



**POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA DE LA
COMISIÓN DE ENERGÍA ATÓMICA**

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA DE LA COMISIÓN DE ENERGÍA ATÓMICA

En acatamiento de la disposición emitida por la Defensoría de los Habitantes mediante oficio DH-MU-454-2015, de fecha 19 de junio de 2015, en ejercicio de su competencia y referida al cumplimiento de las disposiciones emitidas por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Junta Directiva de la Comisión de Energía Atómica de Costa Rica adopta el presente instrumento: Política contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de conformidad con la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus reformas.

ANTECEDENTES

Costa Rica estableció la responsabilidad de mantener políticas internas y directrices para la prevención del hostigamiento sexual, en cumplimiento de lo dispuesto por el Capítulo III, artículo 5°, de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 y su modificación por Ley N° 8805.

El ámbito de aplicación de estas políticas corresponde a las relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo.

El alcance de esta política incluye al personal administrativo, jefes y Representantes Institucionales, colaboradores, proveedores y usuarios relacionados con el funcionamiento de la CEA.

La CEA afirma que no se tolerará en la institución ningún tipo de discriminación en razón de género, acciones de contenido sexual, inadecuados por parte de las autoridades superiores, trabajadores y usuarios.

Para efectos de establecer las regulaciones necesarias para prevenir, investigar y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo, que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre, esta política debe ser presentada a toda persona que tiene algún nivel de relación tanto con el personal administrativo, jefes y Representantes Institucionales, colaboradores, proveedores y usuarios relacionados con el funcionamiento de la CEA.

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

- 1) Requerimiento 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.
 - b) 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.

c) 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, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

POLÍTICAS:

1. Es responsabilidad de la institución y de todos los trabajadores, mantener un ambiente laboral libre de hostigamiento y abuso sexual y por ende evitar comportamientos que degraden, abusen o demuestren falta de respeto hacia cualquier compañero(a) de trabajo, estudiante o persona que visita la Institución.
2. Reconocer y comprender la equidad de Género procurando el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas en sus derechos, beneficios, obligaciones.
3. Todo el personal administrativo, jefes y Representantes Institucionales, colaboradores, proveedores y usuarios relacionados con el funcionamiento de la CEA, tiene la responsabilidad de reportar, de inmediato, a sus autoridades competentes, si han sido objeto o han observado alguna acción inadecuada hacia otra persona, que constituya hostigamiento o abuso sexual.
4. Bajo ninguna circunstancia está permitido ningún tipo de represalia contra el denunciante, que haya reportado el hostigamiento o abuso sexual o contra cualquier persona que participe en la investigación de reportes (testigos).
5. Para atender y recibir la denuncia la Junta Directiva establecerá una Comisión de tres personas, conformada con al menos un representante de la Junta Directiva y un Representante del personal administrativo. La información suministrada será manejada confidencialmente.

FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar las políticas para prevención del hostigamiento y abuso sexual, en el empleo y la Docencia serán:

- a) Colocar en lugares visibles de la institución un ejemplar de las políticas.

- b) Colocar en la página WEB de la institución el archivo electrónico de la Ley N°7476, reformada mediante Ley N° 8805, así como el documento que contiene lasDIRECTRICES Y POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ABUSOSEXUAL.
- c) Cualquier otra que se estime necesaria para la divulgación.

VIGENCIA:

La presente política institucional entrará a regir a partir de la aprobación de la Junta Directiva de la CEA y se hará del conocimiento de todos los servidores y servidoras de la Institución.

San Francisco de Goicoechea, 27 de octubre de 2015. Sesión Ordinaria de Junta Directiva 10-15.