

CLÁUSULA SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Como parte de una acción afirmativa de prevención y diagnóstico de situaciones de acoso sexual y laboral, en los convenios de ejecución de los proyectos apoyados que deberán ser suscritos por las partes, se incluirá una cláusula que enuncie:

CLÁUSULA. – SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL. LA PERSONA BENEFICIARIA deberá cumplir y deberá agregar la presente cláusula a todos los contratos que establezca con el personal subcontratado del proyecto.

En cumplimiento de la Ley No. 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”, la “Persona productora” y la “Persona subcontratada” acuerdan y se comprometen a respetar la siguiente política de cero tolerancia en materia de acoso laboral, así como acoso, hostigamiento y/o violencia sexual:

1. Acoso laboral. Se entiende por acoso laboral, toda aquella situación en la que una o varias personas, sean superiores o no, ejerzan violencia psicológica en forma sistemática, sobre una o varias personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.

El acoso laboral puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a) El aislamiento o falta de comunicación.
- b) Recargo de funciones, no asignación de las mismas o asignar las que sean incompatibles a su formación.
- c) Difusión de rumores o de calificativos negativos, así como generar desconfianza de sus valores morales e integridad o provocar desprestigio.
- d) Discriminación en razón de sexo, raza, nacionalidad, religión, filiación política, idioma u ocupación.
- e) Intervención de los medios de comunicación utilizados por el trabajador o la trabajadora, tales como teléfono, fax, correos, correos electrónicos y otros.
- f) Intervención en el ámbito privado y personal del acosado o acosada.
- g) Evadir los reconocimientos a que pueda ser objeto.
- h) Rechazo por razones estéticas, de posición social o económica, relegando su capacidad o potencial humano.
- i) Agresión verbal o de cualquier otro tipo.

No se considerará como acoso laboral:

- I. Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales e incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.

- II. Cuando la jefatura está actuando conforme los lineamientos establecidos en la normativa interna institucional y nacional.
- III. Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores.
- IV. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, o leyes conexas.
- V. Solicitar la elaboración del trabajo o cumplimiento de funciones conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.
- VI. La formulación de circulares o memorándum encaminados a mejorar la eficiencia laboral conforme a la normativa interna.
- VII. La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

2. Acoso u hostigamiento sexual. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, el desempeño y cumplimiento laboral, y el estado general de bienestar personal. También se considerará acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - i. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferente, respecto de la situación, actual o futura, de empleo de quien las reciba.
 - ii. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- b. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- c. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, no deseados y ofensivos para quien los reciba.
- d. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- e. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas con insistencia.
- f. Preguntar o iniciar una conversación sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre la vida sexual privada.
- g. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- h. Cualquier forma de ciberacoso.

3. Manejo de la intimidad. La “Persona productora” y la “Persona subcontratada” acuerdan que para la realización de escenas que involucren contacto físico de naturaleza sexual y/o desnudos:

- a. Solo podrán estar presentes las personas estrictamente indispensables. La persona profesional que aparezca en cuadro podrá solicitar ser acompañada por cualquier persona de su confianza.
- b. Previo a la realización de la escena o escenas, se deberá llegar a un consenso sobre cómo se desarrollarán las mismas, el tipo de contacto permitido, las partes del cuerpo que serán visibles en cuadro, las personas que estarán presentes en el set de filmación y el uso de protectores genitales.
- c. Queda prohibido el uso de cualquier medio personal de grabación o fotografía que no sea requerido para el rodaje de la escena o escenas.
- d. La escena o escenas serán realizadas con profesionalismo, seriedad y discreción. Queda prohibido cualquier tipo de expresión verbal o física relacionadas con el cuerpo de la persona que aparece en cuadro que no tengan relación con el trabajo que se está efectuando, así como cualquier contacto físico que no haya sido previamente consensuado.

Las disposiciones anteriormente mencionadas serán aplicables de igual manera para ensayos, castings y personas que participen como stand-ins.

4. Cero tolerancia al acoso. Quedan prohibidas todas las conductas de acoso laboral, así como acoso, hostigamiento y/o violencia sexual enlistadas anteriormente, en cualquier sede, espacio laboral o actividad relacionada con el presente contrato, y serán motivo de la rescisión del presente contrato, sin responsabilidad alguna para la “Persona productora”, debiendo únicamente cubrir a la “Persona subcontratada”, de manera proporcional, las cantidades que correspondan por los servicios que se hayan prestado hasta ese momento.

5. Responsabilidad de prevención y comunicación. La “Persona productora” tendrá la responsabilidad de divulgar y comunicar de manera clara y asertiva, con todo el personal subcontratado ya sea de manera formal o informal, la política de cero tolerancia al acoso, que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso laboral y/o hostigamiento sexual. Con ese fin, deberá tomar medidas para comunicar, ya sea de forma oral o escrita, sobre la existencia de la política de cero tolerancia al acoso; y dará a conocer dicha política a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos. Asimismo, deberá establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de acoso laboral u hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias.

6. Interposición de denuncias falsas. Quien denuncie acoso laboral u hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de delitos contra el honor, según el Código Penal de Costa Rica.

7. Recepción de una denuncia. La “Persona productora” recibirá, asentará por escrito y tramitará las denuncias de acoso laboral o sexual que reciba, puestas a su conocimiento con discreción de la persona denunciante, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas.

En el caso de que sea la “Persona productora” la que incurra en acoso laboral u hostigamiento sexual, esta será responsable, personalmente, por sus actuaciones, y podrá ser denunciada de manera directa ante el Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. En todo caso, la persona denunciante siempre podrá recurrir de manera directa al Ministerio de Trabajo o a la vía judicial sin tramitar la denuncia con la “Persona productora”.

Asimismo, la “Persona productora” tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido una denuncia, no cumple con la tramitación de esta.

Ante una denuncia, aplica el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

8. Norma supletoria. Para todo lo que no se regula en la presente cláusula, de manera supletoria, serán aplicadas las disposiciones del Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, el Código Civil y la Ley No. 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.