**SCI-342-2017**

**Comunicación de acuerdo**

|  |  |
| --- | --- |
| **Para:** | Dr. Julio Calvo Alvarado, Rector M.A. Marvin Santos, Presidente del Tribunal Institucional ElectoralMBA. Nelson Ortega, Presidente Directorio Asamblea Institucional RepresentativaIng. Luis Paulino Méndez, Vicerrector de DocenciaDr. Humberto Villalta, Vicerrector de AdministraciónDra. Paola Vega, Vicerrectora VIEDra. Claudia Madrizova, Vicerrectora VIESADr. Edgardo Vargas, Director Sede Regional San CarlosArq. Marlene Ilama, Directora Centro Académico de San JoséMáster Roxana Jiménez, Directora Centro Académico de LimónDr. Roberto Pereira, Director Centro Académico de AlajuelaMAU. Tatiana Fernández, Directora Oficina Planificación InstitucionalLicda. Grettel Ortiz, Directora Oficina Asesoría Legal MBA. Harold Blanco, Director del Departamento de Recursos HumanosIng. Andrea Cavero, Secretaria General AFITECComunidad Institucional |
| **De:**  | Licda. Bertalía Sánchez Salas, Directora Ejecutiva Secretaría del Consejo InstitucionalInstituto Tecnológico de Costa Rica  |
| **Fecha:** | **07 de junio de 2017** |
|  |  |
| **Asunto:** | **Sesión Ordinaria No. 3025, Artículo 7, del 07 de junio de 2017. Consulta a la comunidad institucional “Propuesta del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR”**  |

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

**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”.*

1. 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.
2. 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 Convección 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.
3. Que el Tecnológico de Costa Rica ya fue 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.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. 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.
2. 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.
3. Mediante oficio OPI-1196-2013, con fecha 04 de noviembre de 2013, se remite copia de dicha propuesta a la Licda. Grettel Ortiz, 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.
4. La Oficina de Planificación Institucional, recibe 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.
5. La Oficina de Planificación Institucional mediante oficio OPI-282-2014, de fecha 12 de mayo de 2014, remite al Lic. Isidro Álvarez, 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.
6. Mediante oficio AUDI-087-2014, de fecha 29 de mayo de 2014, el señor Isidro Álvarez remite observaciones a la propuesta.
7. Mediante 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, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, en el cual adjunta el criterio de la propuesta denominada Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
8. Mediante oficio SCI-415-2014, de fecha 12 de junio de 2014, suscrito por el Ing. Alexander Valerín, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al Lic. William Buckley, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual hace traslado del expediente Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
9. La Secretaría del Consejo Institucional recibe oficio VIESA-814-2014, de fecha 18 de julio de 2014, suscrito por la Dra. Claudia Madrizova, Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, dirigido al Ing. Alexander Valerín, 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.
10. Mediante oficio SCI-534-2014, de fecha 05 de agosto de 2014, suscrito por el Lic. William Buckley, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, dirigido a la Dra. Claudia Madrizova, Vicerrectora VIESA, en el cual se le indica que se procede a retirar de la corriente, el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
11. Mediante oficio R-878-2015, de fecha 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, adjunta la propuesta planteada por el Programa de Equidad de Género. Por lo que dicha Oficina se aboca a revisar y analizar las observaciones realizadas con los entes técnicos para emitir el criterio final.
12. La Secretaría del Consejo Institucional, recibe 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, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual remiten el dictamen de la propuesta de modificación al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR.
13. En 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.
14. En 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.
15. En reuniones No. 253-2017, del 04 de abril de 2017 y 254-2017, del 18 de abril de 2017, se dispone elevar la propuesta al pleno del Consejo Institucional.

