

Reglamento de Acoso y Hostigamiento Sexual

Instituto CEA
MotoSchool
Colegio Universitario
Instituto CEA

Contenido

Capítulo I	3
Artículo 01- Objetivo General	4
Artículo 02- Objetivos Específicos.....	4
Artículo 03- Competencia subjetiva.....	4
Artículo 04- Definiciones.....	5
Artículo 05- Alcance y Sujetos:	8
CAPÍTULO II	8
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DIVULGACIÓN DE TEMAS ASOCIADOS	8
Artículo 06- Compromiso con la Prevención	8
Capítulo III	9
DE LAS MANIFESTACIONES Y PROHIBICIONES.....	9
Artículo 07- Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.....	9
Artículo 08- Prohibiciones.....	10
Artículo 09- Prohibición de la conciliación.....	10
Artículo 10- De las Represalias.....	10
Capítulo IV.....	10
FALTAS Y SANCIONES.....	10
Artículo 11- Faltas	10
Artículo 12- Sanciones	11
Artículo 13- Del agravamiento de la falta	11
Artículo 14- Reincidencia	11
Artículo 15- De la separación de la parte denunciada de la Institución	12
Artículo 16- Denuncias falsas.....	12
Capítulo V.....	12
PROCEDIMIENTO.....	12
Artículo 17- . Organo instructor.....	12
Artículo 18- Declaraciones.....	12
Artículo 19- Prueba testimonial.....	13
Artículo 20- Plazo de resolución	13

Reglamento de Acoso y Hostigamiento Sexual

Instituto CEA
MotoSchool
Colegio Universitario Instituto CEA

Capítulo I

Reconociendo la necesidad de hacer conciencia de la forma en que nos relacionamos dentro de la comunidad educativa se refuerza mediante este reglamento que está basado en La ley 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas.

Esta Ley, busca prevenir, desalentar, prohibir y sancionar esta conducta grave y responsabiliza a las instituciones públicas y privadas a nivel nacional a tomar las medidas concretas para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento sexual.

Este reglamento se base en los principios establecidos por la Ley:

- Respeto por la libertad y la vida humana.
- Igualdad la ley.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a la educación.

El acoso u hostigamiento sexual supone la imposición no deseada de una conducta de contenido sexual dentro de una relación desigual de poder que influye negativamente en el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral o educativo de quienes lo sufren.

Ante esto través de este Reglamento, el Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool, cumple con su responsabilidad de amparar efectivamente a las personas

que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual, primordialmente, promoviendo acciones en contra del hostigamiento sexual dentro de la Institución y fuera, siempre que se mantenga el vínculo administrativo, estudiantil o académico, mediante el fortalecimiento de la prevención, la sensibilización y la divulgación.

Artículo 01- Objetivo General

Establecer los mecanismos institucionales tendientes a prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, como una práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres.

Artículo 02- Objetivos Específicos

- a. Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas que laboran y estudian en la Institución, así como la relación que se establezca entre cualquiera de los miembros de la comunidad y las personas que desarrollan alguna actividad vinculada con la Institución; con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.
- b. Prevenir cualquier manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, académicas y de bienestar personal.
- c. Promover procesos formativos y de concientización para desalentar las conductas de hostigamiento sexual.
- d. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno único y distinto a los procesos disciplinarios comunes; que sea adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el debido proceso y que permita las denuncias de hostigamiento sexual, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona hostigadora.

