aportado y deberá ser firmado por todos los presentes.
10. La Comisión valorará de forma objetiva las pruebas incorporadas al expediente, bajo los principios de sana crítica, razonabilidad, la lógica y la experiencia, así como el principio ProVictima. Cualquier valoración sobre la vida personal sexual de la persona denunciante será improcedente.
11. Una vez concluido el proceso, La Comisión contará con ocho días hábiles para emitir una resolución recomendativa ante la Gerencia General indicando la sanción que considera pertinente aplicar. Por tratarse de una resolución recomendativa, contra ésta no cabrá recurso alguno.
12. En caso de comprobarse la veracidad de la denuncia, la falta podrá ser sancionada, según corresponda, con amonestación, apercibimiento o suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días o el despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta, lo cual será determinado por la Gerencia General.
13. Si se trata, de la persona empleadora 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.
14. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente. Asimismo, si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral de la persona denunciada, deberá dictarse igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique, misma que deberá ser notificada al denunciado y archivada en su expediente personal laboral.
15. La Gerencia General será quien emita la resolución definitiva en un plazo no mayor a ocho días hábiles después de recibida la resolución de la Comisión.
16. Le corresponde al Comité comunicarle al denunciante la resolución. En caso de que éste no esté de acuerdo con la misma puede presentar la denuncia ante los Tribunales de Trabajo.
17. La Comisión deberá estar atenta a acoger cualquier denuncia por parte de la presunta víctima o testigos del caso, en el sentido de estar siendo objeto de cualquier tipo de represalia, y solicitar las medidas que se estimen necesarias.



18. Asimismo, le corresponde a la Comisión recomendar la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos colaboradores que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o las obligaciones que derivan de las leyes y de esta Política Empresarial.

Normativa complementaria

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento o acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y la Ley 7476 para Costa Rica y el Código de Trabajo y Código Penal de Costa Rica.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Diego Rodrigo Encinas".

Diego Rodrigo Encinas

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Marcelo Ibáñez Rivero".

Marcelo Ibáñez Rivero

