



DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI



Política Institucional Contra el Acoso y/o Hostigamiento Sexual en la Dirección Nacional de Centros de Educación Y Nutrición y De Centros Infantiles De Atención Integral. CEN-CINAI

Aprobada en fecha del 04 de noviembre de 2024

Versión 1.0

San José, noviembre 2024

Política Institucional contra el Acoso y/o Hostigamiento Sexual la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral.

"Crecimiento y Desarrollo Integral para las niñas y los niños"
De la esquina suroeste del parque Braulio Carrillo 100 metros al sur, Avenida 4 y 6, Calle 14
Tel: 2258-7918 /





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Marianella Ribas Fallas	Directora Nacional	
Douglas Vargas Fuentes	Sub-Director Nacional	
COMISIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI (CIHAS).	Teresita Torres Fonseca, Harmon Farr Cruz, Arnaldo Ramírez Valladares, Verny Ávalos Villalobos	





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Preámbulo

El acoso y/o hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad costarricense en la actualidad. Es una realidad que ha estado oculta, pero extendida y requiere de un adecuado abordaje para prevenir, combatir y eliminar las conductas violentas y las consecuencias que genera para las víctimas, en su salud integral, en su desarrollo profesional y su entorno sociofamiliar, así como en los diferentes lugares de trabajo. Lo anterior también repercute de alguna forma en nuestra institución al convertir los espacios laborales en ambientes hostiles, generar ausentismo laboral, despidos o renuncia al trabajo de las víctimas de acoso y/o hostigamiento sexual en la Dirección Nacional de CEN-CINAI.

Introducción

El acoso y/o hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad en nuestra actualidad. Es una realidad que ha estado oculta, pero extendida y requiere de un adecuado abordaje de forma concreta y celeridad, esto para prevenir, combatir y eliminar las conductas violentas y las consecuencias que genera para las víctimas, en su salud integral, en su desarrollo profesional y su entorno sociofamiliar. Lo anterior también repercute en la nuestra institución al convertir los espacios laborales en ambientes hostiles, generar ausentismo laboral, despidos o renuncia al trabajo de las víctimas de acoso y/o hostigamiento sexual.

Este fenómeno dentro de la institución es una manifestación más de las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, y genera consecuencias negativas en ambos sexos. También es considerado como un mecanismo de control a las mujeres en el ámbito laboral, el cual se ejerce para legitimar y mantener las relaciones de poder entre los géneros de cual es reprochable en todos los sentidos.

La Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral ha decidido abordar la problemática relacionada con el acoso y/o hostigamiento sexual desde dos perspectivas: por una parte, intenta aliviar las consecuencias negativas que este tipo de discriminación genera en las personas que la viven; por otra parte, analiza la problemática desde sus raíces, es decir, desde la construcción social de los géneros, los cuales han determinado cómo deben ser lo masculino y lo femenino, sin importar los efectos negativos que ello conlleva para los funcionarios que la sufren.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Para cumplir con ello, la Dirección Nacional de CEN-CINAI cuenta con una comisión especial para el abordamiento de dichos casos la cual se denomina “COMISIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI”, la cual se abreviará por las siglas CIHAS; la cual es el órgano competente para el abordaje y dirección de los casos de acoso y/o hostigamiento sexual que se pongan en su conocimiento en la Dirección Nacional de CEN-CINAI, en los tres niveles de gestión y en donde existirá una política de cero tolerancia para con dichos casos.

Dicha Comisión contra el acoso y/o hostigamiento Sexual (CIHAS), es quien tiene a su cargo la ejecución de esta Política y dicta los lineamientos específicos al respecto. Esto de atención al Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, Decreto No. 39.487-S y la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, que nos rige en materia.

Por tanto, la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, aprueba la presente Política Institucional Contra el Acoso y/o Hostigamiento Sexual, dando continuidad al Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, en su Capítulo XXIV; en donde se aborda las diferentes acciones a realizar por dicha Dirección Nacional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso y/o Hostigamiento Sexual, y con la fiel convicción de que este tipo de violencia dentro de la institución fortalece patrones y estereotipos socioculturales de género así como relaciones de poder asimétricas.

Objetivos

- Impulsar, dentro de todas las instancias de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, la prevención del acoso y/o hostigamiento sexual que perjudique las condiciones de trabajo, el desempeño y el estado general de bienestar personal para generar ambientes libres de violencia y/o insinuaciones de carácter sexual.
- Promover que las personas que laboran en los tres niveles de gestión (Establecimientos de atención de clientes y beneficiarios, Oficinas Locales, Direcciones





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Regionales y la Dirección Nacional) de forma directa, así como también contemplando la relación que media entre los funcionarios de la Institución para con las personas estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes que colaboren con los servicios que brinda la Dirección Nacional de CEN-CINAI, y que se consideren víctimas de acoso y/o hostigamiento sexual.