Artículo 03- Competencia subjetiva

El presente reglamento regirá para todos los servidores docentes, administrativos o por servicios profesionales del Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool, lo mismo que para todos los estudiantes matriculados en ella

Artículo 04- Definiciones

- a. **Hostigamiento Sexual:** se deberá entender por hostigamiento sexual, toda conducta de naturaleza sexual, escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ocurrir de forma reiterada o que se dé una sola vez, pero sea considerada grave por su manifestación, o por el nivel de efecto perjudicial en la víctima y que genere un ambiente de trabajo o académico intimidante, hostil u ofensivo que pueda provocar efectos perjudiciales en las condiciones materiales del empleo o la academia.
- b. **Hostigamiento sexual en la Academia:** se refiere a todas aquellas acciones o actos de naturaleza sexual u orientados a generarlos, que suceden en el ámbito de las relaciones académicas, tales como: modificaciones perjudiciales a las notas, horas de consulta, participación en clase, giras, proyectos, prácticas de clase, prácticas de especialidad, alteraciones en derechos de estudio, retiros y cualquier otro trato discriminatorio en el ámbito de la docencia.
- c. **Hostigamiento Sexual en el empleo:** se refiere a todas aquellas acciones o actos de naturaleza sexual u orientados a generarlos, que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como: modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, cambio de funciones, alteraciones en derechos, despidos, no renovaciones de contratos definidos y cualquier otro trato discriminatorio, en este ámbito.

Asimismo, se consideran aquellas acciones o actos de naturaleza sexual u orientados a generarlos que suceden a través de los servicios que la institución ofrece y recibe, que se desarrollan con personas funcionarias, estudiantes y otras personas usuarias de los servicios o que ofrecen algún tipo de servicio, independientemente de su posición jerárquica.

- d. **El desempeño y cumplimiento en el ámbito del trabajo y/o educativo de una persona:** se refiere a todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y académicas, que resultan en conductas tales como, baja eficiencia, ausencia, incapacidades, desmotivación, disminución en el rendimiento académico, no cumplimiento con los requisitos del curso y otros que se consideran producto de los efectos del hostigamiento sexual.
- e. **El estado general de bienestar personal:** son todas las acciones que afectan negativamente el estado general, a nivel físico, emocional y/o psicológico, de aquellas personas que sufren hostigamiento sexual.
- f. **Persona denunciada:** la persona que se le atribuye a través de una denuncia formal una presunta conducta de Hostigamiento Sexual.
- g. **Persona denunciante:** la persona que sea víctima de hostigamiento sexual y denuncie estar recibiendo esas conductas. La persona denunciante dentro de un proceso de denuncia por hostigamiento sexual siempre debe ser considerada como parte del proceso.
- h. **Represalias:** daño que se hace a otra persona por venganza o para satisfacer un agravio, incluye amenazas, intimidación, chantaje, o cualquier otra acción adversa que pudiese afectar la relación laboral o académica, la investigación o resolución de la denuncia por Hostigamiento Sexual.
- i. **Servidor docente:** Aquel funcionario del el Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool, que imparta lecciones, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que lo acredite para ejercer la función docente. Para los efectos del presente Reglamento se considera también como parte del personal docente, cualquier persona que, de manera temporal y/o delegativa, ejerza funciones típicas de la docencia como asistentes de curso, vigilantes de exámenes, asistentes de

laboratorios, guías, tutores o lectores de tesis o tesinas, supervisores de trabajos de investigación, miembros de jurados de graduación, etc.

- j. **Servidor administrativo:** Aquel servidor que desempeña exclusivamente funciones administrativas en cualquiera de los departamentos de la institución.
- k. **Servidor por servicios profesionales:** Aquel profesional contratado por servicios profesionales que le vende al Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool, funciones técnicas propias de la docencia. Para los efectos del presente Reglamento se considera también como parte del personal docente, cualquier persona que, de manera temporal y/o delegativa, ejerza funciones típicas de la docencia como asistentes de curso, vigilantes de exámenes, asistentes de laboratorios, guías, tutores o lectores de tesis o tesinas, supervisores de trabajos de investigación, miembros de jurados de graduación, entre otros que sean contratados por medio de servicios profesionales.
- l. **Estudiante:** Persona que mediante el proceso de matrícula se incorpora a los cursos y a las carreras de la Institución y quién al hacerlo acepta expresamente cumplir con los reglamentos y disposiciones del el Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool.
- m. **Órganos Instructores: Se entienden por órganos instructores:**
 - i. **A las Direcciones de Carrera,** cuando el denunciado se trata de un o una estudiante de la respectiva carrera.
 - ii. **A la Dirección Administrativa,** cuando se trate de un funcionario administrativo.
- n. **Potestad disciplinaria:** Facultad o poder de las autoridades para imponer sanciones a sus funcionarios y estudiantes cuando incurran en faltas inherentes a su condición dentro de la Institución y que al tenor del Reglamento corresponda en cada caso.
- o. **Parte procedimental:** Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en el presente reglamento, la

presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual y el denunciado o la representación legal de cualquiera de ellos.

- p. **Representante legal:** Condición de aquel que por delegación voluntaria vele por la tutela y restitución de los intereses subjetivos e intereses legítimos de su poderdante.

Artículo 05- Alcance y Sujetos:

Este reglamento se aplicará a todas las personas de la Comunidad Institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool y es de acatamiento obligatorio para el personal académico, administrativo, estudiantes, personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritorias, practicantes y clientes que estén vinculadas con el Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool. Tanto las personas que interponen denuncias por hostigamiento sexual como las personas denunciadas deben ser consideradas como parte del proceso administrativo.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DIVULGACIÓN DE TEMAS ASOCIADOS

Artículo 06- Compromiso con la Prevención

Responsables: La divulgación de la Ley y su Reglamento, corresponderá a la Dirección Administrativa, la Decanatura y a las Direcciones de Carrera.

Formas de Divulgación: Se utilizarán los siguientes mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:

- a. Con ejemplares de la Ley y su Reglamento que se mantendrá en la oficina del Departamento de Atención al Estudiante, a disposición permanente de toda la comunidad educativa.
- b. Entregando una copia del Reglamento a cada docente.
- c. Mediante el proceso de inducción a los estudiantes en las diferentes carreras.
- d. Por medio de charlas alusivas al tema con especialistas en el campo, dirigidas a los y las estudiantes y a los funcionarios y funcionarias del centro educativo.
- e. Por medios electrónicos o cualquier otro medio idóneo de comunicación.

Capítulo III

DE LAS MANIFESTACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 07- Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - i. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - ii. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o psicológicas, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- b. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. Así como símbolos e imágenes de carácter sexual, contenidas en todo tipo documento administrativo y académico.
- c. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, tales como piropos, gestos, silbidos y sonidos, entre otros.

Artículo 08- Prohibiciones

Queda prohibido al personal académico, administrativo, profesionales por servicios profesionales o estudiantes y aquellas personas externas, definidas en el artículo 4 de este reglamento, manifestar cualquier tipo de conducta o acercamientos que reflejen o sean indicativos de hostigamiento sexual, según artículo 7 de este reglamento.

De incumplir con esta prohibición, la persona será sancionada de conformidad con la ley y el presente reglamento.

Artículo 09- Prohibición de la conciliación

Queda prohibida la aplicación de la figura de conciliación durante todo el proceso previo, durante y posterior a la investigación, considerando que el hostigamiento sexual constituye una forma específica de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de la persona hostigada.

Artículo 10- De las Represalias

Queda prohibido tomar o participar de cualquier tipo de represalia contra la persona que realice la denuncia, haya testificado o participado de cualquier manera en el proceso de investigación o resolución del caso.

Capítulo IV

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 11- Faltas

Para efectos de este reglamento se clasificarán las faltas en:

- a. Faltas leves
- b. Faltas graves
- c. Faltas muy graves

Artículo 12- Sanciones

Según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a. En el caso del personal académico, profesionales por servicios profesionales o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - I. Cuando las faltas sean leves: Amonestación escrita con copia al expediente personal.
 - II. Cuando las faltas sean graves: Suspensión sin goce de salario por ocho días hábiles como mínimo, y hasta un máximo de seis meses.
 - III. Cuando las faltas sean muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

- b. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:
 - I. Cuando las faltas sean leves: Amonestación escrita con copia al expediente estudiantil o con suspensión menor a quince días lectivos.
 - II. Cuando las faltas sean graves: Suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.
 - III. Cuando las faltas sean muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular, no menor de seis meses calendario, hasta por dos años calendario.

