CONFÍA CORREDORES DE SEGUROS	**CONFÍA CORREDORES DE SEGUROS**	**Autoriza:** Ricardo Torres González Gerente Administrativo Financiero **Hecho por:** Ligia Mateo Hernández Generalista de RRHH
POLÍTICA SOBRE PREVENCIÓN INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL		**Fecha: Febrero, 2024**

1. Objetivo

El objetivo de la presente Política es definir los lineamientos a seguir cuando se presente una denuncia sobre hostigamiento sexual por parte de algún colaborador (a) de Confía Corredora de Seguros, sus proyectos y afines (en adelante LA EMPRESA) evitando así que se presenten situaciones de acoso u hostigamiento sexual como práctica contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, garantizando de esta forma el cumplimiento de la Ley Contra El Hostigamiento Sexual En El Empleo y la Docencia (Ley No. 7476).

2. Alcances

La presente Política aplicará para todo el personal que labora en forma directa y bajo contrato de trabajo temporal o indefinido para LA EMPRESA, independientemente de su nivel jerárquico.

Será además aplicable tanto en las relaciones entre compañeros como con las jefaturas y en las relaciones que se generen entre el personal regular de LA EMPRESA y los que participan en las actividades diarias, ya sea por servicios profesionales, proveedores, clientes o cualquier persona que se relacione con LA EMPRESA, dentro o fuera del recinto de trabajo. De igual manera corresponde a LA EMPRESA advertir de la forma que lo estime conveniente a proveedores, clientes y visitantes, que deben mantener una conducta moral intachable en sus instalaciones y/o respecto de su personal, mediante comunicaciones escritas o verbales, de manera que prevalezcan las buenas costumbres y el respeto a la dignidad e integridad de las personas trabajadoras y con la prohibición de no incurrir en cualquiera de las conductas previstas en los artículos 3 y 4 de la Ley 7476, advertidos de que su quebranto podría conllevar

la ruptura de cualquier relación comercial o la prohibición de ingreso a las instalaciones.

Con la presente Política en los lugares de trabajo de LA EMPRESA se:

- Divulgarán los alcances de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia así como los alcances propios de esta Política a todo el personal.
- Capacitará al personal que atienda los casos de acoso sexual sobre los alcances de este y sobre la aplicación del régimen disciplinario.
- Prevendrán los casos de hostigamiento sexual, evitando cualquier tipo de preferencias, de distinciones, de exclusiones o de discriminaciones, que afecten el empleo o las condiciones de trabajo.
- Investigarán y sancionarán los casos de hostigamiento sexual, por resultar contrarios al respeto y a la dignidad de la mujer y del hombre dentro del contexto de las relaciones laborales.
- Mantendrá absoluta confidencialidad sobre las denuncias, los involucrados y los alcances de la investigación que se lleve a cabo.

3. Filosofía de la Política

En congruencia con nuestros valores y en apego a las normas laborales, LA EMPRESA sostiene la política y práctica de mantener un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento, un entorno en el cual los clientes, empleados, proveedores, socios comerciales, visitantes y accionistas sean tratados con dignidad, respeto y cortesía, y donde prevalezca la igualdad de género.

4. Definiciones

a. **Ambiente de trabajo de LA EMPRESA**: todo lugar en el que los empleados de LA EMPRESA realicen actividades laborales en representación de LA EMPRESA, incluso a título ilustrativo, en persona, por teléfono, en forma virtual, a través del correo electrónico u otros canales de comunicación vía Internet, al igual que en los establecimientos de LA EMPRESA, y en eventos patrocinados por ella.
b. **Acoso u Hostigamiento Sexual**: Toda conducta sexual indeseada para quien la recibe. Dicha conducta, puede ser reiterada o no, y debe provocar efectos perjudiciales en cualquier de los siguientes casos:

a) Condiciones materiales de empleo.
b) Desempeño y cumplimiento laboral.
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.

c. **Comisión Investigadora**: Es el Órgano encargado por disposición de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de investigar y tramitar hasta su fenecimiento las denuncias por acoso sexual, la cual estará integrada por tres miembros titulares y tres suplentes (para los casos en los que alguno de los miembros titulares no pueda estar presente).
Dichas personas serán nombradas por la Gerencia General (Junta Directiva) y durarán en sus cargos por tiempo indefinido.

