

Reglamento para regulación de la prevención y sanción de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de las Mujeres.

Política contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de las Mujeres



346.013

I59 I

Instituto Nacional de las Mujeres

Reglamento para regulación de la prevención y sanción de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de las Mujeres y Política contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de la Mujeres / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2013. -- (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género; n. 17)

28 p.; 20,32 X 12,7 cm.

ISBN 978-9968-25-291-1

1.ACOSO SEXUAL. 2. ACOSO SEXUAL LABORAL. 3. EMPLEO. 4. FUNCIÓN PÚBLICA. I. Título.

Diseño y diagramación:
Ana Tricia Calvo Alfaro

Impresión:
Talleres gráficos Editorial EUNED

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE CONFIGUREN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES	7
CONCIDERANDO	8
CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.	9
ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN (*).	9
ARTÍCULO 2º.- OBJETIVOS (*).	10
ARTÍCULO 3º.- DEFINICIONES (*).	11
ARTÍCULO 4º.- POLÍTICA INSTITUCIONAL (*).	15
ARTÍCULO 5º.- COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	16
ARTÍCULO 6º RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	16
CAPITULO II	18
ARTÍCULO 7º.- ARTÍCULO INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA	18
ARTÍCULO 8º.- RESPETO DEL DEBIDO PROCESO.	18
ARTÍCULO 9º.- NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA	19
ARTÍCULO 10.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.	19
ARTÍCULO 11.- DEBER DE COLABORACIÓN (*).	20
ARTÍCULO 12.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.	20
ARTÍCULO 13.- PLAZO PARA INSTRUIR INVESTIGACIÓN (*).	21
CAPITULO IZII	21
ARTÍCULO 14.- PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO.	21
ARTÍCULO 15.- PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.	22
ARTÍCULO 16.- ACTA DE DENUNCIA.	22
ARTÍCULO 17.- MÉRITO PARA LA INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	23

ARTÍCULO 18.-	TRÁMITE DE LA DENUNCIA Y AUDIENCIA.....	24
ARTÍCULO 19.-	AMPLIACIÓN DE LA DENUNCIA	24
ARTÍCULO 20.-	MEDIDAS CAUTELARES (*)	25
ARTÍCULO 21.-	TRASLADO DE LA DENUNCIA Y AUDIENCIA (*)	26
ARTÍCULO 22.-	VALORACIÓN DE LA PRUEBA	27
ARTÍCULO 23.-	PRUEBA A CARGO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.	27
ARTÍCULO 24.-	PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER	27
ARTÍCULO 25.-	ASESORAMIENTO JURÍDICO Y APOYO EMOCIONAL.	28
ARTÍCULO 26.-	EXPEDIENTE	28
ARTÍCULO 27.-	DEL INFORME FINAL DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.	29
ARTÍCULO 28.-	MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.....	29
CAPITULO IV	29
ARTÍCULO 29.-	TIPOS DE SANCIONES.	29
ARTÍCULO 30.-	CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.	30
ARTÍCULO 31.-	CAUSALES DE DESPIDO DE LA PERSONA DENUNCIANTE. ...	31
ARTÍCULO 32.-	DENUNCIAS FALSAS	31
CAPITULO V	32
ARTÍCULO 33.-	PLAZO PARA INTERPONER LA DENUNCIA	32
ARTÍCULO 34.-	PRESCRIPCIÓN (*)	32
ARTÍCULO 35.-	NORMATIVA SUPLETORIA (*)	33
ARTÍCULO 36.-	DEROGATORIA	33
ARTÍCULO 37.-	VIGENCIA	33
POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INAMU:	35
I INTRODUCCIÓN	37
II GLOSARIO	39
III OBJETIVOS GENERALES	41
IV OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	41
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA.	42
VI. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	42
VII. MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.	43

PRESENTACIÓN

En el cumplimiento del mandato de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N°. 7476, reformada mediante la Ley N° 8805, me complace presentar dos instrumentos dirigidos a garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

- El Reglamento para la Regulación de la Prevención y Sanción de las Conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el INAMU, que fue aprobado en el año 2011 y reformado en el año 2012, mediante acuerdo N° 3 de la Junta Directiva, sesión ordinaria N° 11 del 25 de abril de 2012.
- La Política contra el Hostigamiento sexual en el INAMU. Aprobada por Junta Directiva del INAMU mediante acuerdo N° 4 de la Sesión Ordinaria N° 10-2013 celebrada el 13 de marzo de 2013

Dichos instrumentos son de uso y aplicación del personal, así como de otras personas implicadas en las coordinaciones inter- institucionales y en la prestación de los servicios que se requieren para el cumplimiento del mandato del INAMU, con el fin de que se informen sobre los derechos y las responsabilidades asociadas a la prevención y la sanción del acoso sexual, que afecta especialmente a las mujeres.

