

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 1 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL

DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI

MACRO PROCESO: SOPORTE ADMINISTRATIVO

PROCESO: RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES (RHS)

ACCIÓN	ROL	NOMBRE	FIRMA
PREPARADO POR:	EQUIPO TÉCNICO 1 PROCESO DE GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	Elizabeth Sánchez Artavia	
		Damaris Quirós Garita	
REVISADO POR:	UNIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE GESTIÓN	Olga Grijalba Ruiz	
		Lady Leitón Solís	
ALINEAMIENTO INSTITUCIONAL:	UNIDAD DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA E INSTITUCIONAL	Merceditas Lizano Vega	
REVISADO POR:	SUB DIRECTORA NACIONAL DE CEN CINAI	Marianella Ribas Fallas	
APROBADO POR:	DIRECTORA NACIONAL DE CEN CINAI	Yesenia Williams González	
VERSIÓN N°: 1	FECHA DE EMISIÓN:		DNCC-OF-

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 2 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Contenido

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	1
I Aspectos Generales:	4
II Marco Legal:	9
III Enfoque	12
IV Modelo de gestión de la Política	13
V Plan de Acción	13
VI Modelo de Evaluación, Seguimiento y Rendición de cuentas de la Política	15
VII Estrategia de divulgación	15

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 3 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

“Serán considerados como manifestaciones de hostigamiento u acoso laboral, gestos, palabras, comportamientos o actitudes que se presenten de forma sistemática y prolongada en el tiempo, que atenten, ofendan, humillen o atemoricen, la integridad física o psíquica de una persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruirla a través de la degradación del entorno laboral”

Reglamento Autónomo de Servicio Dirección Nacional de CEN CINAI

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 4 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

I Aspectos Generales:

Introducción

Las estadísticas sobre salud ocupacional publicadas por el Consejo de Salud Ocupacional, muestran el crecimiento de los casos de hostigamiento laboral en Costa Rica, ante lo cual y en cumplimiento del artículo 12 del Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de CEN CINAI (DNCC), la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, Macro Proceso de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (RHS), proceso Ambiente Laboral (AL), elaboró la Política Institucional para la Prevención del Hostigamiento y/o Acoso Laboral.

El objetivo primordial de la presente Política es generar un entorno libre de toda forma de hostigamiento y/o acoso laboral a todas las personas funcionarias de la Dirección Nacional de CEN-CINAI (DNCC), en sus tres niveles de gestión, por medio de la prevención, información y atención de las denuncias con discrecionalidad y diligencia.

Esta Política muestra el interés de la DNCC por promover y mantener altos niveles de bienestar en las personas funcionarias de la institución, así como en entornos libres de toda forma de hostigamiento y/o acoso laboral, en procura de reducir el riesgo de su deterioro del entorno laboral en el ambiente en que se desarrollan sus servicios.

Así también, se priorizan acciones de prevención del hostigamiento y/o acoso laboral entendido como el proceso de agresión psicológica que se caracteriza por la ejecución de actos violentos, que se desarrollan en el marco de una relación laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de una u otras personas, que actúan frente aquella desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 5 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Alcance

La aplicación de esta Política de cero tolerancias a situaciones de hostigamiento y/o acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, es aplicable a todo el personal que labore en la Dirección Nacional de CEN-CINAI, independientemente de su tipo de nombramiento. Incluye a las personas que presentan servicios ad honorem.

Propósito

Promover un entorno de trabajo digno, estable, seguro y con las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias de la DNCC, independientemente de su posición jerárquica, antigüedad, sexo o funciones; también contemplando la relación que media entre las personas funcionarias con personas estudiantes, pasantes, servidores, meritorias, practicantes, clientes, proveedoras y usuarias de los servicios que prestan a la Dirección Nacional de CEN-CINAI.

Declaración

La Institución se compromete a la cero tolerancia en situaciones de hostigamiento y/o acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, así como aquellas conductas verbales y/o físicas, amenazantes, intimidatorias, abusivas y/o acosadoras que pueden ocasionar a la persona acosada algún tipo de daño biopsicosocial-laboral.

Responsables

Es responsabilidad de las personas jefes, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras y servidoras de la Dirección Nacional de CEN-CINAI de velar por el cumplimiento de la presente Política.