- Asegurar que las acciones y estrategias que la institución tome respecto al fenómeno del acoso y/o hostigamiento sexual se dirijan al conjunto de personas actoras que intervienen en esta problemática: tanto mujeres y hombres, en relación de equidad para ambos sexos y sus derechos y deberes.

Definición

Tal y como indica el “Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, Decreto No. 39.487-S, en su numeral 82”, el acoso y/o hostigamiento sexual es:

“Artículo 82. —Concepto de Hostigamiento u acoso sexual: Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo”.

Marco normativo

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos ha emitido diversos instrumentos internacionales donde se reconoce que el acoso y/o hostigamiento sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad humana, discrimina por razón de sexo y excluye a las mujeres y hombres de la participación digna y efectiva en el ámbito laboral.

Instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, se han referido a la necesidad de vivir una vida libre de violencia y discriminación.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Específicamente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que:

“Art. 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: (...) b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos”.

Además, la Recomendación General N° 19 del Comité de la CEDAW hace referencia al hostigamiento sexual que las mujeres viven en el ámbito laboral:

“Artículo 11. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.

El acoso y/o hostigamiento sexual, incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones y/o comentarios (sean directos o indirectos) de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad para la persona que las recibe; es discriminatoria cuando la persona tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.



DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Por otro lado, debe de abordarse el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales, el cual contempla acciones específicas contra el acoso y/o hostigamiento Sexual y manifiesta lo siguiente en cuanto a la responsabilidad de los gobiernos:

“deberán adoptar las medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual”.

En el ámbito interamericano, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) define qué debe entenderse como violencia contra la mujer:

“Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.

A nivel nacional, Costa Rica emitió en 1995 la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su Reforma (2010), Ley de la República N° 7476, las cuales dictan los lineamientos en el país en esta materia. Institucionalmente, se cuenta con el “Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral”, el cual rige bajo el decreto N° 39.487-S.

Enfoques de la Política

- **Enfoque de derechos humanos:** implica orientar todas las acciones, programas y proyectos en la promoción y defensa de los derechos humanos que han sido positivizados





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

a partir de los principios y las normas internacionales. Este enfoque se centra en los grupos de población objeto de mayor marginación, exclusión y discriminación. Propone que todas las acciones, programas y proyectos partan de un análisis de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder para que los efectos de estas lleguen a aquellos grupos en mayor condición de vulnerabilidad. Siendo con lo anterior el procurar prevenir un menoscabo o afectación en la esfera personal y laboral de la víctima objeto de esta lesión, debe necesariamente ser erradicada; pero aún mayor, debe ser prevenida en todo Estado de derecho. Esto, mediante la instauración de parámetros legales que propicien un control o una regulación categórica en materia laboral.

- **Enfoque de género:** A través de este enfoque se promoverá la equiparación de las condiciones entre mujeres y hombres dentro de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, la cual permita distinguir las necesidades específicas de ambos, tanto en el contexto social como en el laboral. Este enfoque permite revisar las capacidades que de la Dirección Nacional de CEN-CINAI tiene para asegurar las acciones afirmativas y los mecanismos de protección contra la violencia por género en el ámbito del empleo y de la docencia.
- **Enfoque de no discriminación:** Esta política pretende contribuir a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación por género, reflejadas a través de conductas como el acoso y/o hostigamiento sexual dentro del CEN-CINAI. Este enfoque le permite a la institución evidenciar las condiciones de vulnerabilidad de las personas víctimas de esta problemática, quienes además se enfrentan a múltiples formas de discriminación y violencia, cuando las condiciones de vulnerabilidad convergen en ellas. Por ello, la institución se comprometerá a respetar los derechos fundamentales de los funcionarios de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, así como en su dignidad como persona.

Disposiciones generales

La Dirección Nacional de CEN-CINAI utilizará todos los recursos pertinentes con el fin de erradicar cualquier conducta que directa o indirectamente configure acoso y/o hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral en los tres niveles de gestión; interpretándose dichas conductas reprochables como una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los intereses institucionales, que no será permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

En la aplicación de la presente Política Institucional, se debe tener presente que:

1. El acoso y/o hostigamiento sexual puede configurarse entre personas de sexo opuesto o personas del mismo sexo.
2. Ninguna persona funcionaria de la Institución, así como las personas estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes que colaboren con los servicios que brinda la Dirección Nacional de CEN-CINAI, están obligadas a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseadas.
3. Según lo definido por el Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, Decreto No. 39.487-S y la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, el acoso y/o hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta física, verbal o no verbal y/o escrita, cuando se presenta una o más de las siguientes circunstancias:
 - a). Cuando someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un requisito para acceder a un mejor puesto o mejor relación de empleo.
 - b). Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para órdenes o instrucciones abusivas por parte del victimario.
 - c). Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la víctima, o cuando se crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y/u ofensivo.
 - d). Las prácticas inaceptables y sancionables en esta Dirección Nacional serán las siguientes: suspender, no emplear, despedir o de cualquier manera afectar negativamente a una persona por no