d. **Debido Proceso**: Consiste en desarrollar las acciones que sean necesarias para mantener el respeto por la leyes y procesos que rigen la materia.

e. **Desempeño y Cumplimiento**: La forma de rendir en el empleo.

f. **Estado General de Bienestar**: Condiciones óptimas en que se encuentra la persona en todos los campos: moral, salud, social, físico, psíquico y familiar.

g. **Indubitable**: Que no puede dudarse, no cabe duda.

h. **Medidas Cautelares**: Son las medidas preventivas, emitidas por la Comisión Investigadora en pro del bienestar de la persona acosada y del acosador.

i. **Pérdida en Condiciones Materiales de Empleo**: Se entienden como la pérdida de prestigio, la persecución, la pérdida de empleo y la pérdida de oportunidades y derechos.

j. **Órgano encargado de recibir la denuncia**: El Departamento de Recursos Humanos que por disposición de la Gerencia General (Junta Directiva), tiene a su cargo la divulgación,

capacitación y recepción de denuncias sobre la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

5. Prevención del Hostigamiento Sexual

LA EMPRESA tiene la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para los colaboradores por medio de esta política interna la cual previene, desalienta, evita y sanciona las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, se ajustan medidas expresas en esta política, sin limitarse solo a ella y se incluirá lo siguiente:

Se comunicará, en forma escrita y oral, a todos los colaboradores en general sobre la existencia de esta política empresarial contra el hostigamiento sexual, asimismo, se dará a conocer dicha política de prevención a terceras personas (proveedores, visitantes y otros) cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en La Ley 7476.

Se establece en este acto el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de estas y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa.

Este procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Se capacitará personal para que adquiera la experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual, así como, en los casos que LA EMPRESA considere conveniente se suscribirán convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la Ley 7476.

Se 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.

6. Prohibición absoluta:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 del 3 de enero de 1995, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas:
¨Queda terminantemente prohibido en todos los centros de trabajo de LA EMPRESA y compañías relacionadas, el acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones, contra una trabajadora o trabajador, por resultar de conductas que generan discriminación y atentan contra el respeto y la dignidad de la persona.

7. Descripción de la política

7.1 Garantías

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.

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 y en atención a la protección prevista en los artículos 14 y 15 de la Ley 7476.

De presentarse una de estas causales, LA EMPRESA tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, a efecto de demostrar la existencia de la falta, tomando en cuenta de que, de conformidad con la Ley de Reforma Procesal Laboral vigente a partir del 25 de julio de 2017, se trata de trabajadores cubiertos por fuero de protección y la empresa incurriría en responsabilidades legales de no tramitar la desvinculación de esa forma.

LA EMPRESA se reserva el derecho, en resguardo de su reputación y en protección de la dignidad y el respeto de sus colaboradores, en el caso de terceros –*servicios profesionales, clientes,*

proveedores y visitantes, a tomar las medidas que considere oportunas para hacer efectivo lo enunciado, las cuales pueden ser desde la llamada de atención verbal o escrita, la negativa de permitir el ingreso a sus instalaciones, hasta la suspensión indefinida de relaciones comerciales, según el caso.

7.2 Manifestaciones de acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse a través de comportamientos que impliquen requerimientos de favores sexuales a cambio de:

-Promesas implícitas o expresas de mejoramiento de las condiciones laborales y trato laboral preferencial.

-Amenazas implícitas o expresas disciplinarias o de desmejoramiento de esas condiciones, lo mismo que amenazas de daños o castigos físicos o morales.

-Mejora o afectación del estado de bienestar personal, generando un ambiente de trabajo hostil, humillante y ofensivo.

-Exigencias de una determinada conducta cuya aceptación o rechazo sea condición para conceder el empleo.

También serán manifestaciones de acoso sexual:

-Las manifestaciones verbales o escritas, de naturaleza sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

-Los acercamientos corporales u otras conductas físicas, de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.

-La exhibición física o en imágenes digitales, actos sexualmente explícitos o con alto contenido sexual, que atenten contra la moral y la dignidad de la persona y que resulten ofensivas y denigrantes para ésta.

