REGLAMENTO INTERNO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE DOCENCIA

Instituto Educativo Puriscaleño de Computación EDS S.A.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 2
CAPÍTULO I. De las disposiciones generales 3
ARTICULO 1. OBJETIVO 3
ARTICULO 2. DEFINICIONES 3
ARTICULO 3. AMBITO DE COBERTURA 4
ARTICULO 4. MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL 4
CAPÍTULO II. De la divulgación del presente Reglamento 5
ARTICULO 5. DIVULGACIÓN DE LA LEY 5
CAPÍTULO III. De la prevención del hostigamiento sexual 5
ARTICULO 6. MECANISMOS DE PREVENCION 5
CAPÍTULO IV. Confidencialidad de la Investigación 6
ARTICULO 7. 6
ARTÍCULO 8. 7
ARTÍCULO 9. 7
CAPÍTULO V. Procedimiento para investigar denuncias 7
ARTÍCULO 10. 7
ARTÍCULO 11. 8
ARTÍCULO 12. 8
CAPÍTULO VI. Clasificación de las sanciones 8
ARTÍCULO 13. 8
ARTICULO 14. 9
CAPÍTULO VII. Disposiciones finales 10
ARTÍCULO 15. 10
ARTÍCULO 16. 10
ARTÍCULO 17. 10
ARTÍCULO 18. 10
ARTÍCULO 19. COMUNICACIÓN DE LO RESUELTO 10
ARTICULO 20. NORMATIVA COMPLEMENTARIA 11
ARTICULO 21. VIGENCIA 11

PRESENTACIÓN

El Instituto Educativo Puriscaleño de Computación EDS S.A., en adelante IEPCSA, se dirige mediante este documento al personal administrativo, funcionarios y funcionarias, docentes, estudiantes y toda persona que tenga relación directa con el centro educativo, como herramienta de información y para el correcto cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, número 7476, del 3 de enero de 1995, y sus respectivas reformas.

Se procede mediante el presente *Reglamento interno contra el hostigamiento y el acoso sexual en el empleo y la docencia* como canal de información interno y en efecto de establecer los procedimientos adecuados para investigar, sancionar e interponer una denuncia frente a hechos y comportamientos que puedan ser considerados como acoso u hostigamiento sexual en la institución.

Con el presente reglamento IEPCSA se compromete al respeto de la ley N°7476 al brindar un ambiente laboral y educativo libre de cualquier práctica discriminatoria en razón del género, que atente contra la dignidad de la mujer y el hombre, promover la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, y asegurar la integridad de las personas relacionadas con la institución.

CAPÍTULO I. De las disposiciones generales
Tomado de la Ley N°7476

ARTICULO 1. OBJETIVO

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.

ARTICULO 2. DEFINICIONES

1. Acoso u hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
    a. Condiciones materiales de empleo o de docencia.
    b. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
    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.

2. Víctima: es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a todos los funcionarios y funcionarias de IEPCSA, docentes, estudiantes y toda persona que brinde servicios o tenga alguna relación con la institución.
3. Docente: Aquel funcionario de IEPCSA, 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.
4. Denunciado: Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.
5. Órgano Instructor: Departamento administrativo (presidente y vicepresidente).

ARTICULO 3. AMBITO DE COBERTURA

El presente reglamento regirá para todos los funcionarios, funcionarias, colaboradores, docentes, estudiantes, clientes y proveedores de servicios de IEPCSA, tanto actuales como futuros.

ARTICULO 4. MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL

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.
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, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Ejemplos de conductas que pueden ser consideradas como hostigamiento u acoso sexual:

- Piropos, burlas, chistes o comentarios con contenido sexual no deseados que le generan molestia e incomodidad.
- Preguntas sobre su vida privada y sexual.
- Llamadas telefónicas o correos electrónicos de carácter ofensivo con contenido sexual.
- Imágenes de contenido sexual que le son ofensivas y desagradables.
- Amenazas por no aceptar sus propuestas de tipo sexual y siente miedo.
- Abusos de poder y críticas sin justificación hacia sus labores, como producto de no aceptar las proposiciones.
- Miradas insinuantes, gestos morbosos y/o sugestivos.
- Siente presión para aceptar propuestas indecorosas o invitaciones no deseadas fuera del lugar de trabajo o institución.
- Recibe roces físicos o acercamientos corporales no deseados.
- Siente presión para realizar actos sexuales a cambio de beneficios o bajo amenazas.