Términos y Definiciones

Para efectos de esta Política se presentan algunos términos y definiciones relevantes de la Norma: INTE T201:2019 Factores Psicosociales de prevención, detección y atención del acoso laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo, de forma complementaria a lo ya regulado

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 6 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

en el decreto 39487-S “Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral”

Hostigamiento y/o Acoso Laboral

Serán considerados como manifestaciones de hostigamiento y/o acoso laboral, gestos, palabras, comportamientos o actitudes que se presenten de forma sistemática y prolongada en el tiempo, que atenten, ofendan, humillen o atemorizan, la integridad física y/o psíquica de una persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruirla a través de la degradación del entorno laboral, provocando las siguientes consecuencias:

- a) En el área emocional: sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima, apatía y otros comportamientos psicopatológicos.
- b) En el área física: cefalea, cansancio, desórdenes gástricos, trastornos del sueño, apatía sexual, dependencia o adicción a sustancias.
- c) En el área social: Hipersensibilidad a la crítica, actitudes de desconfianza, aislamiento, agresividad e inadaptación social.
- d) En el área laboral: Fobia al trabajo, deseo de renuncia, desmotivación, bajo rendimiento y desconcentración. (*Artículo 105, Reglamento Autónomo de Servicio de la Dirección Nacional de CEN CINAI*)

Actos Violentos

Se entiende como las conductas de acoso laboral con potencial lesivo que atentan contra la dignidad, integridad, salud física, mental y social de la persona acosada.

Denuncia

Declaración manifiesta de presuntos actos violentos en el lugar de trabajo.

Denuncias Falsas

Declaración manifiesta de presuntos actos violentos con conocimiento que se falta a la verdad.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 7 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Denuncias Erróneas

Declaración de presunto acoso laboral que responde a otro tipo de conflictos que se presentan en el contexto laboral.

Manifestaciones de hostigamiento u acoso laboral

Manifestación. Serán considerados asimismo manifestaciones de hostigamiento u acoso laboral, entre otras lo siguiente:

- a) Interferir las posibilidades de comunicación.
- b) Disminución de contacto social.
- c) Desacreditar a la víctima.
- d) Alterar la producción.
- e) Afectar la salud física y mental de la víctima. *(Artículo 106. Reglamento Autónomo de DNCC)*

Persona Acosada

Es toda persona trabajadora que en la realización de su trabajo es objeto de actos violentos con potencial lesivo, los cuales podrían afectar su salud integral y desempeño laboral.

Persona Acosadora

Es a quien se le atribuye presuntos actos violentos hacia la persona acosada.

Persona Empleadora

Es toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Persona Servidora Pública

Serán servidores de la Dirección Nacional de CEN CINAI los que ingresen como servidor regular, en nombramiento interino, nombramiento eventual, servidor sustituto. *(Artículo 15. Reglamento Autónomo de Servicio de la DNCC)*

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 8 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Tipos de acoso

A continuación, se describen los tipos de acoso y de poder con su respectiva explicación. Según la posición dentro de la estructura organizativa las manifestaciones de acoso laboral se pueden presentar de forma:

Acoso vertical ascendente: La persona acosadora ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la persona acosada.

Acoso vertical descendente: Es aquel en el que la persona acosadora ocupa un cargo superior jerárquicamente respecto de la persona acosada.

Acoso horizontal: Se produce entre personas trabajadoras de igual nivel jerárquico.

Acoso Mixto: Se produce entre personas con un rango de poder diferente y también se le unen comportamientos de personas con igual rango de poder.

Tipos De Poder

Son las diferentes formas de influencia, que puede tener una persona en un grupo, siendo estas formal o informal. Para este caso se refiere a las que se presentan en las relaciones laborales o en el contexto laboral. Las cuales se describen a continuación:

Poder jerárquico: Se desprende de la estructura organizativa del lugar de trabajo y está establecida formalmente, comprende funciones de gestión y control de personas trabajadoras subordinadas.

Poder de experiencia: El cual se ejerce en función de los conocimientos, aptitudes y habilidades adquiridas durante la ejecución del trabajo en un período.

Poder social: Por su capacidad de influencia en el comportamiento de otra u otras personas por medio de las relaciones humanas.