Espero que la política se convierta en un eje orientador de la estrategia a seguir para erradicar todas las conductas que configuran el hostigamiento sexual y así garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo para las y los funcionarios que laboramos para la protección de los derechos humanos de las mujeres.



María Isabel Chamorro Santamaría
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE CONFIGU- REN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

(*Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

Con base en las atribuciones concedidas por los artículos 188 de la Constitución Política 3° inciso b) y 8° incisos d) y h) de la Ley del Instituto Nacional de la Mujer N° 7801 del 30 de abril de 1998, publicada en el Diario Oficial La Gaceta

Nº 94 del 18 de mayo de 1998, y 5º de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Trabajo, Nº 7476 del 3 de febrero de 1995, publicada en el Diario Oficial La Gaceta Nº 45 del 3 de marzo del 1995 y,

CONSIDERANDO:

I. Que el Estado costarricense ha asumido como uno de sus compromisos prioritarios el respeto y defensa de los derechos humanos y que los derechos a la libertad, la vida y el trabajo son principios básicos garantizados por nuestra Constitución Política.

II. Que en cumplimiento de este compromiso, Costa Rica ha ratificado numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se incluyen: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, (Belem do Pará), la Declaración Americana de los Derechos Humanos, (Pacto de San José), el Convenio 111 sobre eliminación de la discriminación, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW).

III. Que la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país tienen un valor similar a la Constitución Política, y en la medida que otorguen mayores derechos, privan sobre la Constitución.

IV. Que la ley contra el Hostigamiento Sexual Nº 7476,

dispone la prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y docencia, en el sector público y el sector privado.

V. Que la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, en su artículo 5º, establece la obligación de las instituciones de mantener una política de prevención y de poseer un Reglamento sobre esta materia. Por tanto:

El Instituto Nacional de las Mujeres dicta el presente Reglamento de Hostigamiento Sexual del Instituto Nacional de las Mujeres aprobado mediante acuerdo N° 3 de la sesión ordinaria N° 09-20011, celebrada el 9 de marzo del 2011.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1º ÁMBITO DE APLICACIÓN (*)

La presente normativa se establece, en el marco de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, para prevenir, investigar, repudiar y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo u opción sexual, que atenta contra la dignidad de las personas, en las relaciones de jerarquía o autoridad, relaciones entre personas del mismo

nivel jerárquico, entre personas funcionarias y entre personas funcionarias y usuarias, en el ámbito de trabajo, que se establecen dentro del Instituto Nacional de las Mujeres.

El presente Reglamento se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas funcionarias de un nivel jerárquico inferior a uno superior y relaciones entre personas funcionarias y usuarias, en el ámbito de Trabajo del INAMU.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 2°

OBJETIVOS (*)

Los objetivos de este Reglamento son:

1. Contar con un reglamento interno que garantice condiciones de respeto para quienes laboran en el Instituto Nacional de las Mujeres, personal administrativo, técnico y personas que presten o reciben servicios del INAMU, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite, investigue, sancione las conductas de hostigamiento sexual y garantice un clima organizacional fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad y la no discriminación.
2. Establecer un procedimiento único, adecuado y efectivo con fundamento en el artículo 5° de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que es la Ley N° 7476, mediante el que se permita la investigación y la

garantía de confidencialidad de las denuncias y la sanción a las personas hostigadoras cuando exista motivo comprobado para ello.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 3° DEFINICIONES (*).

Para la aplicación del presente Reglamento se utilizarán las siguientes definiciones de forma generalizada:

1. **INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres.
2. **Hostigamiento sexual o acoso sexual:** Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
 - a. Como forma de violencia contra las personas, que atenta contra los derechos humanos, y su dignidad.
 - b. Condiciones materiales de empleo: Tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración en derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio por intención o resultado.
 - c. Desempeño y cumplimiento laboral: situaciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades y desmotivación.

d. Estado general de bienestar personal: aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

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

3. Manifestaciones del hostigamiento sexual: Se considerarán manifestaciones de hostigamiento las acciones tales como:

a. Requerimiento de favores sexuales que impliquen a cambio:

a. 1) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo o beneficios sociales a otorgar que realice una persona funcionaria del INAMU a otra persona funcionaria del INAMU, que puede evidenciarse mediante el ofrecimiento dirigido a mejorar la condición de la persona servidora a cambio de cualquier favor de carácter sexual;

a. 2) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo o de otorgamiento de beneficios sociales, recibida por una persona funcionaria.

a. 3) Exigencia de una persona funcionaria a otra persona funcionaria de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o su contratación.

b. Utilización, por distintos medios, de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

c. Realización de gestos o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe.

d. Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba sin perjuicio de que tal conducta sea adecuada típicamente en alguna conducta penalizada por un tipo penal como abuso sexual.