**SE ACUERDA:**

1. Someter a consulta de la comunidad institucional, por un período de diez días hábiles, a partir de la comunicación de este acuerdo, la propuesta del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en el ITCR, y que dice:

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

Contenido de la normativa:

**Capítulo I.** Disposiciones Generales

**Capítulo II.** Prevención del Acoso Sexual y Divulgación de Temas Asociados

**Capítulo III.** De las manifestaciones y prohibiciones

**Capítulo IV.** Faltas y Sanciones

**Capítulo V.** De la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual (FIHS)

**Capítulo VI.** De la Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CIHS) y Comisiones Instructoras

**Capítulo VII.** Del procedimiento

**Capítulo VIII.** Disposiciones finales.

**Disposiciones Transitorias**

**Fecha entrada en vigencia del Reglamento**

**Capítulo I**

 **DISPOSICIONES GENERALES**

Partiendo de lo que establece la Ley 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas (8805), en adelante la Ley, que busca prevenir, desalentar, prohibir y sancionar esta conducta grave y responsabiliza a las instituciones públicas y privadas a nivel nacional, a tomar las medidas expresas para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento sexual.

Asumiendo como marco para este reglamento los principios rectores establecidos por la Ley: 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.

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 Convección 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.

El hostigamiento sexual o acoso supone la imposición no deseada de requerimientos o favores sexuales en una relación desigual de poder, que influye negativamente en las posibilidades, el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral o educativo de quienes lo sufren.

A través de este reglamento, el Instituto Tecnológico de Costa Rica cumple con su responsabilidad de amparar efectivamente -en respuesta a este instrumento jurídico- a las personas que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual, primordialmente, con la responsabilidad de evitar acciones de hostigamiento sexual dentro de la Institución, 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 como una práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral y educativo del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de acuerdo a la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No.7476) y sus reformas (Ley Nº 8805).

**Artículo 2: Objetivos Específicos**

Este Reglamento tiene como objetivos específicos:

1. Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas que laboran y estudian en la institución, independientemente de su posición jerárquica, así como, en la relación que el personal docente, personal administrativo y estudiantes establezcan con personas usuarias, pasantes, meritorias, practicantes, proveedoras, prestadoras de servicios a la institución; con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo y/o estudio libre de hostigamiento sexual.
2. Prevenir cualquier manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales y de educación, así como el estado general del bienestar personal.
3. 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, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

**Artículo 3: Definiciones**

1. **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 educativo intimidante, hostil u ofensivo que pueda provocar efectos perjudiciales en las condiciones materiales del empleo o la docencia, como sigue:
* **La Docencia:** 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.
* **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.

* **El Desempeño y cumplimiento del ámbito del trabajo y/o ámbito educativo de una persona:** Son 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.
* **En el estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general a nivel físico, emocional y/o psicológico, de aquellas personas que sufren hostigamiento sexual.
1. **Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual:** La Fiscalía es una instancia adscrita a la Oficina de Equidad de Género con competencia exclusiva para asesorar y recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual.
2. **Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual:** Comisión designada para la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en el ámbito laboral y educativo del ITCR.
3. **Comisión Instructora:** Comisión nombrada por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual con representantes de sus titulares y suplentes, designados para cada caso de denuncia por hostigamiento sexual, para aplicar el procedimiento de denuncia formal establecido en este reglamento.
4. **Fiscal:** Es la persona que será designada para cada caso que ejerce la función de fiscalizar la denuncia de hostigamiento sexual y el procedimiento de estudio, bajo el principio de la imparcialidad, de manera objetiva y dentro de lo enmarcado por la legislación, con autonomía e independencia.

1. **Persona denunciada:** La persona funcionaria, estudiante, personas pasantes, meritorias, practicantes, usuarios, proveedoras, prestadoras de servicios a la institución, al que se le atribuye a través de una denuncia formal una presunta conducta de Hostigamiento Sexual.
2. **Persona denunciante:** la persona funcionaria, estudiante, personas pasantes, meritorias, practicantes, usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios a la institución que sea víctima de hostigamiento sexual y denuncie formalmente estar recibiendo esas conductas. Una víctima dentro de un proceso de denuncia siempre debe ser considerada como parte del proceso.
3. **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser personas funcionarias, estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, usuarias, proveedores o prestadores de servicios. La víctima puede estar en una relación de sub alternabilidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales o educativas. La victima puede hacer o no hacer una denuncia formal.
4. **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 o la investigación o resolución de un caso de Hostigamiento Sexual.

