

Gaceta

No. 516

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Viernes 10 de agosto, 2018

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Sesión Ordinaria No. 3082,

Reforma Integral del “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”2

Reforma Integral del “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”.

RESULTANDO QUE:

1. El Estatuto Orgánico en su Artículo 18, inciso c, establece:

“Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

.....

- f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional”.*
2. A nivel nacional existe La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476) desde el año 1995, que señala la obligatoriedad de contar con procesos internos en todos los ámbitos educativos y laborales a nivel público y privado, para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual. Además en el año 2010 se aprueban las reformas a esta Ley, (Ley 8805); en la que se establece un artículo transitorio que señala que los reglamentos existentes a nivel de todas las Instituciones, deben ser revisados según estas modificaciones y por tanto generar un nuevo reglamento que se adecúe a las disposiciones modificadas en la Ley.
3. Que la Ley está basada en principios internacionales; siendo el marco jurídico internacional que subyace a esta Ley: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará). De estas convenciones se deriva la concepción del

hostigamiento sexual como una forma de violencia y una forma de discriminación; y además se deriva la obligación de protección especial a las víctimas que estén sometidas a esta forma de discriminación y violencia, que viola el principio de igualdad.

4. Que el Instituto Tecnológico de Costa Rica, ha sido señalado por la Defensoría de los Habitantes, por no haber cumplido hasta el momento con la modificación de su reglamento interno; por lo que se encuentra actualmente en incumplimiento del transitorio mencionado desde que se aprueba la Ley en el año 2010.
5. La Rectoría, mediante oficio R-842-2013 con fecha de recibido por parte de la Oficina de Planificación Institucional 12 de setiembre de 2013, suscrito por el Dr. Julio Calvo Alvarado, Rector, remite la propuesta de “Reforma del Reglamento para las Denuncias de Hostigamiento Sexual en el ITCR”, para el trámite correspondiente.
6. Mediante Boleta de Comunicación Ref. 829-13, del 01 de noviembre de 2013, se remite a la Oficina de Planificación Institucional, el oficio OEG-392-2013, el cual presenta una nueva versión del “Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR”.
7. Mediante el oficio OPI-1196-2013, de fecha 04 de noviembre de 2013, se remite copia de dicha propuesta a la Licda. Grettel Ortiz Álvarez, Directora de la Oficina de Asesoría Legal, en el cual se le solicita el criterio legal, de conformidad con el Artículo 14 del Reglamento de Normalización.
8. La Oficina de Planificación Institucional recibe el oficio AL-693-2013, con fecha de recibido de la Oficina de Planificación Institucional 13 de noviembre de 2013, en el cual emiten las observaciones a la propuesta de modificación al Reglamento

para las Denuncias de Hostigamiento Sexual en el ITCR.

9. La Oficina de Planificación Institucional, mediante oficio OPI-282-2014 del 12 de mayo de 2014, remite al Lic. Isidro Álvarez Salazar, Auditor Interno, copia de la propuesta de Reforma al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR, en el cual solicita criterio de la Auditoría Interna.
10. Mediante el oficio AUDI-087-2014, del 29 de mayo de 2014, el Lic. Isidro Álvarez Salazar remite observaciones a la propuesta.

Mediante el oficio OPI-341-2014, de fecha 10 de junio de 2014, suscrito por la MAU. Tatiana Fernández, Directora de la Oficina de Planificación Institucional, dirigido al Ing. Alexander Valerín Castro, Coordinador en ese momento de la Comisión de Planificación y Administración, adjunta el criterio de la propuesta denominada Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
11. Por medio del oficio SCI-415-2014, de fecha 12 de junio de 2014, suscrito por el Ing. Alexander Valerín, Coordinador en ese entonces de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al Lic. William Buckley Buckley, Coordinador entonces de la Comisión de Estatuto Orgánico, se hace traslado del expediente Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
12. La Secretaría del Consejo Institucional recibe el oficio VIESA-814-2014, de fecha 18 de julio de 2014, suscrito por la Dra. Claudia Madrizova Madrizova, Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, dirigido al Ing. Alexander Valerín, entonces Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, en el cual solicita se retire la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR, con el fin de hacer algunas modificaciones, para que en el futuro se cuente con un

documento que ayude a ejecutar con mayor precisión las acciones descritas en él.