4. **Persona funcionaria:** Para todos los efectos, es toda persona física que en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta del INAMU, como parte de su organización, a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce.

5. **Víctima:** Persona funcionaria o persona usuaria que sufre acoso u hostigamiento sexual.

6. **Persona denunciada:** Persona funcionaria del INAMU a quien se le atribuye la presunta comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual.

7. **Procedimiento especial contra el hostigamiento sexual:** Es el procedimiento administrativo que realiza el INAMU, a la luz de lo establecido en capítulo III de este Reglamento.

8. **Potestad disciplinaria:** Facultad de la Presidencia Ejecutiva del INAMU para imponer sanciones al personal de la Institución, cuando incurran en las faltas a los deberes inherentes a su cargo.

9. **Comisión de Investigación:** Órgano administrativo que se encarga de instruir el procedimiento especial contra el hostigamiento sexual, de conformidad con lo que establece el capítulo III de este Reglamento, cuya integración será competencia de la Presidencia Ejecutiva. No actuará oficiosamente sino por orden de la Presidencia Ejecutiva.

10. **Prueba:** Es la demostración de los hechos que fundamentan la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Trabajo, N° 7476 y este Reglamento.

11. **Violencia:** Es la acción u omisión directa e indirecta que tiene como finalidad dañar la integridad de una persona y puede ser física, psicológica o emocional.

12. **Derechos Humanos:** Son los derechos humanos inherentes a nuestra condición de personas al vivir en sociedad para satisfacer nuestras necesidades básicas como: la alimentación, la salud, el vestido, la vivienda, el trabajo remunerado, la educación y participación en la vida cultural.

13. **Hostilidad:** Conductas abusivas que se ejercen en forma de violencia emocional por parte de una persona, un grupo pequeño, o un colectivo grande

14. **Personas usuarias:** Son las personas que de forma aislada o reiterada se presentan a las oficinas centrales o desconcentradas del INAMU, para solicitar en su favor o

de terceros algún servicio de la Institución, para prestar servicios al INAMU, así como aquellas mujeres, que reciben atención en albergues o similares del INAMU”.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012

ARTÍCULO 4° **POLÍTICA INSTITUCIONAL (*).**

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 5° de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Trabajo, N° 7476, la Presidencia Ejecutiva deberá, como parte de una política institucional:

1. Promover una sistemática y activa divulgación en forma escrita y oral de la ley y el presente reglamento entre las personas funcionarias y las personas usuarias de la institución para darlo a conocer. Para tal efecto el INAMU elaborará y distribuirá toda clase de materiales informativos, educativos y didácticos sobre el hostigamiento sexual (afiches, brochures) e informará los procedimientos establecidos en el presente reglamento e instancias donde acudir.
2. Velar por el cumplimiento del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual establecido en este reglamento.
3. Promover que exista personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Podrá suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta ley.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 5°

COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Con la finalidad de prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el presente reglamento, la Presidencia Ejecutiva deberá crear un Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual, adscrito al Área de Recursos Humanos, el cual será coordinado por la Comisión de Salud Ocupacional y conformado por una persona funcionaria con formación en derechos humanos, otra en psicología y otra en violencia de género.

ARTÍCULO 6°

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

El Comité se encargará de velar por la ejecución de la Política de Prevención. Dentro de sus funciones están:

1. Comunicar en forma escrita a las personas que laboran en el Instituto Nacional de las Mujeres de la existencia de una política interna que prevenga, desaliente y evite las conductas de hostigamiento o acoso sexual.

2. Establecer una estrategia de divulgación y promoción de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
3. Brindar asesoría y orientación a las funcionarias (os) del Instituto Nacional de las Mujeres sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual en la Institución.
4. Promover jornadas de capacitación, charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a sensibilizar y capacitar a todo el personal de la institución para la prevención, de conductas de hostigamiento sexual, así como tomar medidas necesarias o dirigidas a garantizar un ambiente libre de hostigamiento sexual.
5. Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con la misma problemática; así como coordinar todo tipo de medidas necesarias para evitar y erradicar el hostigamiento sexual.
6. Establecer equipos interdisciplinarios para brindar asesoramiento y apoyo a las víctimas brindándoles la orientación necesaria.
7. Velar por las relaciones entre las personas que trabajan en la institución y las usuarias de sus servicios, que estén fundadas en el respeto mutuo para evitar conductas de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II

De la Comisión Investigadora

ARTÍCULO 7° INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.