**Artículo 4: Alcance y sujetos**

De acuerdo con la normativa institucional, este es un reglamento de tipo general y 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 docente, administrativo, estudiantes, personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritorias, practicantes, 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 ACOSO SEXUAL Y DIVULGACIÓN DE TEMAS ASOCIADOS**

**Artículo 5. 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 acoso sexual, de este Reglamento y de cualquier política de prevención que sobre esta materia dicte el Instituto Tecnológico de Costa Rica, se establecen las siguientes funciones y responsabilidades mínimas en esta materia:

1. Corresponderá a la Oficina de Equidad de Género asegurarse que en la intranet institucional se mantengan permanentemente los archivos electrónicos de la Ley contra el acoso sexual y este Reglamento, así como que éstos estén actualizados y puedan ser consultados en cualquier momento por todo el personal de la Institución.
2. Corresponderá a la Oficina de Equidad de Género:

**a)** Verificar que los documentos indicados en el inciso anterior sean conocidos por todas aquellas personas externas al Instituto, cuyas relaciones impliquen el uso del mismo ámbito de trabajo de la Institución.

**b)** Organizar capacitaciones para todo el personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica que aborden los distintos aspectos que abarca esta materia, como por ejemplo, los mecanismos de prevención contra el hostigamiento sexual, régimen sancionatorio, procedimiento interno, etc.

**c)** Distribuir materiales informativos entre todos los funcionarios del Instituto que, entre otras cosas, fomenten el respeto entre su personal e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.

**d)** Coordinar lo que corresponda con las distintas áreas del Instituto para que el personal que tenga relación directa con la aplicación de esta normativa y de la Ley contra el acoso sexual, reciba capacitación suficiente y actualizada para el mejor desempeño de sus funciones.

**e)** Cualquier otro aspecto o recurso que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley contra el acoso sexual y este Reglamento.

**Capítulo III**

**DE LAS MANIFESTACIONES Y PROHIBICIONES**

**Artículo 7: Manifestaciones del Hostigamiento Sexual**

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

1. 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 morales, 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 contenidas en todo tipo documento administrativo y docente.

**c.** Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

**Artículo 8: Prohibiciones**

Queda prohibido al personal docente, 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 artículos 3 y 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 prohibido la aplicación de la figura de conciliación durante todo el proceso previo, durante y posterior a la investigación, considerando que el hostigamiento sexual se constituye en un tipo específico de violencia, el cual aumenta los factores de riesgo y victimización de la persona hostigada.

**Artículo 10: De las Represalias**

Queda prohibido tomar 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, ya sea en la parte administrativa, docente o estudiantil.

**Capítulo IV**

**FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 11: Faltas**

Para efectos de este reglamento se clasificarán las faltas en

1. Faltas leves
2. Faltas graves
3. Faltas muy graves

**Artículo 12: Sanciones**

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

1. En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:

**Faltas leves:** Amonestación escrita con copia al expediente.

**Faltas graves:** Suspensión sin goce de salario, no menor de cinco días hábiles ni mayor de ocho.

**Faltas muy graves:** Despido sin responsabilidad patronal.

En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal debido a hostigamiento sexual, el Instituto se abstendrá de recontratar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.

1. En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:

**Faltas leves:** Amonestación escrita con copia al expediente.

**Faltas graves:** Suspensión de su condición

de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de un mes.

**Faltas muy graves:** Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de un año calendario y hasta por tres años calendario.

La reiteración de una falta en perjuicio de la misma persona o de diferentes personas, es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para la calificación y fijación de la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.

**Artículo 13: De la calificación y agravamiento de la falta**

Para calificar la falta e imponer la sanción, se considerarán, entre otros, los aspectos contenidos en el Artículo 213 de la Ley General de la Administración Pública, como el rango jerárquico, la naturaleza de las funciones, el impacto en el servicio y reincidencia.

