



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

LA GACETA

Diario Oficial

Firmado digitalmente por
CARLOS ANDRES TORRES SALAS
(FIRMA)
Fecha: 2019.07.31
16:21:10 -06'00'



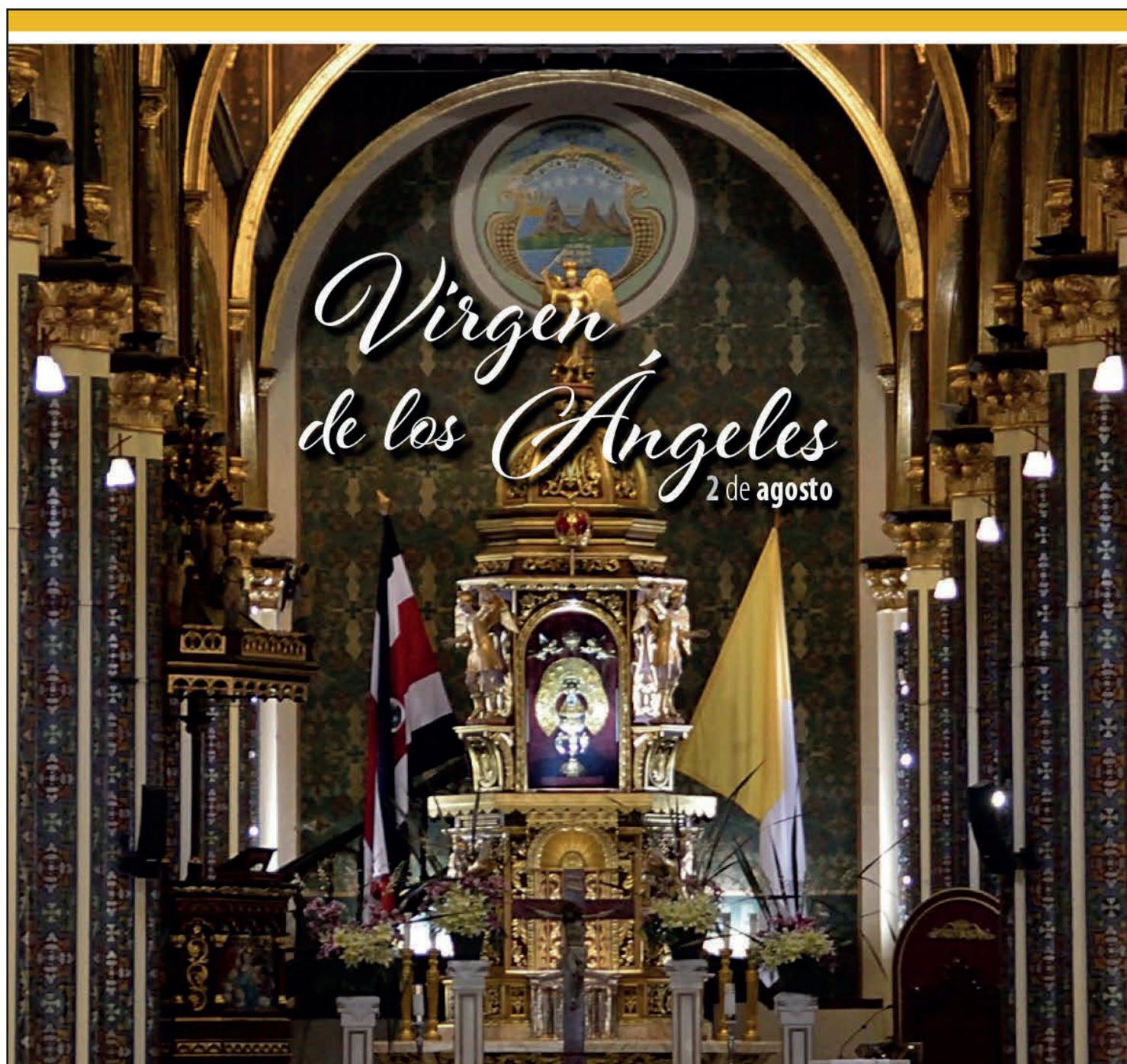
Imprenta Nacional
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 1° de agosto del 2019

AÑO CXLI

Nº 144

64 páginas



Declarada **Patrona** Oficial de **Costa Rica**
por la Asamblea Constituyente
y del Estado el **24 de setiembre** de **1824**



Imprenta Nacional
Costa Rica

N° 015-2019 MSP

EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Con fundamento en las facultades que otorgan los artículos 28 incisos 1 y 2 subinciso a) de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 de 2 de mayo de 1978, 7 de la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública N° 5482 de 24 de diciembre de 1973 y 5 de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995.

Considerando:

1°—Que el Estado costarricense tiene una larga trayectoria en la promoción y defensa de los Derechos Humanos, al suscribir un conjunto de Declaraciones y Convenios Internacionales, y contar con un marco jurídico nacional, con el fin de lograr la igualdad social entre mujeres y hombres, así como la reducción de brechas por razón de género.