El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por una Comisión Investigadora, designada por la Presidenta Ejecutiva, la cual debe estar integrada por tres personas funcionarias, con conocimientos en al menos las siguientes materias: hostigamiento sexual, violencia de género, derechos humanos o régimen administrativo disciplinario.

La Comisión Investigadora se regirá, como todo órgano colegiado, por las disposiciones de los artículos 49 a 58 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 8° RESPECTO DEL DEBIDO PROCESO.

En la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, la Comisión Investigadora, realizará todas las acciones necesarias para tutelar el derecho de defensa, acceso al expediente, ofrecimiento de pruebas y demás principios jurídicos que integran el debido proceso a favor de todas las partes involucradas en el procedimiento; para ello se apegará a lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y este Reglamento. Asimismo guardará, invariablemente, la confidencialidad del caso.

ARTÍCULO 9°

NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

La Presidencia Ejecutiva deberá nombrar mediante resolución, a las personas que integrarán la Comisión Investigadora, por periodos de un año. En casos calificados, la Presidencia Ejecutiva podrá sustituir, mediante resolución fundamentada, a alguna de las personas integrantes de la Comisión, antes del vencimiento del periodo de nombramiento.

ARTÍCULO 10.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.

La Comisión Investigadora tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las denuncias que le remita el Área de Recursos Humanos, relacionadas con presuntos casos de hostigamiento sexual.
2. Instruir el procedimiento especial contra el hostigamiento sexual previsto en este reglamento.
3. Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la normativa vigente.
4. Efectuar la investigación de la verdad real de los hechos, para lo cual podrá solicitar asesoría y colaboración de las áreas técnicas correspondientes.
5. Recomendar a la Presidencia, sobre la ubicación temporal de las personas involucradas en el procedimiento, en caso de que se solicite alguna medida cautelar, según el artículo 20 de este Reglamento.

6. Emitir el informe y la recomendación que proceda y trasladar el caso a la Presidencia Ejecutiva, quien goza de la potestad disciplinaria en el INAMU.

ARTÍCULO 11. DEBER DE COLABORACIÓN (*).

Todo el personal del INAMU se encuentra en la obligación de brindar su colaboración a solicitud de la Comisión Investigadora del Procedimiento para la debida instrucción del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual. La desatención injustificada de este deber por parte de la persona funcionaria, se considerará falta grave y se sancionará conforme con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicios.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012.)

ARTÍCULO 12. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual. Dicha prohibición se hará extensiva a las personas funcionarias cuya colaboración sea solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a las o los testigos ofrecidos por cualquiera de las partes dentro del procedimiento especial de hostigamiento sexual, en el tanto sean personas funcionarias del

INAMU, también a las y los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Investigadora y sus integrantes. Se exceptúan de esta obligación los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes.

ARTÍCULO 13. PLAZO PARA INSTRUIR INVESTIGACIÓN (*).

El plazo máximo para concluir el procedimiento es de tres meses, a partir del momento de la interposición de la denuncia ante el Área de Recursos Humanos.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012.)

CAPÍTULO III

Procedimiento especial contra el hostigamiento sexual

ARTÍCULO 14. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PROCEDIMIENTO.

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual, los principios generales del debido proceso, el de proporcionalidad, razonabilidad y la libertad probatoria, así como los específicos de confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de

la persona denunciada y principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.

ARTÍCULO 15. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

La presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual o su representante legal deberá interponer la denuncia en forma oral o escrita ante la Coordinadora del Área de Recursos Humanos.

El Área de Recursos Humanos, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la denuncia, deberá conformar y foliar un expediente y trasladarlo a la Comisión de Investigación y procederá a informar a la Presidencia Ejecutiva y a la Defensoría de los Habitantes acerca de la interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 16. ACTA DE DENUNCIA.

Cuando la denuncia sea oral o escrita pero se considere incompleta, el Área de Recursos Humanos levantará un acta administrativa que contendrá al menos la siguiente información:

1. Nombre completo, cédula o documento de identificación, lugar de trabajo y dirección o medio para recibir notificaciones de la persona que denuncia y de la persona denunciada.
2. Descripción clara y detallada de todos los hechos o situaciones que se denuncian y que podrían constituir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual, con

indicación de la fecha y lugar en que acontecieron los hechos, así como de la prueba que fundamente la denuncia

3. Fecha y lugar de la denuncia.
4. Firma de la o las personas que denuncian y de quien levanta el acta.

La ausencia de alguno de estos datos no invalidará la denuncia.