Poder por antigüedad: Por sus años de servicio en su lugar de trabajo o trayectoria laboral.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 9 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Poder de conocimiento: Se da por el bagaje y manejo de la información sobre una materia específica adquirida formal o informalmente y reconocida en el lugar de trabajo.

Poder en las relaciones de género: Relaciones asimétricas producto de una construcción social de roles entre hombres y mujeres para ejercer control.

II Marco Legal:

La Política institucional para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso laboral de la Dirección Nacional de CEN CINAI, tiene su fundamento legal en la normativa que se presenta a continuación:

Normativa Nacional de la Política		
Norma	Año de emisión	Aspecto relevante asociado a la política
Constitución Política de la República de Costa Rica	07/11/1949	Artículo 33. Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana
Constitución Política de la República de Costa Rica	07/11/1949	Artículo 41. Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerse justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.
Constitución Política de la República de Costa Rica	07/11/1949	Artículo 56. El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo
Código de Trabajo Ley N° 2	27/08/1943	Artículo 69: ... “c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del maltrato de palabra o de obra...”

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 10 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Código de Trabajo Ley N° 2	27/08/1943	<p>Artículo 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos:</p> <p>...c.) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;</p> <p>... i). Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.</p>
Código de Trabajo N° 6727	9 de marzo de 1982	<p>Artículo 273.- Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)</p>
Código de Trabajo	<p>27/08/1943</p> <p>Así reformado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, N° 6727 de 9 de marzo de 1982</p>	<p>Artículo 282.- Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros. (Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)</p>
Decreto No. 39.487-S Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral	10 septiembre 2015	<p>Art 12 La Unidad de Recursos Humanos tendrá competencia para formular, conducir, coordinar, supervisar y ejecutar las políticas institucionales sobre la Gestión de Recursos Humanos...</p>

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 11 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Decreto No. 39.487-S Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral	10 septiembre 2015	De los derechos y beneficios de los servidores... Artículo 44 inciso h) Ser escuchado y atendido por las instancias establecidas para resolver situaciones encubiertas o manifiestas de hostigamiento y acoso sexual y hostigamiento y acoso laboral.
Decreto No. 39.487-S Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral	10 septiembre 2015	De los derechos y beneficios de los servidores... Artículo 44 inciso j) El debido proceso para ejercer su derecho de defensa, cuando en su contra se haya incoado procedimiento ordinario de carácter disciplinario.
Decreto No. 39.487-S Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral	10 septiembre 2015	De los deberes y responsabilidades...Artículo 47 inciso k) Guardar a sus jefes, colaboradores, compañeros de trabajo y demás servidores de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, consideración y respeto, de modo que permita un adecuado clima laboral, el que a su vez contribuya al mejor desempeño de las labores propias de las funciones. Esto incluye la no concurrencia en las conductas tipificadas en los Capítulos XXIV y XXV de este reglamento, sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral.
Decreto No. 39.487-S Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral	10 septiembre 2015	Artículo 89. —Obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento u acoso sexual y personas responsables. Será responsabilidad de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, asumir una política contra el hostigamiento u acoso sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas, para tal efecto llevará a cabo las acciones necesarias, teniendo como referente las necesidades de las personas. Será potestad de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, establecer, aprobar y evaluar la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley No.7476 “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas”. Será responsabilidad de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, la divulgación y la ejecución de la política institucional, con colaboración de sus unidades organizativas, su difusión, capacitación y coordinación con otras

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 12 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

		<p>entidades estatales. Además, le corresponderá a la Dirección:</p> <p>a) Recibir las denuncias de hostigamiento u acoso sexual.</p> <p>b) Crear y desarrollar en coordinación con las autoridades superiores, los programas que estime convenientes a fin de promocionar, divulgar, sensibilizar, capacitar y cualquiera otra función derivada del cumplimiento del presente capítulo sobre el abordaje del tema.</p> <p>c) Crear el procedimiento para el abordaje del tema.</p> <p>d) Durante la tramitación del proceso, designar el profesional competente para brindar atención integral a las partes, siempre que las posibilidades institucionales lo permitan.</p> <p>Las anteriores funciones podrán ser delegadas a otras unidades organizativas o personas, de conformidad con el instituto de la delegación contemplado en la Ley General de la Administración Pública, dentro los límites legales, por acto administrativo debidamente motivado, razonado y fundamentado.</p>
Ley 8805 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia	28 de abril 2010	Art 2 El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado."

