

Prohibición y sanción al Acoso Sexual en el Empleo

Objetivo Crear medidas expresas para prevenir, desalentar, evitar y sancionar cualquier conducta de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Política *BARCA se esfuerza por crear y mantener un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo que permita trabajar en armonía entre empleados, gerentes, clientes, proveedores y otros. La empresa prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual por ser una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.*

Alcance: Todos los colaboradores de todas las fincas administradas por BARCA así como los centros de trabajo como el Vivero Forestal y Oficinas Centrales.

Definiciones: 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 o de docencia,
- b) desempeño y cumplimiento laboral o educativo,
- c) estado general de bienestar personal.

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

Manifestaciones del acoso sexual. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 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.

Responsabilidades

- Es responsabilidad de la **Dirección General** mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de políticas y procedimientos que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- Es responsabilidad de la **Dirección General** establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.
- Es responsabilidad de la **Dirección de Operaciones** comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, representantes, empleados, contratistas y clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- Es responsabilidad de la **Dirección** garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.
- Es responsabilidad de la **Dirección General** informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, 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.
- Es responsabilidad de la **Dirección General** mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo por conductas de acoso sexual. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años a partir de la firmeza de la respectiva sanción.
- Es responsabilidad de la **Dirección de Operaciones** velar por la divulgación y cumplimiento de las directrices establecidas en el presente procedimiento, garantizando un ambiente de trabajo respetuoso y libre de conductas de hostigamiento sexual.
- Es responsabilidad de **todo empleado** reportar cualquier anomalía o incumplimiento del presente procedimiento, participar en la investigación de alguna denuncia, así como respetar la confidencialidad del denunciante, así como del denunciado, dentro y fuera del lugar de trabajo.

A. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO.

1. La Dirección General aprueba la presente política y procedimientos relacionados e informa a todos los Capataces con personal a cargo sobre su responsabilidad en la divulgación e implementación del presente procedimiento así como de la implementación de las directrices y el correcto manejo de denuncias.
2. La Dirección de Operaciones divulgará esta política interna así como el contenido de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476, entre todos los colaboradores de la empresa, mediante sesiones de capacitación en las diferentes fincas y oficinas de la empresa.
3. Los responsables de contratos asegurarán de que los contratistas y clientes conozcan las políticas de la empresa con respecto al Acoso Sexual.

B. PROCESO PARA RECIBIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL.

1. Según dicta la ley 7476, "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..." (art 14).
2. "Quién denuncia hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia" (artículo 16).
3. Toda denuncia por acoso sexual será investigada con el fin de desalentar, evitar o sancionar actos de hostigamiento. Se conformará una comisión integrada por tres personas, en las que estén representados ambos géneros, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. La comisión responsable de la investigación será formada por el Director correspondiente, el Director/a General y una tercera persona escogida por la Dirección.
4. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o la patrona, la persona víctima informará a la dirección Nacional e Inspección del Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales vigentes.
5. Toda persona afectada podrá acudir ante el Responsable de Recursos Humanos (Betsy) para asesorarse sobre la política, el procedimiento y la ley, o si lo amerita interponer la denuncia correspondiente. En caso de formalizar la denuncia se completa el formato "Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual." Dicho documento será firmado por el/la denunciante así como por el funcionario/a que recibe la denuncia.
6. El Comité investigará las pruebas presentadas por el denunciante y dará audiencia a la persona denunciante para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba.
7. La Dirección presentará la denuncia y las pruebas al colaborador denunciado, concediéndole un plazo de 8 días para que refiera a todos y cada uno de los

hechos que se le imputen y ofrezca los medios de prueba en descargo. En caso de que no ejerza la defensa, el proceso continuará hasta concluirse con la resolución final.

8. La Dirección sancionará los casos probados de acoso sexual según la gravedad del hecho. Las posibles sanciones serán las siguientes: el apercibimiento escrito, 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.
 - a. Faltas leves: se consideran faltas leves el uso escrito u oral de palabras, gestos, imágenes entre otros de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quienes las reciben.
 - b. Faltas graves: Se considera falta grave cuando se compruebe alguna de las siguientes condiciones referentes a aspectos sexuales:
 - Exigencia de conductas o actitudes cuya sujeción o rechazo sea condición implícita para el empleo;
 - Amenazas, expresas o implícitas, físicas o morales, así como daños o castigo referidos a la situación actual o futura de empleo para quien las reciba.
 - Promesa implícita o expresa de un trato preferencial respecto a la situación actual o futura de empleado para quien la reciba,
 - Acercamientos corporales, y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
 - Las denuncias falsas también se consideran faltas graves por incurrir en la difamación, la injuria o la calumnia, según el código penal (art. 16, Ley 7476).

U.L.

Principios regentes: Ley no. 7476: Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, publicada en el año 1995.