2°—Que el Hostigamiento Sexual es una práctica discriminatoria contra la Dignidad de las personas, que debe ser prevenido, prohibido y sancionado, tanto en el ámbito público como el privado. Es una expresión más de la Violencia por razón de Género que sufren las personas, y en especial las mujeres, por las relaciones sociales de subordinación a las que se encuentran sujetas.

3°—Que la Ley 7476: “Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia”, en su artículo 3, establece que se entiende como hostigamiento o acoso sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe y que tiene como resultados consecuencias perjudiciales en tres ámbitos:

- a) En las condiciones materiales del empleo y la docencia.
- b) En el desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) En el estado general del bienestar personal.

4°—Todo patrono está en la obligación de mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto, por medio de la difusión de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione el hostigamiento sexual, estableciendo procedimientos internos efectivos y adecuados para el abordaje de denuncias, garantizando plazos, confidencialidad de las denuncias y un régimen sancionatorio.

5°—Que en el marco del derecho internacional de los derechos humanos se cuenta con diversos instrumentos que han desarrollado la problemática del acoso sexual, entre los que se encuentran:

- a) **Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW** (1979). Menciona en el artículo 3, que los Estados partes tomarán “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”.
- b) **Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos** (Viena 1993). Esta conferencia señala en el punto 38, la importancia de la labor destinada a “eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de acoso sexual, (...) y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales (...)”.
- c) **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Belem Do Pará, 1994). En el Artículo 2.b, consagra que: “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada”.

6°—Que para brindar respeto y garantía de los derechos humanos de las mujeres, es necesario que los Estados legislen para la protección, prevención, sanción y erradicación de todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres, de manera urgente y articulada con medidas de otra naturaleza. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que:

“Los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos, en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia. Todo esto debe tomar en cuenta que, en casos de violencia contra la mujer, los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas contenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención Belem Do Pará.” (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia González y Otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009).

7°—Que el Ministerio de Seguridad Pública ha venido desarrollando acciones tendentes a la inclusión de la perspectiva de género en su quehacer institucional; tanto a lo interno como a nivel de la prestación de servicios a la ciudadanía:

- a) Mediante Decreto Ejecutivo N° 24538 de 31 de julio de 1995, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 163 de 29 de agosto de 1995, se reforma el “Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública”: Decreto Ejecutivo N° 23880-SP del 6 de diciembre del 1994, publicado en *La Gaceta* N° 9 del 12 de enero de 1995, modificándose el “Capítulo XX” para regular la materia de “Hostigamiento Sexual”; el cual ha sido modificado posteriormente para ajustar sus regulaciones a los avances en la materia.
- b) En el año 2003, se editó la primera política institucional en materia de género para el Ministerio de Seguridad Pública. En su presentación se plantea que la misma “(...) pretende determinar una guía para el quehacer institucional, que con el transcurso del tiempo sustente las bases para ir abarcando y desarrollando un entorno que permita garantizar a las personas un clima organizacional libre de discriminación, apegado a la legitimación de los derechos y en absoluta armonía con los convenios internacionales que nuestro país ha suscrito en la materia.”
- c) Mediante artículo 2°, del Decreto Ejecutivo N° 37310 del 6 de agosto del 2012, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 209, Alcance N° 168, del 30 de octubre del 2012, se modifica el “Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública”: Decreto Ejecutivo N° 36366 del 2 de noviembre del 2010, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 21 del 31 de enero del 2011, para crear la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, como órgano asesor y fiscalizador en materia de género.
- d) Con Decreto Ejecutivo N° 38106-SP del 18 de noviembre del 2013, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 247 del 23 de diciembre del 2013, se publica la “Política institucional de igualdad y equidad de género (PIEG-MSP) actualizada y armonizada con los avances que en el país se había dado”, con la cual se pretendió elaborar una guía para el quehacer institucional e incorporar en todos los ámbitos los criterios de respeto por los derechos humanos que pertenecen a todas las personas mediante la creación de mecanismos de rectificación de las diferentes situaciones discriminatorias que se pudieran presentar.

8°—Que es así como el concepto de seguridad se ha venido ampliando y su abordaje plantea la inclusión de criterios de equidad, igualdad y respeto por los derechos humanos, tanto para quienes brindan el servicio, así como para la población en su conjunto. De ahí la importancia de abordarlo desde la perspectiva de género, ya que se cuestiona y modifica la socialización de género de hombres y mujeres por formas de relacionamiento donde el ejercicio del poder no se hace a través de la subordinación, la violencia y la imposición de valores de una parte de la población sobre la otra, generalmente hombres sobre mujeres, generando condiciones de violencia tanto para quienes la ejercen como para quienes la reciben.