III Enfoque

Ambientes laborales libres de hostigamiento y/o acoso laboral:

- Todas las personas trabajadoras y servidoras de la Dirección Nacional de CEN-CINAI tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de hostigamiento y/o acoso laboral.
- La Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI por medio del Macro Proceso de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, se compromete a implementar en conjunto con el Proceso de Gestión del Desarrollo y la Comisión Institucional de Prevención y Atención del hostigamiento y/o acoso laboral, un plan de capacitación para todo el personal que labore en la

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 13 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Dirección Nacional de CEN-CINAI sobre el tema de hostigamiento y/o acoso laboral, y su impacto en la salud mental y el ambiente laboral.

La Dirección Nacional de CEN CINAI dentro de sus posibilidades, se compromete a facilitar el personal, así como suministrar los materiales, espacio físico, y el recurso tecnológico requerido para la aplicación de esta Política.

Cero tolerancia:

- Toda persona trabajadora o servidora de la Dirección Nacional de CEN-CINAI involucrada en un comportamiento de hostigamiento y/o acoso laboral, será sujeto a investigación y medidas disciplinarias si así lo amerita de acuerdo con lo establecido en el Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y de Centros Infantiles de Atención Integral.
- La Dirección Nacional de CEN-CINAI se compromete a prevenir, minimizar, investigar y sancionar todas aquellas situaciones y/o conductas de hostigamiento y/o acoso laboral que denigren la integridad de sus personas funcionarias.

IV Modelo de gestión de la Política

La Ejecución de la presente Política se realiza en apego a la estructura de la Dirección Nacional de CEN-CINAI, con respeto al debido proceso, de conformidad con el artículo 47 inciso f) del Reglamento autónomo de servicios DNCC y según lo establecido en los artículos del 107 al 109 del mismo reglamento que dice;

“Respetar el orden jerárquico establecido, en la realización de los trámites y gestiones administrativas”

V Plan de Acción

El Plan de Acción presenta el compromiso institucional dando énfasis a la prevención del hostigamiento y/o acoso laboral y a la pronta atención de las denuncias. Importante mencionar que la atención de las denuncias de hostigamiento y/o acoso laboral serán

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 14 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

atendidas únicamente por la Comisión Institucional de Prevención y Atención de Hostigamiento y/o Acoso Laboral (CIHAL), según el siguiente detalle:

Ámbito de acción	Acción estratégica	Producto esperado	Indicador	Línea base	Meta del periodo	Responsable propuesto
Mejoramiento del Clima Organizacional	Elaboración de planes de acción participativos orientados a la atención de las áreas de mejora previamente identificadas, en los diagnósticos de Clima Organizacional incluyendo conductas relacionadas a posible hostigamiento y/o acoso laboral.	Diagnósticos, Informes resumen y Planes de acción	N° de diagnósticos elaborados / N° de diagnósticos programados N° de informes elaborados / N° de informes programados N° de planes de acción elaborados / N° de planes de acción requeridos	Cero	2022-2026 = 100% 2022: 15% 2023: 15% 2024: 25% 2025: 25% 2026: 20%	Unidad Gestión Recursos Humanos, Proceso de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales Nivel Central Nivel Regional Nivel Local
Capacitación de las personas funcionarias.	Elaboración del plan de capacitación orientado a la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso laboral.	Personal capacitado en el tema de prevención y atención de hostigamiento y/o acoso laboral.	N° de personas capacitadas / total de personas funcionarias *100	Cero	2022-2026 = 100% 2022: 15% 2023: 15% 2024: 25% 2025: 25% 2026: 20%	Unidad de Gestión de Recursos Humanos. Comisión Institucional de Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Laboral. (CIHAL)
Atención de denuncias.	Atención de las denuncias presentadas.	La atención oportuna de las denuncias presentadas.	Total, de denuncias recibidas / total de denuncias recibidas * 100	Cero	100 % de atención de las denuncias interpuestas	Comisión Institucional de Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Laboral. (CIHAL)
Monitoreo de la cantidad de denuncias presentadas	Elaboración de un informe de nivel central y/o regional, con respecto a la cantidad de denuncias presentadas.	Conocer si existe un aumento o disminución de denuncias presentadas.	Número de denuncias presentadas.	Cero	100 % de las denuncias presentadas anualmente.	Comisión Institucional de Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Laboral. (CIHAL)

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 15 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

VI Modelo de Evaluación, Seguimiento y Rendición de cuentas de la Política.