8. Denuncia

El trabajador o trabajadora que requiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita mediante correo electrónico o en forma personal ante Recursos Humanos, aportando todas las pruebas: Fotografías, grabaciones, videos, correos electrónicos, notas manuscritas, transcripción de mensajes de texto o chats, así

como cualesquiera otro tipo de documentos y testigos *(en este caso, deberá indicar sobre qué tratará la declaración de cada testigo y sólo se admitirá un máximo de tres testigos sobre un mismo hecho)*.

8.1 Comunicación a la Oficina de Inspección de trabajo del MTSS

Una vez presentada la denuncia, Recursos Humanos comunicará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del domicilio de LA EMPRESA, la presentación de la denuncia.

9. Las Partes

La persona denunciante y la persona denunciada serán consideradas las partes del proceso.

10. Las Pruebas

Las pruebas serán valoradas de conformidad con 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 en materia de hostigamiento sexual.

En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

11. Comisión Investigadora Interna

La Comisión Investigadora Interna de Casos de Acoso Sexual de conformidad con la Ley 7476 (artículo 20) estará integrada por tres personas en las que estén representados ambos sexos con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Todos deberán ser debidamente capacitados en la Ley 7476, la presente política y en debido proceso, de manera que su intervención garantice transparencia, objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

- Su nombramiento será por tiempo indefinido y solo se terminará por su desvinculación laboral o la comisión de una falta grave que afecte la moral y las buenas costumbres.

- Sus nombres serán divulgados por el correo interno y se mantendrá a disposición de todo el personal en pizarras informativas.
- Cuando la persona denunciada forme parte de la Comisión Investigadora Interna, dicha persona se abstendrá de intervenir y se convocará de inmediato al suplente respectivo.
- El miembro titular que sea jefe, compañero o subalterno de departamento, familiar por consanguinidad o afinidad, dependiente o socio de negocios, amigo íntimo o mantenga enemistad declarada, con el denunciante o el denunciado(a), se inhibirá de formar parte de dicho proceso igualmente, y se procederá a su sustitución.
- Para demostrar dicho vínculo, bastará su sola manifestación o la de la parte que tenga conocimiento de dicho vínculo.
- En todos los casos, la investigación será atendida por los miembros titulares de la Comisión y solo será llamado a participar un suplente, cuando el titular se separe del caso por uno de los motivos señalados en los dos párrafos anteriores, o cuando deba salir del país por motivo de negocios o de vacaciones, o bien resulte incapacitado, por un periodo mayor a una semana.
- La sustitución se hará respetando el género de la persona que no puede participar de la investigación, es decir, si es hombre se llama a otro hombre y si es mujer se llama a la mujer.

11.1 Prohibiciones a la Comisión Investigadora Interna

Queda prohibido a la Comisión Investigadora Interna o al Órgano Instructor proponer a las partes la conciliación.

12. Delegación de la instrucción de la investigación

Recursos Humanos con la aprobación de los Directores, de oficio o a solicitud de la Comisión Investigadora Interna, podrá delegar mediante resolución al inicio del procedimiento o en cualquiera de sus etapas, la instrucción de la investigación desde el acto inicial, firma y aclaración o ampliación de la denuncia y, hasta la confección del borrador del informe y recomendación final a ser conocido por la Comisión Investigadora Interna, en un Órgano Instructor, integrado por uno o varios abogados.

13. Audiencia al denunciado(a)

Dentro de un plazo máximo de **OCHO DÍAS**, contados a partir del momento en que son puestos en conocimiento de la denuncia, la Comisión Investigadora Interna o el Órgano Instructor por delegación, convocará a la persona denunciada para ponerla en conocimiento de la denuncia.

14. Expediente del caso

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 y será custodiado por el Departamento de Recursos Humanos y se llevará completo un respaldo digital.

No podrá salir de las instalaciones de LA EMPRESA y cada vez que las partes lo soliciten para consulta o copias, se dejará constancia escrita de ello y será revisado en presencia de un funcionario del Departamento de Recursos Humanos.