13. Mediante oficio SCI-534-2014, de fecha 05 de agosto de 2014, suscrito por el Lic. William Buckley Buckley, Coordinador en ese momento de la Comisión de Estatuto Orgánico, dirigido a la Dra. Claudia Madrizova Madrizova, Vicerrectora VIESA, se indica que se procede a retirar de la corriente el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
14. En el oficio R-878-2015, del 9 de setiembre de 2015, suscrito por el Dr. Julio Calvo Alvarado, Rector, dirigido a la MAU. Tatiana Fernández, Directora de la Oficina de Planificación Institucional, se adjunta la propuesta de reformar planteada por el Programa de Equidad de Género.
15. La Secretaría del Consejo Institucional recibe el oficio OPI-85-2016 del 12 de febrero de 2016, suscrito por el MBA. José Antonio Sánchez, Director a.i. de la Oficina de Planificación Institucional, dirigido al Lic. William Buckley Buckley, Coordinador entonces de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual remite el dictamen de la propuesta de modificación al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
16. En las reuniones de la Comisión de Estatuto Orgánico Nos. 220-2016, del 03 de mayo de 2016, 222-2016 del 25 de mayo de 2016, 223-2016 del 31 de mayo de 2016 y 225-2016 del 14 de junio de 2016, se revisó y discutió ampliamente la propuesta de Modificación al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
17. En la reunión de la Comisión de Estatuto Orgánico No. 249-2017 del 07 de marzo de 2017, se revisa nuevamente la propuesta con las observaciones externadas por los miembros de la Comisión.
18. En las reuniones No. 253-2017, del 04 de abril de 2017 y 254-2017, del 18 de abril

de 2017, se dispone elevar una propuesta al pleno del Consejo Institucional para someter a consulta de la comunidad institucional la propuesta de reforma del “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”.

19. Por acuerdo del Consejo Institucional de la Sesión Ordinaria No. 3025, Artículo 7, del 07 de junio de 2017, se somete a consulta de la comunidad institucional, por espacio de diez días hábiles, la “Propuesta del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR”.

CONSIDERANDO QUE:

1. En el periodo establecido en el acuerdo de Sesión Ordinaria No. 3025, Artículo 7, del 07 de junio de 2017, se recibieron observaciones de la Comisión de Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral, del Consejo Asesor de la Sede Regional San Carlos, de la Comisión de la Escuela de Ciencias Sociales integrada por las profesoras M.Sc. Mariam Álvarez Hernández, Dra. Martha Calderón Ferrey, Licda. Carolina Peláez Gil y el profesor M.Sc. Amilkar Mora Sánchez, de la AFITEC, del M.Sc. Fernando Montero Bolaños, funcionario de la Oficina de Comunicación y Mercadeo, de la Oficina de Equidad de Género, del Ing. Mauricio Ramírez Mora, funcionario de la Unidad TEC DIGITAL, del Consejo del Departamento de Orientación y Psicología y del Tribunal Institucional Electoral.
2. La Comisión de Estatuto Orgánico analizó, en las reuniones 278-2018, del 13 de febrero de 2018, 279-2018, del 27 de febrero de 2018, 280-2018, del 13 de marzo de 2018, 282-2018, del 15 de mayo de 2018, 283-2018, del 29 de mayo de 2018 y 285-2018, del 26 de junio de 2018, las observaciones y recomendaciones recibidas como parte de la consulta realizada con base en el acuerdo de Sesión Ordinaria No. 3025, Artículo 7, del 07 de junio de 2017 e integró las que consideró pertinentes.

3. Producto del análisis realizado por la Comisión de Estatuto Orgánico, se considera apropiado modificar el nombre del Reglamento de manera que se le designe “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la academia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en razón de que la cobertura de esa normativa no se limita solo a las labores docentes, sino que abarca todo el espectro de actividades académicas.