Periódicamente se analiza el comportamiento de la ejecución, guiados por los indicadores, se presentan los resultados del análisis a la jefatura de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y por medio de ésta a la Directora de Gestión, quien lo presentará al Consejo de Gestión de forma anual para la toma de las medidas que se consideren necesarias. Los acuerdos tomados en este foro reciben el seguimiento que asegura su cumplimiento.

La evaluación de la implementación de la Política se realizará mediante informe anual según los indicadores del Plan de Acción.

Para reducir el riesgo de incumplimiento anual, toda acción con cumplimientos iguales o menores a 85% se debe realizar un plan de mejora.

Acción	% de cumplimiento	Obstáculos	Medidas de Mejora	Responsable

VII Estrategia de divulgación

La Dirección Nacional utilizará todos los medios formales con que cuenta para hacer la divulgación de la Política para la Prevención y Atención del Hostigamiento y/o Acoso Laboral, a saber:

- Envío mediante oficio de la Directora Nacional a todos los titulares subordinados ubicados en los tres niveles de gestión.
- Publicación en su página web. <https://www.cen-cinai.go.cr/>
- Publicación en la Intranet de la Dirección Nacional de CEN CINAI

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 16 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

- En su página Facebook “Dirección Nacional de CEN CINAI” se informará del tema tanto invitando a leer el documento completo en la página web como como capsulas informativas que lo den a conocer.
- Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento y/o acoso laboral.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 17 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

ANEXO 1

Reglamento autónomo de servicio de la Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral

CAPÍTULO XXV

De las manifestaciones del hostigamiento y/o acoso laboral

Artículo 105. —Concepto. Serán considerados como manifestaciones de hostigamiento u acoso laboral, gestos, palabras, comportamientos o actitudes que se presenten de forma sistemática y prolongada en el tiempo, que atenten, ofendan, humillen o atemoricen, la integridad física o psíquica de una persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruirla a través de la degradación del entorno laboral, provocando las siguientes consecuencias:

- a) En el área emocional: sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima, apatía y otros comportamientos psicopatológicos.
- b) En el área física: cefalea, cansancio, desórdenes gástricos, trastornos del sueño, apatía sexual, dependencia o adicción a sustancias.
- c) En el área social: Hipersensibilidad a la crítica, actitudes de desconfianza, aislamiento, agresividad e inadaptación social.
- d) En el área laboral: Fobia al trabajo, deseo de renuncia, desmotivación, bajo rendimiento y desconcentración.

Artículo 106. —Manifestación. Serán considerados asimismo manifestaciones de hostigamiento u acoso laboral, entre otras lo siguiente:

- a) Interferir las posibilidades de comunicación.
- b) Disminución de contacto social.
- c) Desacreditar a la víctima.
- d) Alterar la producción.
- e) Afectar la salud física y mental de la víctima.

Artículo 107. —Interposición de la Denuncia. El servidor afectado por acoso u hostigamiento laboral podrá plantear la denuncia en forma escrita o verbal ante la Unidad de Recursos Humanos, en el nivel central y en el nivel regional y local en el Área de Gestión de Recursos quien la tramitará de forma inmediata ante la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI para su estudio y asignación a la comisión correspondiente, en caso de que la denuncia sea en contra del Director Nacional o Regional esta se interpondrá ante el superior jerárquico. La denuncia deberá indicar la siguiente información:

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante.
- b) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciada.
- c) Descripción clara de los hechos o situaciones, con mención aproximada de la fecha y lugar.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	<i>PÁGINA 18 DE 21</i>
		<i>VERSIÓN: 01</i>
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

- d) Aportar las pruebas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho. También podrá indicar el lugar para localizar la prueba en caso de ser difícil su aportación; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
- e) Lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- f) Lugar y fecha de la denuncia.