ARTÍCULO 17. MÉRITO PARA LA INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Para dar curso al procedimiento especial, el Área de Recursos Humanos deberá remitir a la Comisión Investigadora el expediente, previamente conformado al efecto, que debe contener al menos la denuncia formal, ya sea por escrito o mediante acta elaborada por dicha Área, así como las pruebas aportadas por la persona denunciante. En caso de no contar en ese momento con pruebas, corresponderá a la Comisión Investigadora gestionar la obtención de las pruebas que estime necesarias.

ARTÍCULO 18. TRÁMITE DE LA DENUNCIA Y AUDIENCIA.

Para el trámite de la denuncia se debe actuar de conformidad con lo establecido en este Reglamento, sin embargo antes de la apertura del procedimiento por parte de las Comisión Investigadora, no se deberá dar audiencia a la persona denunciada.

ARTÍCULO 19. AMPLIACIÓN DE LA DENUNCIA.

La presunta víctima o su representante legal podrán ampliar la denuncia ante la Comisión Investigadora, en cuanto a hechos nuevos y prueba. Estos deberán formar parte de los hechos a investigar cuando haya mérito y deberán constar dentro de la resolución inicial que dicte la Comisión Investigadora.

Cuando los hechos nuevos y prueba se presenten después de la resolución inicial de la Comisión Investigadora y, al menos 8 días antes de celebrarse la audiencia, se le pondrá en conocimiento al denunciante, de inmediato, para que prepare su defensa.

Si se trata de una ampliación de pruebas o aspectos que constan en la denuncia inicial, podrá hacerse en cualquier momento, previo al inicio de la audiencia oral y privada del procedimiento administrativo disciplinario. En caso de que se trate de hechos nuevos deberán presentarse a La Comisión Investigadora al menos con ocho días de antelación a la celebración de la audiencia oral y privada y de inmediato se pondrán en conocimiento de la persona denunciada, para que prepare su defensa.

ARTÍCULO 20. MEDIDAS CAUTELARES (*).

En cualquier estado del procedimiento especial contra el hostigamiento sexual y hasta tanto no adquiera firmeza el acto final, deberán resolverse de manera prevalente y con

carácter de urgencia las medidas cautelares solicitadas por la parte. La resolución que al respecto dicte la Presidenta Ejecutiva carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución motivada podrá solicitar a la Presidencia Ejecutiva adoptar el establecimiento de medidas cautelares tales como:

1. Traslado temporal o permuta de la persona denunciada a otro puesto, de igual o similar categoría, manteniendo todos sus derechos laborales y percibiendo el mismo salario.
2. Traslado temporal o permuta (reubicación temporal) de la presunta víctima o de algún testigo cuando estos sean parte del personal del INAMU a un puesto de igual o similar categoría sin afectación en perjuicio de su salario.
3. Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
4. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
5. Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
6. Cualquier otra medida que permita a la Comisión Investigadora obtener la verdad real de los hechos denunciados, de acuerdo con la ley.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de las personas obligadas a la

disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes del proceso, procurando mantener la seguridad de la víctima.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 21. TRASLADO DE LA DENUNCIA Y AUDIENCIA (*).

La Comisión Investigadora encargada del procedimiento conferirá un plazo mínimo de quince días hábiles a partir de la notificación a las partes de la resolución inicial, para que se presenten a una audiencia oral y privada con la finalidad de recibir toda la prueba ofrecida, alegatos y conclusiones. En dicha resolución deberán establecerse, de manera expresa, las garantías del debido proceso. No procederá la conciliación.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 22. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Las pruebas serán valoradas de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, debiendo razonar sobre todos los elementos probatorios aportados por las partes o gestionadas por la Comisión Investigadora. Ante la ausencia de prueba directa, deberá recurrirse a 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 en relación con el ejercicio de su sexualidad.

ARTÍCULO 23. PRUEBA A CARGO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.

Corresponderá a la Comisión Investigadora gestionar, en lo posible, la obtención de la prueba, aunque la persona denunciante no la haya presentado con la denuncia.

ARTÍCULO 24. PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER.

En cualquier fase del proceso, la Comisión Investigadora, podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que exista, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se dará audiencia a las partes por el plazo de tres días.

ARTÍCULO 25. ASESORAMIENTO JURÍDICO Y APOYO EMOCIONAL.

En el procedimiento que contempla este reglamento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

ARTÍCULO 26. EXPEDIENTE.