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

tolerar este tipo de conductas sexuales escritas, verbales, no verbales y físicas que configuren acoso y/o hostigamiento sexual, o por denunciar ante la instancia pertinente dicha conducta.

e). Ante cualquier denuncia por actos de acoso y/o hostigamiento sexual presentadas ante la Comisión Contra El Hostigamiento y/o Acoso Sexual Dirección Nacional de CEN-CINAI en donde se infrinja lo estipulado en el capítulo XXIV, del Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, Decreto No. 39.487-S y la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, esta comisión especial tendrá la obligación de investigar y tramitar dicha denuncia, conformándose en Órgano Director, para proceder a investigar la verdad real de los hechos, instaurando el procedimiento disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley General de la Administración Pública y Ley Marco de Empleo Público para los casos que corresponda.

f). Todos los aspectos relacionados con la denuncia interpuestas, y las sanciones correspondientes serán llevados a cabo según lo establecido en el “Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral”, Decreto N° 39.487-S”.

Concientización y capacitación

La CIHAS programará procesos de formación dirigidos al personal de la Dirección Nacional de CEN-CINAI sobre la presente Política Institucional, los elementos del acoso y/o hostigamiento sexual, las relaciones de poder en el marco de trabajo, así como todos los aspectos relevantes del “Reglamento autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, Decreto No. 39.487-S”, con el fin de provocar un cambio cultural en nuestra institución, orientado a erradicar esta problemática desde la raíz.

Estos procesos de información y sensibilización se deberán de enfocar con respecto al personal a cargo de puestos de jefatura, en donde se deba tener personal a cargo, siendo





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

que en ese orden de ideas, se deberán de desarrollar programas de prevención del acoso y/o hostigamiento sexual en nuestra institución, los cuales puedan impartir mediante charlas y capacitaciones desarrolladas en la modalidad de aprovechamiento a dicho personal, los cuales deberán ser cursar y aprobar sus contenidos, esto como requisito obligatorio en el proceso de inducción de cualquier puesto de jefatura en la institución, teniendo como principal meta, el énfasis en los aspectos principales del fenómeno del acoso y/o hostigamiento sexual pudiendo detectar y erradicar los comportamientos indeseables en dicha materia con respecto al personal subordinado; teniendo claro con lo anterior la obligatoriedad de la jefatura inmediata, de darle curso a cualquier denuncia planteada que pudiera contener conductas indeseables de carácter sexual, ante la CIHAS, en donde se configure este tipo de acoso y/o hostigamiento, así como el tener presente la imposibilidad de conciliación en este tipo de casos. El no acatamiento de este lineamiento se considerará una falta grave de carácter disciplinario, la cual podrá ser sancionada de conformidad con el artículo 48 del Reglamento autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, aprobado mediante Decreto No. 39.487-S

Divulgación

Con base en los lineamientos establecidos por la Comisión Contra El Hostigamiento y/o Acoso Sexual Dirección Nacional de CEN-CINAI, el Departamento de Prensa y La Comisión Contra El Hostigamiento y/o Acoso Sexual Dirección Nacional de CEN-CINAI; elaborarán campañas de divulgación sobre la presente Política, el Reglamento institucional y sobre las acciones que la institución realice para erradicar el hostigamiento sexual dentro de la Dirección Nacional de CEN-CINAI.

Instancia responsable de la implementación

La Comisión Contra El Hostigamiento y/o Acoso Sexual Dirección Nacional de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, será la instancia responsable de operativizar la Política en coordinación con el Área Legal de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, mediante labores de coordinación, planificación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en toda la institución para los fines y metas de la presente política; lo anterior de conformidad con las normas que puedan aplicar de conformidad con el ordenamiento jurídico, con el propósito de llevar a buen puerto la presente política y sus fines.





DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN-CINAI

Compromiso institucional y coordinación interinstitucional.

Es deber de la institución promover el conocimiento de los derechos plasmados en la legislación internacional, nacional e institucional sobre el acoso y/o hostigamiento sexual y velar por la correcta aplicación de estos documentos.

La Comisión Contra el Hostigamiento y/o Acoso Sexual Dirección Nacional de CEN-CINAI realizará todas las coordinaciones que considere necesarias con las organizaciones e instituciones que desarrollen programas de atención a casos de acoso y/o hostigamiento sexual, propiciando el intercambio de experiencias.”

Referencias Bibliográficas.

- *Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.*
- *Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales.*
- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).*
- *Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).*
- *Reglamento autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral, Decreto No. 39.487-S.*
- *Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476.*