15. Apoyo legal, emocional y psicológico

De conformidad con el artículo 23 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, las partes podrán acudir al apoyo profesional de un abogado, y asimismo contar con apoyo emocional o psicológico asumiendo su costo y responsabilidad.

16. Medidas cautelares

Durante el proceso de investigación, y como cuestión de previo y especial pronunciamiento, a solicitud de parte o de oficio, la Comisión Investigadora Interna o el Departamento de Recursos Humanos podrá solicitar a los directores la aplicación temporal de cualquiera de las siguientes medidas cautelares:

- Prevenir al presunto hostigador que se abstenga de perturbar al denunciante.
- Prevenir al presunto hostigador que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo del denunciante.
- Ordenar la reubicación laboral de cualquiera de las partes mientras concluye la investigación.

- Ordenar la permuta *(cambio de puesto)* del cargo de cualquiera de las partes mientras concluye la investigación.
- Ordenar, por excepción, la separación temporal del cargo de cualquiera de las partes, con goce de salario, mientras concluye la investigación

17. Recepción de pruebas

Una vez recibida la declaración de la parte denunciada, dentro de los ocho días hábiles siguientes, la Comisión Investigadora Interna o el Órgano Instructor por delegación, convocará a los testigos propuestos por las partes, a tomarles declaración en uno o dos días consecutivos sobre los aspectos por los que fueron ofrecidos por sus proponentes, dicho proceso debe quedar documentado y firmado por las partes.

18. Resolución y sanciones

Concluido el plazo otorgado para presentar el alegato de conclusiones, el Órgano Instructor por delegación, cuando le haya correspondido intervenir, preparará el Proyecto de Informe Final con Recomendaciones que deberá conocer la Comisión Investigadora Interna, el cual deberá ser entregado a ésta en un plazo no mayor a ocho días hábiles para que continua el proceso de revisión de todos los documentos y pruebas, con el fin de dictar una resolución.

19. Plazo de investigación

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.

20. Reporte a la Oficina de la Inspección de trabajo del MTSS

El patrono comunicará a la Oficina de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del lugar de su domicilio, por escrito, la existencia de la denuncia, una vez formalizada, y la conclusión a la que se llegó, una vez terminado el procedimiento. Igualmente deberá notificarse a las partes sobre la decisión final, en el medio señalado.

21. Plazo para interponer la denuncia y la prescripción

Plazo para Denunciar (Art. 38)
El plazo para interponer la denuncia, sea ante instancia judicial o no judicial, se considerará de ocho 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.

Prescripción para Sancionar:
El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 414 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.
Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas, y el plazo para ejercer el poder disciplinario por parte del patrono conforme el artículo 414 del Código de Trabajo, se computará a partir de la fecha que la Comisión Investigadora Interna entregue su Informe Final y Recomendación al representante patronal facultado para decidir.

22. Intervención de los Tribunales de Trabajo

Una vez que se haya concluido la investigación en LA EMPRESA, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

23. Marco legal de la Demanda

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

24. Privacidad de las audiencias

Las audiencias se realizarán de forma privada.

25. Sanciones

Artículo 34 de la Ley 7476:
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.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de estas. Este acceso deberá ajustarse a lo establecido en el inciso 4) del artículo 5 de la Ley 7476.

26. Derechos de la persona cesante

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
- Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine.
- Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita.

27. Despido del Hostigador

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

28. Contratación de empresas externas

En las contrataciones de servicios externos que tenga LA EMPRESA, se incluirán dentro de las reglas de contratación que la empresa externa contratada garantice el cumplimiento de la 7476 y sus reformas en caso de denuncias por hostigamiento sexual contra alguno de los empleados de esa empresa externa o denuncias contra alguno de los empleados de LA EMPRESA.

29. Vigencia

La presente Política deberá ser depositada en la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, de conformidad con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la misma regirá en forma inmediata a su divulgación.

30. Documentos de referencia

Se considerarán documentos de referencia todos aquellos que respalden tanto la denuncia como la investigación, incluidos los informes al MTSS y las declaraciones de testigos.

Control de cambios

Número de versión	**Fecha de aprobación**	**Elaborado por**	**Revisado por**	**Aprobado por**	**Descripción de cambios**
01		Ligia Mateo Hernández			Creación
02					