El expediente administrativo contendrá toda la documentación relacionada con la denuncia, la prueba evacuada durante la investigación, las actas, resoluciones dictadas por las autoridades institucionales y sus constancias de notificación.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

La Comisión Investigadora y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta su finalización, serán responsables de la custodia del expediente administrativo y de mantener la debida confidencialidad de conformidad con las disposiciones de los artículos 272 y 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 27. DEL INFORME FINAL DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA.

La Comisión investigadora, en el plazo de ocho días hábiles, posteriores a la evacuación de la prueba, en la audiencia convocada para ese efecto, emitirá el informe con recomendaciones, respecto de los hechos probados y no probados debidamente fundamentados en la prueba evacuada. Este informe será remitido a la Presidencia Ejecutiva para que dicte el acto final, en un plazo de ocho días hábiles contados a partir del recibo del informe final.

ARTÍCULO 28. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.

Contra el acto final dictado por la Presidenta Ejecutiva, cabrá Recurso de Reposición dentro de los tres días siguientes a su notificación.

CAPÍTULO IV

Faltas disciplinarias y sanciones

ARTÍCULO 29. TIPOS DE SANCIONES.

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. Cuando se trate de una falta grave, las sanciones que se aplicarán serán las siguientes:

1. Suspensión sin goce de salario, hasta por quince días.
2. Despido sin responsabilidad institucional.

ARTÍCULO 30. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.

Para determinar si existe una condición agravante en la conducta cometida, que haga al denunciado acreedor de una sanción correspondiente a falta grave, la Presidencia

Ejecutiva, como instancia encargada de la potestad disciplinaria, aplicará criterios tales como:

1. Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, tanto en el INAMU como en empleos anteriores.
2. Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza cometidas por el mismo servidor.
3. La víctima sea menor de edad o sufra de discapacidad física o mental.
4. Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, compañeros de trabajo y/o familiares.
5. El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral para la víctima.
6. Se haya utilizado medios electrónicos como instrumento para perpetrar la conducta de acoso u hostigamiento sexual.
7. El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas.

Todas estas condiciones de agravación deben estar debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario, con fundamento en las pruebas documentales, periciales y/o testimoniales correspondientes.

ARTÍCULO 31. CAUSALES DE DESPIDO DE LA PERSONA DENUNCIANTE.

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la instancia competente tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde se deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

ARTÍCULO 32. DENUNCIAS FALSAS.

La persona que denuncie una conducta de hostigamiento sexual falsa podrá incurrir, cuando así se tipifique en cualquiera de las conductas propias de un delito contra el honor, según lo establecido en el Código Penal y será denunciada ante el Ministerio Público.

CAPÍTULO V

Disposiciones finales

ARTÍCULO 33. PLAZO PARA INTERPONER LA DENUNCIA.

El plazo máximo para interponer la denuncia será de dos años a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir del momento en que cesó la causa justificada que le impidió denunciar en el momento oportuno.

ARTÍCULO 34. PRESCRIPCIÓN(*).

El plazo para la aplicación de sanciones disciplinarias, prescribirá en un mes calendario, a partir de la fecha en que la Presidencia Ejecutiva recibe el Informe Final por parte de la Comisión Investigadora, conforme con lo que establece el artículo 603 del Código de Trabajo.

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción, se regirán por lo estipulado en el título X del Código de Trabajo.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 35. NORMATIVA SUPLETORIA (*).

Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres y la Ley General de la Administración Pública”

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 36. DEROGATORIA.

Deróguese el actual capítulo XVI del Reglamento Autónomo de Servicios.

“Transitorio. — (*) La Junta Directiva del INAMU, en el plazo de tres meses, a partir de la publicación de las presentes modificaciones, definirá la Política Institucional establecida en el artículo 4° de este Reglamento.

(* Reformado mediante acuerdo n° 3 de la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, sesión ordinaria número once del veinticinco de abril de dos mil doce publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°105 de 31 de mayo de 2012)

ARTÍCULO 37. VIGENCIA.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

**POLÍTICA INSTITUCIONAL
CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL INAMU**

I. INTRODUCCIÓN.

El hostigamiento sexual supone la imposición de conductas o favores sexuales en una relación de poder, que influye negativamente el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral de quienes lo sufren.

El Instituto Nacional de las Mujeres tiene la responsabilidad de prevenir, desalentar, evitar, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito institucional.

Como parte de sus atribuciones el INAMU ha aportado al país un esfuerzo importante por desarrollar una cultura para la prevención y prohibición del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.

Desde el año 2000, se incorporó dentro del Reglamento de la Institución un capítulo que define, regula y sanciona el Hostigamiento Sexual, así mismo, el año 2011 se publica el Reglamento para la Regulación de la Prevención y Sanción de la conductas que configuren el Hostigamiento Sexual, en la Gaceta N° 63 del 30 de marzo del 2011, modificado en la Gaceta N° 105 del 31 de mayo del 2012.