Artículo 13- Del agravamiento de la falta

Para calificar la gravedad de la falta, e imponer la sanción correspondiente, se considerará el rango jerárquico del denunciado, la naturaleza de las funciones, el impacto en el servicio y la reincidencia.

Artículo 14- Reincidencia

La reiteración de una falta en perjuicio de la misma persona que ya ha denunciado o de otras personas, será un elemento que deberá ser considerado para la fijación de la sanción concreta. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.

Cuando una persona comete reincidencias este hecho será tomado como falta muy grave, con las implicaciones a nivel de sanción definidas previamente

Artículo 15- De la separación de la parte denunciada de la Institución

En el caso de que una persona denunciada finalice su relación laboral, independientemente de la causa o suspenda sus estudios durante la tramitación del proceso de denuncia por Hostigamiento Sexual; la Comisión Investigadora continuará con el proceso si ya hubieran transcurrido las audiencias y trasladará al Rector la respectiva recomendación final. En estos casos la prohibición de recontratación se aplicará sin excepción.

Cuando el caso estuviera en su etapa inicial y aún no se hubiera evacuado prueba, le corresponde a la Comisión Investigadora cerrar el expediente anotando el hecho, y, si la persona denunciada se reincorpora a la Institución se reabrirá el procedimiento.

Artículo 16- Denuncias falsas

Quien denuncie hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Capítulo V

PROCEDIMIENTO

Artículo 17- . Organo instructor

El trabajador o alumno, que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el órgano instructor correspondiente, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna al Director de Carrera, Director académico o Decano.

Artículo 18- Declaraciones

Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de una semana, el Coordinador, Director o Decano, tomará la declaración tanto del denunciante como de la (s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de

descargo. En ese mismo momento se les leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14,15 y 16 de la Ley N° 7476, ya citada.

Artículo 19- Prueba testimonial

Tomada la declaración del denunciante, el Coordinador, Director o Decano correspondiente, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N° 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

Artículo 20- Plazo de resolución

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el Coordinador, Director o Decano correspondiente resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al jefe inmediato superior y a las partes con la aplicación de sanciones de acuerdo con el Estatuto y los Reglamentos de Vida Estudiantil.

La falta sea sancionada de la siguiente forma:

- a. Si se trata de un servidor docente, profesionales por servicios profesionales o de un servidor administrativo, en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionara con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario, terminación del contrato o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- b. Si se trata de un estudiante se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del proceso educativo o separación del Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool, al tenor de lo que se establece en el Reglamento de Vida Estudiantil según la gravedad de la falta.
- c. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

ARTICULO 20. Sanciones

Para determinar la gravedad de una falta cometida y a efecto de graduar las sanciones, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- a. Que el funcionario, o profesionales por servicios profesionales o alumno sea reincidente.
- b. Que existan dos o más víctimas por conducta de esta naturaleza
- c. Cuando se demostraren conductas intimidadoras hacia las víctimas, testigos o compañeros y compañeras de trabajo o de estudio.
- d. El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral o académica contra la víctima.

ARTÍCULO 21.

Cuando se trate de denuncias contra sus funcionarios, las autoridades o profesionales por servicios profesionales del Instituto CEA, Colegio Universitario Instituto CEA y Motoschool se comunicarán a la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

ARTÍCULO 22.

Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderá los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTÍCULO 23

Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presentan, se podrá ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476 de repetida cita.

ARTÍCULO 24.

Una vez que se haya cerrado la investigación en este centro de labores, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar denuncia correspondiente ante los Tribunales competentes, dentro de los términos de prescripción que estén establecidos.

Aprobado por:

Junta Directiva Colegio Universitario Instituto CEA