SE ACUERDA:

- a. Aprobar la siguiente reforma integral del “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, con el nombre de “Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la academia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, con el siguiente articulado:

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA ACADEMIA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Capítulo I

PREAMBULO

La ley 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas (8805), en adelante la 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.

Se asumen como marco para este reglamento los principios rectores establecidos por la ley, a saber: el respeto por la libertad y la vida humana, el principio de igualdad ante la ley, el derecho al trabajo, el derecho a la educación, principios que se aplican de forma general a todas las personas víctimas de hostigamiento sexual independientemente de su sexo y que genera un impedimento para el desarrollo integral de quienes lo sufren.

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.

Reconociendo además la especificidad que establece la Ley, en cuanto a la obligatoriedad de reconocer que esta conducta grave es una expresión de la violencia de género y una forma de discriminación que se perpetúa principalmente contra las mujeres; hecho que se ha normalizado a nivel de la sociedad y se percibe como la forma natural en que hombres y mujeres se relacionan.

Considerando de esta manera el marco jurídico del derecho internacional que rige la Ley: la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará); de donde se deriva la obligación de protección especial a las víctimas que estén sometidas a esta forma de discriminación y violencia, que viola el principio de igualdad.

A través de este Reglamento, el Instituto Tecnológico de Costa Rica 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 1: 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 3: 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, indepen-

dientemente 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.

Artículo 4: Alcance y Sujetos:

Este reglamento se aplicará a todas las personas de la Comunidad Institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del ITCR 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 ITCR. 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 5. Compromiso con la Prevención

El Instituto Tecnológico de Costa Rica asume la política de no tolerancia al hostigamiento sexual en la Institución y llevará a cabo las acciones necesarias para tratar de prevenirlo y desalentarlo, así como sancionar todos aquellos casos que se lleguen a comprobar.

Artículo 6. Mecanismos de divulgación

Para la adecuada divulgación del contenido de la Ley contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento; así como de las políticas y acciones de prevención que sobre esta materia dicte el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se establecen las siguientes funciones y responsabilidades mínimas:

Corresponderá a la Oficina de Equidad de Género:

- a.** Desarrollar y liderar iniciativas tendientes a promover el conocimiento de la normativa contra el hostigamiento sexual, entre personas funciona-

rias, estudiantes y personas que participan de las actividades institucionales y establecer campañas que desalienten y contribuyan a erradicar el hostigamiento sexual.

- b. Coordinar con el Departamento de Recursos Humanos, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos (VIESA) y FEITEC, el desarrollo de cursos, talleres, conferencias, programas y otros similares dirigidos a la comunidad que labora y estudia en la Institución, que aborden aspectos de formación, concientización y desestimulo para garantizar una institución libre de hostigamiento sexual.
- c. Cualquier otro aspecto o recurso que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y este Reglamento.

Capítulo III DE LAS MANIFESTACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 7: Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

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

- a. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - 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.

- 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 8: Prohibiciones

Queda prohibido al personal académico, administrativo, 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 9: 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 o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:

Quando las faltas sean leves: Amonestación escrita con copia al expediente personal.

Quando las faltas sean graves: Suspensión sin goce de salario por ocho días hábiles como mínimo, y hasta un máximo de seis meses.

Quando las faltas sean muy graves: Despido sin responsabilidad patronal y no recontractación por un plazo máximo de 10 años.

- b. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:

Quando las faltas sean leves: Amonestación escrita con copia al expediente estudiantil o con suspensión menor a quince días lectivos.

Quando las faltas sean graves: Suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.

Quando 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.

Quando 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 recontractación 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: Comunicación a instancias

Le corresponderá a quien ostente el cargo de la Rectoría, notificar:

- a. A la Defensoría de los Habitantes sobre la apertura y cierre de cada caso, según lo dispuesto por la Ley No.7476 en su Artículo 7.
- b. Al Colegio Profesional respectivo, cuando corresponda, según lo dispuesto por la Ley No.7476, en el Artículo 11.
- c. Al Departamento de Recursos Humanos, en el caso de dictarse una sanción al personal docente o administrativo; para que aplique dicha sanción según la resolución final del caso.
- d. A la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos y al Departamento de Admisión y Registro en el caso de estudiantes para lo que corresponde según la sanción por la falta.