En cumplimiento del artículo N° 5 de dicho Reglamento, se crea el Comité para Prevención del Hostigamiento Sexual, mediante el oficio PE-L-023-2012 del junio de 2012.

Lo anterior, en atención a la responsabilidad de tomar las medidas que sean necesarias para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito institucional, ya que éste en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del

ser humano y constituye una clara discriminación en contra la persona que lo sufre.

Por lo expuesto y en cumplimiento a lo establecido en el artículo N°5 de la Ley No. 7476 y reformada por medio de la Ley N° 8805 “Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia”, se crea en el INAMU la siguiente política de defensa y protección de los derechos humanos del personal, las personas usuarias y contratistas, con el fin de promover una conducta responsable, respetuosa, objetiva y digna, que permita mantener en todo momento un ambiente laboral e institucional exento de cualquier tipo de acoso y de discriminaciones originadas en conductas indeseadas de naturaleza sexual.

Los presentes lineamientos son un llamado a la reflexión, a la acción y al compromiso, que enmarca una serie de acciones, impulsadas en y desde diversas áreas del INAMU y que se harán del conocimiento de todo el personal.

Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el INAMU:

“El Instituto Nacional de las Mujeres promueve un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual en el que las personas puedan desarrollar relaciones respetuosas, sobre la base de la igualdad de género.

Esta institución rechaza el hostigamiento sexual como una práctica contraria a los Derechos Humanos.

La conducta de hostigamiento sexual realizada por alguna persona relacionada con el INAMU en el ámbito de trabajo, se sancionará conforme a las disposiciones previstas.”

II. GLOSARIO:

Acoso u hostigamiento sexual: ¹Toda 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 sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Clima organizacional: Conjunto de condiciones presentes en el espacio laboral que influyen en las relaciones interpersonales entre los y las funcionarias de la institución.

Contratistas: Persona que presta sus servicios a la institución a título personal o de una empresa mediante un contrato.

Degradación: Toda conducta que pretenda menoscabar la dignidad y los derechos de las personas.

Igualdad de género: De acuerdo con la CEDAW para lograr la igualdad de género se deben eliminar todas formas de discriminación contra las mujeres. La igualdad es un derecho humano y por lo tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los estados. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación real y comprobada contra las mujeres para que puedan disfrutar de sus derechos humanos².

1 Artículo 3 de la Ley 7476 (modificada por medio de Ley 8805)

2 Nota de Alda Facio ¿Igualdad y/o Equidad? Políticas que transforman Proyecto de la Agencia Catalana de Cooperación para el Desarrollo PNUD

Manifestaciones de acoso sexual³: 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 o de estudio de quien la reciba.
 - a. 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.
 - b. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
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.

No discriminación⁴: Es un principio que se encuentra en la base de los derechos humanos y se refiere a la erradicación de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

³ Artículo 3 de la Ley 7476 (modificada por medio de Ley 8805)

⁴ Naciones Unidas. Asamblea General. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. 1 ed., San José: INAMU, 2002

Personas usuarias: Son las personas que de forma aislada o reiterada se presentan a las oficinas del INAMU para solicitar a su favor o de terceros algún servicio de la institución.

III. OBJETIVOS GENERALES.

1. Prevenir, erradicar, evitar, investigar, sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el ámbito institucional y garantizar un clima organizacional fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad y la no discriminación.
2. Promover una sistemática y activa divulgación en forma escrita y oral de la Ley y el Reglamento para la Regulación de la Prevención y Sanción de las Conductas que Configuren el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de la Mujeres.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas funcionarias, usuarias y contratistas, sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual.
2. Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa, de acuerdo con el Reglamento para la Regulación de la Prevención y Sanción de las Conductas que Configuren el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de la Mujeres.

3. Actualizar al personal en materia de prevención del hostigamiento sexual, para lo cual la Institución podrá suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA.

Todas las personas independientemente de su jerarquía, tienen la obligación de mantener dentro del INAMU una conducta acorde con la presente política, poner todos sus esfuerzos en lograr un ambiente laboral e institucional libre de acoso u hostigamiento sexual y evitar comportamientos que degraden, abusen o demuestren faltas de respeto para compañeros y compañeras de trabajo, personas usuarias y cualquier otra persona vinculada con el ámbito laboral.

VI. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA.

1. Actualizar el Reglamento publicado en marzo del 2011 con la modificación vigente a partir mayo del 2012.
2. Publicar en la página web institucional para el conocimiento tanto del personal como del público en general la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y el Reglamento de la Institución.
3. Promover la creación de una sección sobre el tema de Hostigamiento Sexual en el sitio web de la Institución.