Artículo 108. —Atención de la Denuncia. Para la Atención de una denuncia por hostigamiento u acoso laboral, la Dirección Nacional de CEN-CINAI podrá determinar lo siguiente:

- a) Establecer un procedimiento administrativo de carácter investigativo a de fin recabar pruebas, entrevista y demás elementos para determinar si el hecho amerita abrir un proceso administrativo ordinario o el archivo del caso, respetando el principio constitucional del debido proceso legal.
- b) Designar directamente el Órgano Director del procedimiento administrativo ordinario de carácter disciplinario, integrado al menos por un Trabajador Social, un Psicólogo, un Abogado, u otra disciplina afín, dicho órgano director será el encargado de ejercer las atribuciones que se le confieren en el presente Reglamento.
- c) Durante la tramitación del proceso, designar el profesional competente para brindar atención integral a las partes, siempre que las posibilidades institucionales lo permitan.

Artículo 109. —Funciones del Órgano Director. El órgano instructor en los procesos de hostigamiento u acoso laboral deberá cumplir con las siguientes funciones:

- a) Intimar e imputar debidamente los hechos al denunciado, indicar los derechos que le asisten, la posibilidad de ser asistidos por un letrado en derecho y las posibles sanciones que procedan.
- b) Determinar la legitimación de aquellas personas que quieran constituirse parte del proceso.
- c) Convocar a las partes a la audiencia oral y privada, donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas.
- d) Informar los recursos que proceden contra acto inicial y acto final, el plazo de interposición y la unidad Organizativa que corresponde resolver.
- e) El Órgano Director no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, sólo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
- f) El interrogatorio de los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Director. Los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia o bien hacerse mediante el sistema de grabación. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el Órgano Director lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- g) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 19 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

- h) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum, la libertad probatoria, inocencia y celeridad. Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez, objetividad, principio pro víctima y tomando en consideración todos los elementos aportados.
- j) Al finalizar el procedimiento, deberá dictar recomendación dirigida al órgano decisor para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
- k) En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la falta.
- l) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución de la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- ll) Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie recomendar al jerarca la toma de medidas cautelares.
- m) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- n) Remitir el expediente completo al órgano decisor. Este lo remitirá con la aplicación de la sanción por medio de una resolución, la cual se incluirá dentro del expediente de personal.

Artículo 110. —De las partes en el procedimiento. Serán parte en los procedimientos de hostigamiento u acoso laboral la persona denunciada, debiéndose respetar la integridad, identidad, confidencialidad y derechos procesales de cada una de ellas. Asimismo, estas podrán hacerse representar por patrocinio letrado, así como hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

La persona denunciante que quiera ser parte del proceso deberá acreditar ser titular de un interés legítimo o de un derecho subjetivo, afectado por la violencia psicológica en su perjuicio, mediando una relación laboral con la Dirección Nacional de CEN-CINAI, todo esto de acuerdo con el numeral 275 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 111. —Sobre el expediente administrativo. El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá encontrarse debidamente foliado, en estricto orden cronológico y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

Artículo 112. —Sobre las medidas cautelares. El Órgano Director solicitará la medida cautelar para impedir el sufrimiento de un deterioro mayor a la supuesta víctima y no ubicarla en una posición de desventaja frente a su contraparte, siendo sus características principales, la provisionalidad, modificabilidad, accesoriedad y de efectos asegurativos o preventivos. El Órgano Director, previa solicitud de parte o de oficio, mediante resolución fundamentada podrá recomendar a la Dirección Nacional de CEN-CINAI, para que en esa instancia ordene cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador o acosador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador o acosador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada o acosada.
- c) La reubicación laboral.

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	PÁGINA 20 DE 21
		VERSIÓN: 01
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- f) Las medidas cautelares que se dicten durante el proceso no tendrán recurso alguno, no obstante, cabrá adición o aclaración de su aplicabilidad.

Artículo 113. —Del Acceso al Expediente. El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad, para estos efectos se establecerá un mecanismo de registro y control de consulta.

Artículo 114. —Recursos. El acto final tendrá los recursos ordinarios, el de revocatoria ante el Órgano Decisor y el de apelación ante el superior jerárquico de este Órgano, que podrá ser interpuesto dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación. No obstante, si el acto final es emitido por la Dirección Nacional de CEN-CINAI, el recurso de revocatoria se presenta ante este y el recurso de apelación ante el Ministro de Salud dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación.