Artículo 17: 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 DE LA FISCALÍA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (FIHS)

Artículo 18: Conformación de la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual

La Oficina de Equidad de Género contará con un tiempo completo para atender la fiscalía con cobertura en todos los campus tecnológicos y centros académicos del ITCR. Se contará con un registro de elegibles para eventuales sustituciones de la fiscalía titular.

La fiscalía, y suplencias, deben ser profesional en Derecho con formación demostrada en materia de violencia de género y hostigamiento sexual, sin antecedentes de hostigamiento sexual, así como lo indicado en el Manual Descriptivo de Puestos. Artículo 19: Funciones de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual

Son funciones de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual:

- a. Atender y asesorar a las personas que requieren atención en materia de Hostigamiento Sexual a nivel institucional en todos los campus tecnológicos y centros académicos.
- b. Proporcionar la información necesaria para que la persona pueda conocer el procedimiento para establecer una denuncia
- c. Recibir las denuncias sobre Hostigamiento Sexual.
- d. Trasladar las denuncias a quien preside la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
- e. Representar legalmente a las personas denunciadas durante todo el proceso.
- f. Impugnar las resoluciones finales en los casos en que lo considere pertinente.

Colaborar con las instancias competentes, en los procesos de capacitación en materia de hostigamiento sexual.

**CAPÍTULO VI
DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL CON-
TRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
(CIHS) Y COMISIONES INVESTIGADO-
RAS**

**Artículo 20: Conformación de la Comi-
sión Institucional Contra
el Hostigamiento Sexual
(CIHS)**

La Comisión Institucional estará integra-
da de la siguiente manera:

- a. Una persona titular y una suplente representante del Departamento de Recursos Humanos designada por la Dirección.
- b. Una persona titular y una suplente representante de los funcionarios, designada por la Asociación de Funcionarios (AFITEC).
- c. Una persona titular y una suplente de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos (VIESA), designada por el Vicerrector(a).
- d. Una persona titular y una suplente profesional en psicología, designada por la Dirección del Departamento de Orientación y Psicología, que podrá ser de cualquier departamento institucional.
- e. Una persona titular y una suplente como representante estudiantil designada por la Federación de Estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica (FEITEC).
- f. Una persona titular y una suplente, representante de la Oficina de Equidad de Género, designada por la Coordinación de la Oficina de Equidad de Género.

La representación de los titulares y suplentes se nombra por el período de tres años, prorrogable por períodos adicionales, a excepción de quién represente a la AFITEC y FEITEC.

La Comisión designará una Presidencia entre sus integrantes por período de dos años.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer formación probada en género y Hostigamiento Sexual o integrarse en

un proceso de capacitación en un período de tres meses.

Estas personas no deben tener denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género y en particular por Hostigamiento Sexual.

**Artículo 21: Funciones de la Comisión Insti-
tucional Contra el Hostigamiento Sexual
(CIHS)**

La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:

- a. Reunirse al menos una vez al mes y extraordinariamente cuando así se requiera y sea convocado por quien preside o por el 25% de los integrantes.
- b. Elaborar un plan de trabajo anual para el cumplimiento de las acciones preventivas, procesos de capacitación y otras asignadas por este Reglamento y por la Ley.
- c. Coordinar con la Oficina de Equidad de Género programas de capacitación, para la comunidad institucional en materia de normativa, procedimientos y asuntos relacionados con la problemática del hostigamiento sexual desde una perspectiva de género y derechos humanos.
- d. Promover y planificar campañas de sensibilización sostenidas y de información a la comunidad institucional, en coordinación con la Oficina de Equidad de Género.
- e. Recibir las denuncias que remite la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.
- f. Nombrar a las personas titulares y suplentes, que formarán parte de las Comisiones Investigadoras para cada caso, procurando la participación de ambos sexos y estableciendo quien preside cada caso y quien asume la secretaría del proceso.
- g. Custodiar los expedientes finales después de finalizados los procesos.
- h. Proponer los rubros de su presupuesto, necesarios para atender sus funciones y las de las Comisiones investigadoras.