9°—Que, bajo esta tesis, se requiere continuar con los procesos de culturización en la institucionalidad del Ministerio de Seguridad Pública, y específicamente en la Policía, desde criterios inclusivos, erradicando la idea de que la función policial es una función estrictamente masculina, que se expresa en distintas formas de discriminación hacia las mujeres policías. Lo anterior, en aras de continuar con los esfuerzos que se han venido desarrollando y que hacen necesario generar condiciones de igualdad y equidad de género en la Institución de manera armonizada, con la finalidad de incidir positivamente en la calidad de vida del personal policial y administrativo así como en la funcionalidad de la Institución, generando cambios en el clima organizacional, el funcionamiento, la eficiencia, la eficacia y la calidad en la prestación del servicio público y de forma especial, sobre las posibilidades de generar mejoras en la calidad integral de la gestión. **Por tanto,**

ACUERDA:

1°—Emitir la siguiente: **“Declaratoria del Ministerio de Seguridad Pública como institución con cero tolerancia al hostigamiento sexual”**, lo cual representa el compromiso de combatir y evitar conductas de hostigamiento sexual dentro y fuera de la Institución, respetar y proteger los derechos humanos en concordancia con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como con los demás instrumentos internacionales que han sido ratificados por nuestro país; adoptar, por todos los medios apropiados, políticas orientadas a prevenir, desalentar y evitar cualquier manifestación de hostigamiento sexual y promover una cultura acorde con los valores morales y éticos que enaltezcan el buen nombre de la Institución.

2°—**Principios orientadores:** El Ministerio de Seguridad Pública se compromete a garantizar que al momento de tomar decisiones y ejecutar acciones para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual, se respetaran los siguientes principios orientadores:

- 1) La consideración del hostigamiento sexual como una forma de conducta inaceptable y por tanto su abordaje se debe realizar por parte de un grupo interdisciplinario conformado por personal de la Oficina de Igualdad y Equidad de Género y de la Unidad de Psicología.
- 2) La consideración de las conductas o manifestaciones de hostigamiento sexual como prácticas propias de una política sexual discriminatoria y expresión de la violencia de género, contrarias a los derechos fundamentales de quienes las sufren.
- 3) La consideración del hostigamiento sexual como práctica totalmente contraria a los valores e intereses institucionales y a la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, armonizada con la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género.
- 4) La igualdad de trato y la prohibición absoluta de toda forma de discriminación por razón de sexo.
- 5) La consideración de toda conducta o manifestación de hostigamiento sexual como absolutamente ilegal e injustificable.
- 6) El rechazo a cualquier conducta o manifestación de hostigamiento sexual y la consecuente aplicación del régimen disciplinario en esta materia.

3°—**Compromisos:** Además, adquiere el compromiso de llevar a cabo las siguientes acciones:

- 1) Ejecutar las acciones necesarias para prevenir, desalentar, evitar y sancionar, las conductas de hostigamiento sexual en la población ministerial, tanto dentro como fuera de la Institución, y promover el acceso al empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sin discriminación.
- 2) Promover una cultura de respeto entre las personas integrantes de los diferentes sectores que conforman la población ministerial.
- 3) Promover un ambiente de trabajo, de estudio y de desarrollo de las actividades académicas e institucionales libre del hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada.

- 4) Actuar con la debida diligencia para prevenir, y sancionar el hostigamiento sexual y verificar que el Proceso Disciplinario Administrativo, mediante el cual se instruyen y resuelven las denuncias por hostigamiento sexual, se realice en plazos razonables y se garantice el respeto a los derechos de las partes y el debido proceso.
- 5) Garantizar que en caso que se determine la responsabilidad disciplinaria de la persona hostigadora, se le impondrá la sanción que corresponda, sin perjuicio de otras acciones que pueda tomar la víctima.
- 6) Garantizar a todo el personal que presta servicios en el Ministerio de Seguridad Pública, que se establecerán procesos permanentes que pretenden modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de capacitación apropiados a todo nivel del Ministerio, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer, por medio de programas de divulgación, sensibilización, todo ello en coordinación con la Oficina de Igualdad y Equidad de Género, así como con otras instancias institucionales, estatales, nacionales y organismos internacionales, para la prevención y sanción de actos de hostigamiento sexual.
- 7) Ejecutar las acciones necesarias para incorporar en todos los ámbitos los criterios de respeto por los derechos humanos que pertenecen a todas las personas, mediante la creación de mecanismos de rectificación de las diferentes situaciones discriminatorias, que impidan cualquier acción o práctica de hostigamiento sexual y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes policiales, personal administrativo y todas las instituciones que lo conforman, se comporten de conformidad con esta obligación.
- 8) Fomentar la capacitación y sensibilización del personal del Departamento Disciplinario Legal, Consejo de Personal, Jefaturas, personal policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.
- 9) Alentar a los medios internos de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer.
- 10) Promover la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia del hostigamiento sexual, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- 11) Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.
- 12) Garantizar y vigilar el cabal cumplimiento de esta Declaratoria y su constante adaptación a las necesidades de la población de este Ministerio.

4°—Para la adopción de las medidas se tendrá especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su orientación sexual, o de su condición étnica.

5°—Rige a partir su firma.

Dado en San José, a los veintidós días del mes de febrero del dos mil diecinueve.

Michael Soto Rojas, Ministro de Seguridad Pública.—1 vez.—
O.C. N° 4600023018.—Solicitud N° 152808.—(IN2019362578).

N° 142-2018-MSP

EL MINISTRO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Con fundamento en las atribuciones conferidas por los numerales 28 inciso 2) aparte a) de la Ley General de la Administración Pública.