Artículo 115. —Sanciones. Las sanciones disciplinarias por hostigamiento u acoso laboral, se aplicarán de acuerdo con la gravedad de los hechos, amonestación escrita cuando la falta sea leve, suspensión sin goce de salario en caso de falta de mediana gravedad y el despido sin responsabilidad patronal cuando se trate de falta grave.

En caso de que la denuncia de hostigamiento u acoso laboral sea contra del Director Nacional de CEN-CINAI, será el ministro quién ejecutará las medidas disciplinarias correspondientes.

El Órgano decisor tendrá un plazo de un mes a partir del informe final o de la firmeza del acto final que resuelva los recursos administrativos, para decretar la sanción aplicable.

En lo no previsto en este capítulo, se aplicará lo establecido en la Ley General de la Administración Pública N.º 6227 y el Código de Trabajo.

CAPÍTULO XXVI

Sobre las Comisiones Institucionales para la atención de Hostigamiento o Acoso Laboral

Artículo 116. —El Director Nacional de CEN-CINAI, procurará mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes laboran en la Dirección, por medio de un reglamento o política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso laboral.

Artículo 117. — Créanse las comisiones a nivel central y regional de la Dirección Nacional de CEN- CINAI para la atención de los casos de hostigamiento o acoso laboral, las que estarán integradas por al menos tres profesionales de las áreas de: Trabajo Social o

	DIRECCIÓN NACIONAL DE CEN CINAI	<i>PÁGINA 21 DE 21</i>
		<i>VERSIÓN: 01</i>
Política	POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL	CÓDIGO: SA-RHS-AL-01

Sociología, Psicología, Derecho y Recursos Humanos, debidamente capacitados en la materia y que serán designados por la directora Nacional de CEN-CINAI.

Dichas comisiones serán las encargadas de ejercer las atribuciones que se les confiere en el presente Reglamento, para lo cual deberá cumplir con lo siguiente.

- a) Recibir y dar trámite a las denuncias verbales o escritas.
- b) Llevar a cabo las investigaciones preliminares para determinar si se dan los supuestos del acoso u hostigamiento laboral y rendir el informe técnico ante la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos en el ámbito central y en el ámbito regional ante el Área de Gestión.
- c) Brindar atención integral a las partes.
- d) Crear y desarrollar en coordinación con las autoridades superiores, los programas que estime convenientes a fin de promocionar, divulgar, sensibilizar y capacitar y cualquiera otra función derivada del cumplimiento del presente Reglamento sobre el abordaje del tema.
- e) Crear el procedimiento para el abordaje del tema.

Artículo 118.—Si de la investigación preliminar se desprende que existen elementos de convicción suficientes para la apertura del procedimiento ordinario disciplinario, la Unidad de Recursos Humanos o bien el Área de Gestión, procederán a remitir el expediente a quien ejerza el cargo de Director Nacional de CEN CINAI y en el caso de las regiones a quien ejerza el cargo de Director Regional, quienes para el caso específico de acoso laboral, actuarán como órgano decisor y procederán al nombramiento del Órgano Director del Procedimiento.

Artículo 119.— Una vez conformado el órgano director del procedimiento y atendiendo las especiales circunstancias, a solicitud del acosado y/o del presunto acosador o bien de oficio, podrá este órgano director remitir al superior jerárquico de la víctima o del supuesto acosador, con carácter de urgencia, solicitud debidamente motivada para que como medida cautelar, según la gravedad del caso, proceda a la reubicación temporal de alguna de las partes, en tanto concluye la instrucción del procedimiento ordinario.

Artículo 120.—El superior jerárquico que no procediere conforme a la solicitud del órgano director en cuanto a la reubicación de la víctima o del supuesto acosador, incurrirá en incumplimiento de las obligaciones señaladas en el Artículo 48, inciso u) de este Reglamento

Artículo 121. —Las sanciones disciplinarias por acoso u hostigamiento laboral, se aplicarán de acuerdo con la gravedad de los hechos, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XXVII “Del régimen disciplinario y su procedimiento de aplicación”, del presente Reglamento.