**Artículo 22: Conformación de las Comi-
siones Investigadoras**

Cada Comisión investigadora será nombrada para cada caso y conformada con las personas que están dentro de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual y garantizando integrar a personas de ambos sexos.

Estará integrada de la siguiente manera:

- a. Cuando las partes implicadas sean funcionarias, la Comisión deberá garantizar que se integre, una persona representante de las personas funcionarias, la persona profesional en psicología y la representante de Recursos Humanos.
- b. Cuando las personas implicadas sean estudiantes, la Comisión deberá garantizar que se integre al menos una persona representante de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, una persona representante del sector estudiantil, la persona profesional en psicología.
- c. Cuando las personas implicadas sean funcionarias y estudiantes, la Comisión investigadora se conformará por una persona representante de Recursos Humanos, una de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, la persona profesional psicología

La persona representante de la Oficina de Equidad de Género no podrá ser parte de esta Comisión.

Artículo 23: Funciones de las Comisiones Investigadoras

Las Comisiones Investigadoras tendrán las siguientes funciones:

- a. Dirigir el proceso de investigación de las denuncias remitidas por la Comisión Institucional.
- b. Informar a la Rectoría la apertura y el cierre de casos para que informe a la Defensoría de los Habitantes.
- c. Ordenar las medidas preventivas y de protección a la integridad de la parte denunciante, tales como la re-

ubicación temporal, cambio de grupo, modificación de funciones, suspensión temporal con goce de salario para la persona denunciada mientras concluye la causa, acompañamiento psicológico para la persona denunciante, y otras, ya sea de oficio o a petición de parte, las mismas son de acatamiento obligatorio.

- d. Conducir la investigación y las audiencias necesarias, así mismo evacuar las pruebas, ofrecidas por las partes y ordenar de oficio, otras que considere necesarias, respetando el debido proceso y los principios generales y específicos establecidos en la Ley.
- e. Cuando así lo requiera solicitar asesoramiento legal externo, de una persona profesional en esta materia.
- f. Salvaguardar la confidencialidad del expediente, el cual se mantendrá bajo su custodia durante el trámite del proceso y hasta que se rinda el informe recomendativo final.
- g. Realizar las inspecciones oculares y periciales que se hayan ordenado para el caso, en presencia de las partes denunciada y denunciante, la fiscalía, sus defensores y representantes legales.

Elaborar y entregar el informe final con carácter recomendativo. debidamente fundamentado, al Rector para lo que corresponda, según el Artículo 11 de este Reglamento. En este informe, además se deben hacer constar las medidas de protección a la persona denunciante y el fundamento de estas. Al informe recomendativo final se adjuntará el expediente completo, para el dictado de la decisión final.

Artículo 24: Tiempo asignado para las personas integrantes de la CIHS

La persona integrante de la Comisión recibirá un nombramiento de al menos

un quinto de jornada para dedicarse a las funciones asignadas por este Reglamento.

Artículo 25: Causas de remoción de las personas integrantes de la Comisión Institucional y de las comisiones investigadoras

Serán causales de remoción de quienes integran la Comisión Institucional y las comisiones investigadoras, los siguientes:

- a. Ausencia injustificada a dos sesiones consecutivas o tres alternas en un año calendario en la Comisión Institucional.
- b. Ser declarado responsable por hechos de Hostigamiento sexual, en el momento en que forma parte de la Comisión Institucional.
- c. El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas.

Artículo 26: Excusas y Recusaciones

Si alguna de las personas miembros de la Comisión Institucional y/o Comisión Investigadora, tuviese impedimentos para conocer el caso, de acuerdo con lo que establece el Artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inhibirse del conocimiento y prosecución del trámite, en su defecto cualquiera de las partes podrá recusarlo. En tales casos será la persona suplente quien asume el caso. Cuando en el suplente recaigan iguales u otras causas de inhibición o recusación, corresponde a la Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual resolver el caso velando porque el principio del debido proceso no se vea menoscabado.