CAPÍTULO II. De la divulgación del presente Reglamento

ARTICULO 5. DIVULGACIÓN DE LA LEY

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la Ley N°7476.

Responsables: La divulgación de la Ley y su Reglamento, corresponderá al Departamento Administrativo (presidente y vicepresidente) quienes suministrarán todos los recursos materiales, económicos y humanos que resulten necesarios.

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

1. Entregando una copia digital del Reglamento Interno a los funcionarios, funcionarias, docentes y estudiantes actuales y futuros.
2. Mediante el proceso de inducción a los estudiantes de nuevo ingreso en los diferentes cursos.
3. Por medio de charlas relacionadas con el tema con especialistas en el campo, dirigidas a los estudiantes, docentes y a los funcionarios y funcionarias de la institución.
4. Mediante documentos impresos colocados en puntos estratégicos de la institución que puedan ser visibles para todas las personas que forman parte del centro educativo y visitantes, fomentando el respeto para toda la población estudiantil y trabajadora de la institución y el respectivo procedimiento para denunciar conductas de acoso sexual.
5. Incorporación a los contratos de trabajo y de cualquier otro género de prestación de servicio.
6. Publicando una copia del presente Reglamento, así como la Ley N°7476, en la página web de la institución.
7. Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPÍTULO III. De la prevención del hostigamiento sexual

ARTICULO 6. MECANISMOS DE PREVENCION

Con lo referente a la prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual, estará a cargo del Departamento Administrativo, quien deberá propiciar a nivel institucional la realización de actividades de diferente naturaleza como charlas y boletines informativos, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual. El departamento administrativo establecerá

lineamientos claros y transparentes entre estudiantes y docentes, personal administrativo y funcionarios, las cuales deberán ser acatadas por todos, con el fin de prevenir cualquier comportamiento propenso al acoso sexual.

Específicamente se establecen, con carácter general los siguientes lineamientos:

- Todo el personal de la institución que, por sus capacidades deban recibir a los estudiantes, docentes y funcionarios en sus oficinas, deberán ser prudentes, si es posible, mantener la puerta abierta o procurar que exista alguna ventanilla en la misma. Esta recomendación aplicará también para cualquier docente que, en algún momento por razones de su cargo, tenga que recibir algún estudiante, compañero de trabajo o visitante.
- Los profesores, funcionarios, docentes en general y administrativos deberán utilizar en todo momento lenguaje sobrio y respetuoso, evitar palabras e insinuaciones de doble sentido que puedan ofender al oyente y menos referirse a asuntos de sexo en las clases si no es el tema de la materia.
- Por lo general, entre profesores, funcionarios y alumnos no debe mediar un saludo de beso y deben evitarse los acercamientos corporales no deseados.
- Con el fin de evitar malos entendidos o situaciones que se presten para malas interpretaciones, se recomienda encarecidamente que los docentes, administrativos o cualquier persona con algún mando, sean muy precavidos a la hora de recibir regalos de los estudiantes, o dárselos; lo mejor sería no recibir ni entregar presentes de ninguna índole.
- Se espera de toda la población estudiantil y personal administrativo, así como los demás funcionarios y funcionarias vestir decorosamente y acorde con la actividad académica del centro educativo.

CAPÍTULO IV. Confidencialidad de la Investigación

ARTICULO 7.

Está prohibido a los funcionarios y alumnos de IEPCSA divulgar información sobre el contenido de denuncias de acoso u hostigamiento sexual, presentadas o en proceso de investigación. Cualquier divulgación será considerada como falta grave en el desempeño de las funciones o en la condición de estudiante.

ARTÍCULO 8.

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo o estudio. Así mismo, quien haya denunciado 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.

ARTÍCULO 9.