4. Elaboración y divulgación de materiales informativos sobre la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
5. Promover con la CCAD la inclusión en el plan de capacitación el tema de Hostigamiento Sexual, las implicaciones y aplicación de la Ley y el Reglamento mencionados.
6. Impartir al personal el módulo de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia propuesto por el Área de Violencia de Género.
7. Realizar las actividades de sensibilización necesarias para que las personas trabajadoras tomen en cuenta las diversas formas de Hostigamiento Sexual y su vivencia diferenciada en hombres y mujeres.
8. Asignar en el POI una carga laboral de un octavo de tiempo a las personas funcionarias integrantes del Comité para que asuman las actividades relacionadas con la ejecución de la política.
9. Entregar a las nuevas personas trabajadoras del INAMU en el proceso de inducción esta política y que se le indique que debe aceptar que conoce las políticas de hostigamiento sexual de la institución.

VII. MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La jerarquía del INAMU junto con el Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual establecerán los mecanismos para verificar los avances semestrales y anuales de las acciones propuestas.

Para lo anterior se definen las siguientes responsabilidades:

Responsables	Funciones
Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar la Política y la estrategia Institucional para su aplicación. • Aprobar la actualización de la Reglamentación Institucional con respecto al Hostigamiento Sexual cuando corresponda.
Presidencia Ejecutiva	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la adecuada aplicación y cumplimiento de la Política. • Promover el involucramiento de las personas funcionarias del INAMU en la ejecución de la misma. • Constituir y actualizar el Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual. • Facilitar y aprobar los mecanismos necesarios para dar a conocer la Política y la Estrategia a todas las personas funcionarias de modo tal que se facilite el alcance de los compromisos establecidos en la Política y el Reglamento. • Velar por que se incorpore dentro de los Planes Anuales Operativos y sus respectivos presupuestos las acciones que garanticen la elaboración e implementación. • Velar porque la información se mantenga actualizada. • Establecer las sanciones correspondientes de acuerdo a la recomendación planteada por la Comisión Investigadora, de conformidad con los plazos establecidos en el Reglamento.
Proveeduría Asesoría Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Velar porque en los procesos de contratación se incluyan cláusulas de cumplimiento de la política.

<p>Comisión Investigadora</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las responsabilidades citadas en el Capítulo II y demás obligaciones establecidas en el Reglamento para la regulación de la prevención y sanción de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el INAMU.
<p>Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las obligaciones establecidas por el Reglamento. • Formular y proponer la política y estrategia institucional. • Elaborar y remitir los informes semestrales sobre la implementación y avances de la estrategia. • Coordinar con las instancias internas de la institución lo correspondiente a la elaboración, desarrollo, implementación, divulgación de la política y la estrategia, así como la capacitación de las personas funcionarias respecto al tema. • Solicitar la colaboración pertinente a las áreas y unidades para la ejecución de la estrategia y cumplimiento de la Política.
<p>Titulares subordinadas(os)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y acompañar a los y las funcionarias del área o unidad a su cargo, en la divulgación de la Política, Reglamento y en la ejecución de la estrategia.
<p>Funcionarias y funcionarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer, cumplir y divulgar lo estipulado en esta Política y su Reglamento.

Administración Activa

- Conocer y cumplir la Política y el Reglamento.
- A las Direcciones Administrativa Financiera y Técnica, que faciliten los recursos humanos y financieros para el cumplimiento de la Política y la ejecución de la estrategia.
- Al Área de Recursos Humanos le compete recibir, remitir a la Comisión Investigadora e informar a la Presidencia Ejecutiva y a la Defensoría de los Habitantes las denuncias por Hostigamiento Sexual.
- Al Área de Proveeduría, le corresponde garantizar que todas las contrataciones administrativas que se ejecuten en la Institución y que tengan como objeto la prestación de servicios o concesiones, que introduzcan personas externas dentro del funcionamiento de la Institución, se prevea como causal de rompimiento del contrato con responsabilidad para el contratista, la práctica de actos de hostigamiento sexual.
- A la Delegación de la Mujer, le corresponde la atención y orientación de los casos de personas funcionarias víctimas de Hostigamiento Sexual.
- Al personal técnico según sus competencias, les corresponde brindar elementos técnicos actualizados para fortalecer las acciones de la estrategia para la aplicación de la política.

Aprobada por Junta Directiva del INAMU mediante acuerdo Número Cuatro de la Sesión Ordinaria N° 10-2013 celebrada el 13 de marzo del 2013.