CAPÍTULO VII SOBRE EL PROCEDIMIENTO

Artículo 27: Presentación de la denuncia

Toda persona a la que cubre este reglamento acudirá a interponer la denuncia en la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual. La denuncia debe presentarse en forma escrita y deberá indicar:

- a. Nombre completo del o de la persona denunciante, número de cédula y dependencia de trabajo o estudio y dirección exacta.
- b. Nombre de la persona denunciada, número de cédula y dependencia de trabajo o estudio—y cuando sean de conocimiento sus calidades y dirección exacta.
- c. El lugar y los hechos ocurridos por el hostigamiento sexual, descritos con la mayor precisión y claridad posibles.
- d. Fecha a partir de la cual ha recibido el hostigamiento sexual para cada uno de los hechos y la fecha en la que se presenta el último hecho.
- e. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f. Presentación de cualquier otra prueba indiciaria o directa que a su juicio sirva para la comprobación de los hechos denunciados, sin perjuicio de las que pueda presentar directamente en la audiencia.
- g. Especificar una dirección física dentro del perímetro del ITCR, ya sea un kilómetro a la redonda, un número de Fax, un correo electrónico o una oficina en el mismo ITCR para que reciba las notificaciones.

El acta en que se hace constar la denuncia debe contener fecha y firma de la persona denunciante y de la persona Fiscal

Artículo 28: Sobre el expediente administrativo

El expediente administrativo deberá contener toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas y resoluciones dictadas por la comisión investigadora y por las autoridades universitarias, sus

constancias de notificación, así como las medidas de protección dictadas por la Comisión Investigadora en favor de la persona denunciante.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará el nombre y firma de la persona consultante y su número de documento de identidad.

El expediente podrá ser consultado por los y las funcionarias que deban conocerlo en ejercicio de sus competencias durante el proceso, pero no podrán reproducirlo pues debe existir garantía de su absoluta confidencialidad.

También podrá ser consultado por las partes denunciante y denunciada, y sus representantes legales debidamente identificados como tales, sin que ese derecho les pueda ser denegado por ninguna de las instancias que tengan el expediente bajo su custodia.

También pueden consultar el expediente la Comisión Investigadora y la Fiscalía titular cuando está como representante legal de la parte denunciante.

Todas las personas que tengan derecho de acceso al expediente lo hacen bajo el deber de confidencialidad de sus contenidos.

El expediente estará en custodia de la Comisión Investigadora mientras se desarrolla el proceso. Estará en custodia del Rector mientras dicta la resolución final.

Artículo 29: De la ampliación de la denuncia

La Comisión Investigadora podrá solicitar por escrito la aclaración o ampliación que considere necesaria a la persona denunciante, luego de recibida la de-

nuncia, otorgando un plazo de tres días hábiles para que amplíe o aclare ante la comisión los términos de la denuncia.

Artículo 30: Término de emplazamiento a la persona denunciada

Una vez realizada la ampliación de la denuncia, dentro del plazo de dos días hábiles posteriores a la misma, la Comisión investigadora dará traslado a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le imputan, ofrezca la prueba de descargo, y señale medio donde se le pueda notificar.

Cuando la persona denunciada ofrezca prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos. Cuando presente prueba documental o pericial que se encuentre en poder de la Institución, debe señalar donde puede ser revisada esa prueba y corresponde a la Comisión Investigadora solicitarla para los efectos correspondientes.

En caso de que la persona denunciada no presente su descargo en el plazo establecido, podrá hacerlo en la audiencia misma. Si así no lo hace, el proceso continuará hasta la etapa final, sin que por ello pierda su derecho a presentar los recursos correspondientes.

Artículo 31: Notificación

Tanto la persona denunciante como la denunciada deberán señalar correo electrónico personal, fax u otro medio donde se le pueda notificar. Si la persona denunciada omite el lugar para notificaciones o fuere impreciso o incierto, las resoluciones que se dicten quedarán por notificadas en un plazo de 24 horas.

Artículo 32. Inspecciones oculares

En cualquier etapa del proceso la Comisión Investigadora podrá realizar las inspecciones oculares que considere necesarias para averiguar la verdad real de los hechos, previa convocatoria a las partes para que estén presentes.