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta gravísima a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, IEPCSA tramitará el despido inmediato, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

CAPÍTULO V. Procedimiento para investigar denuncias

ARTÍCULO 10.

El trabajador o trabajadora, alumna 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. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará el documento de la denuncia, la cual deberá ser firmado por el denunciante. Cuando la presunta víctima sea menor de edad o presente discapacidad física, sensorial o cognitiva que le impida expresarse por sí misma, la denuncia podrá interponerla en su nombre, su madre, padre o persona encargada. En todos los casos deberá informarse a la presunta víctima de las garantías que la ley le concede y del derecho que tiene a recibir acompañamiento legal o psicológico por parte de la Fiscalía, y advertírsele de las consecuencias legales que acarrea la interposición de una denuncia falsa.

Requisitos de la denuncia. La denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

a. Nombre y apellidos de la presunta víctima e indicación de sus calidades personales.
b. Nombre y apellidos de la persona que se denuncia en caso de que sean conocidos, o en su defecto, todas aquellas características o circunstancias que permitan identificarla.
c. Lugar donde sucedieron los hechos denunciados.

d. Indicación de los hechos que se consideren constitutivos de hostigamiento sexual que afecten la presunta víctima.
e. Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
f. Indicación de las pruebas testimoniales, documentales, digitales u otras con las que cuenta. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
g. Fecha de interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 11.

Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de una semana, el órgano instructor correspondiente, tomará la declaración tanto del denunciante como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberán aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14,15 y 16 de la Ley N° 7476.

ARTÍCULO 12.

Tomada la declaración del denunciante, el órgano instructor correspondiente, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará documento escrito, debidamente firmado 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.

CAPÍTULO VI. Clasificación de las sanciones

ARTÍCULO 13.

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el órgano instructor 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 encargado para la aplicación de sanciones de la institución, recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

a) Si se trata de un docente, administrativo o funcionario(a), en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionara con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
b) Si se trata de miembros de la Junta Directiva, estos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa Sede.
c) Si se trata de un estudiante se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del proceso educativo o expulsión de la institución según la gravedad de la falta. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

ARTICULO 14.

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

1. Que el funcionario o alumno sea reincidente.
2. Que existan dos o más víctimas por conducta de esta naturaleza.
3. Cuando se demuestren conductas intimidadoras hacia las víctimas, testigos o compañeros y compañeras de trabajo o de estudio.
4. El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral o *académica contra la víctima.*

Sanciones para las personas funcionarias que cometan hostigamiento sexual:

a. *Por falta leve, amonestación escrita.*
b. Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por el término de 15 días.
c. Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal.

Acciones correctivas para la población estudiantil que cometan hostigamiento sexual:

a. Por falta leve, amonestación escrita.
b. Por falta grave, expulsión inmediata de la institución.

CAPÍTULO VII. Disposiciones finales

ARTÍCULO 15.

Cuando se trate de denuncias contra sus funcionarios, las autoridades del centro educativo 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 16.

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

ARTÍCULO 17.

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 de la Ley N° 7476.

ARTÍCULO 18.

Una vez que se haya cerrado la investigación en el centro educativo, 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.

ARTÍCULO 19. COMUNICACIÓN DE LO RESUELTO

Adicionalmente, toda denuncia y lo resuelto se comunicará tanto a las instancias pertinentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

ARTICULO 20. NORMATIVA COMPLEMENTARIA

En todo aquello no previsto en el presente reglamento, se aplicará lo establecido en la ley N° 7476 (Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia) y sus reformas.

ARTICULO 21. VIGENCIA

Este Reglamento rige a partir del día 24 de febrero de 2020.

Aprobado y revisado por,

Eric Dobles Solano

Lic. Eric Dobles Solano
Cédula 1-0930-0288
Presidente y Apoderado Generalísimo

Derick Dobles R

Derick Dobles Ramírez
Cédula 1-1401-0241
Vicepresidente y Apoderado Generalísimo

Instituto Educativo Puriscaleño de Computación EDS, S.A.
SAN JOSÉ, COSTA RICA