Artículo 33: Audiencia para la evacuación de la prueba

Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia, la Comisión Investigadora citará a las partes a una audiencia oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará la prueba documental, la prueba testimonial, la pericial cuando corresponda y cualquier otro tipo de prueba que resulte pertinente.

Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones.

Se podrá convocar a una segunda audiencia únicamente cuando haya sido imposible, en la primera dejar listo el expediente para su decisión final y las diligencias que así lo requieran.

Artículo 34: De la valoración de la prueba

En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todas las pruebas aportadas, incluidos los indicios, de manera objetiva, con amplitud de criterio y de acuerdo con las reglas de la sana crítica, así como, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos; considerando también los principios generales y específicos, que se indican en la Ley contra el Hostigamiento Sexual No. 7476 y sus reformas. No se tomarán en consideración para la valoración dicha, los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante. Y en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.

Artículo 35: De la conclusión y resolución

Terminada la comparecencia la Comisión Investigadora enviará la recomendación a la autoridad respectiva (Vicerrectoría de Vida Estudiantil en caso de estudiantes o Rectoría en caso de funcionarios) dentro del plazo de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de la comparecencia para que emita la resolución final.

La resolución así emitida deberá ser notificada únicamente a las partes y ninguna instancia institucional puede participar de forma directa o indirecta en la resolución final salvo la Asesoría Legal Institucional en la materia técnica.

Artículo 36: Debido proceso

Durante el procedimiento se respetará el Debido Proceso garantizado por el artículo 39 de la Constitución Política y se guardará total confidencialidad en su trámite, bajo pena de la sanción correspondiente a quien revele a terceras personas detalles del proceso o la identidad de las partes.

Artículo 37: Medidas cautelares

En caso de que la persona denunciante sea funcionaria del ITCR y considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia de la Institución, podrá solicitarla en cualquier momento del proceso ante la Comisión Investigadora, la cual trasladará la solicitud al Departamento de Recursos Humanos para que tramite la reubicación, con copia a la Comisión Institucional. Así mismo podrá definirse un traslado o suspensión con goce de salario de la persona denunciada.

En caso de estudiantes, podrán solicitar cambio de grupo u otra medida cautelar

en resguardo de su derecho e integridad. Esta medida deberá ser tomada por la Comisión Investigadora, quien la trasladará a la instancia correspondiente para que tramite la reubicación de la persona solicitante.

Artículo 38: De los recursos

Contra la resolución se podrán interponer los recursos de revocatoria, apelación y reposición. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días hábiles, tratándose del acto final y de 24 horas en los demás casos. Plazo contado a partir de la última comunicación del acto.

Capítulo VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 39: Contratos privados y convenios

Los contratos privados y convenios deberán incluir una cláusula que establezca la obligatoriedad de cumplir con este Reglamento y señalar las sanciones en caso de incumplimiento.

Artículo 40: Normativa supletoria

Para lo no dispuesto se considerará como norma supletoria la Ley General de Administración Pública.

Transitorio I

Este reglamento entrará en vigencia tres meses después de su publicación en la Gaceta Institucional.

Transitorio II

La Administración en un plazo de seis meses revisará el formato de los contratos para considerar los procedimientos y el tipo de sanción aplicable por el incumplimiento de este Reglamento y con base en este revisará los que están en trámite.

- b.** Instruir a la Administración para que, en un plazo máximo de tres meses, asigne la plaza para la Fiscalía, como sigue:

Puesto	Categoría	Jornada	TCE	Nombramiento	Adscrita a:	Observaciones
Profesional en Asesoría Legal	23	100%	1	Permanente	Oficina de Equidad de Género	Para atender la Fiscalía contra el hostigamiento sexual en el Campus Tecnológico Central, Campus Tecnológicos Locales y centros académicos del ITCR. Profesional en Derecho con formación demostrada en materia de violencia de género y hostigamiento sexual, sin antecedentes de hostigamiento sexual

SE ACUERDA:

- a.** Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado en Sesión Ordinaria No. 3082, Artículo 8, del 09 de agosto de 2018.