**Artículo 14: Reincidencia**

La reiteración de una falta en prejuicio de la misma persona que ya ha denunciado o de otras personas, será un elemento que deberá ser considerado como reincidencia para la fijación de la sanción concreta.

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 deje de trabajar porque renuncia o deja de estudiar porque se retira de la institución durante el proceso de denuncia por Hostigamiento Sexual; la Comisión instructora deberá llevar a cabo todo el procedimiento interno y enviar una notificación al expediente laboral o estudiantil según sea el caso, donde quede constancia del resultado recomendativo de todo el proceso.   Si se ha comprobado el Hostigamiento Sexual se debe indicar que esta persona no podrá reingresar a la institución durante un periodo determinado que irá de 6 meses a 2 años dependiendo de la gravedad de los hechos.

**Artículo 16: Comunicación a instancias**

Le corresponderá al Rector, notificar:

1. A la Defensoría de los Habitantes sobre la apertura y cierre de cada caso según lo dispuesto por la Ley No.7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en su Artículo 7.
2. 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.
3. 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.
4. Igualmente, deberá enviar certificación de la sanción impuesta al Colegio Profesional respectivo, cuando corresponda, según lo dispuesto por la Ley No.7476 en el Artículo 11.

**Artículo 17: Denuncias falsas**

La persona que denuncie hostigamiento sexual falso se hará acreedora de la sanción administrativa aplicada para la falta grave, sin perjuicio de que se acuda a la vía jurisdiccional por constituir conductas propias de la difamación, la injuria, o la calumnia, según lo establecido en el Artículo 145 del Código Penal.

**Capítulo V**

**DE LA FISCALÍA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (FIHS)**

**Artículo 18: Funciones de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual**

1. Atender y asesorar a las personas que requieren atención en materia de Hostigamiento Sexual a nivel institucional en todas las sedes y centros académicos.
2. Proporcionar la información necesaria para que la persona pueda conocer el procedimiento para establecer una denuncia formal.
3. Recibir las denuncias sobre Hostigamiento Sexual.
4. Trasladar las denuncias formales a quien preside la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
5. Coordinar con la defensoría estudiantil para el acompañamiento legal en el caso del sector estudiantil.
6. Archivar y custodiar los expedientes institucionales de Hostigamiento Sexual una vez que finalice cada proceso.
7. Participar activamente en los procesos de capacitación que se generen desde la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual y la Oficina de Equidad de Género.

**Capítulo VI**

**DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (CIHS) Y COMISIONES INSTRUCTORAS**

**Artículo 19: Conformación de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual (CIHS)**

La Comisión Institucional estará integrada por cinco titulares y cinco suplentes, un fiscal titular y un suplente cuyos nombramientos se harán de la siguiente manera:

1. Una persona titular y una suplente representante del Departamento de Recursos Humanos designada por la Dirección.
2. Una persona titular y una suplente representante de los funcionarios, designada por la Asociación de Funcionarios AFITEC.
3. Una persona titular y una suplente de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos VIESA, designada por la autoridad Vicerrectora.
4. Una persona titular y una suplente profesional en psicología, será designada por la Dirección del Departamento de Orientación y Psicología, pero podrá ser de cualquier departamento institucional.
5. Una persona titular y una suplente estudiantil designada por la Federación de Estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica (FEITEC).
6. Una persona fiscal titular y una suplente, serán 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 hasta un período adicional, a excepción de quién represente a la AFITEC y FEITEC, que se debe elegir en cada cambio de Comité Ejecutivo. Estas representaciones no son delegables**.**

**Artículo 20: Funciones de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual (CIHS)**

**La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:**

1. Deberá designar la presidencia y una secretaria de actas al inicio de cada año.
2. Reunirse al menos una vez al mes y extraordinariamente cuando así se requiera y sea convocado por quien preside.
3. 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.
4. Organizar, en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y 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.
5. Promover y planear campañas de sensibilización sostenidas y de información a la comunidad institucional, en coordinación con la Oficina de Equidad de Género.
6. La Comisión Institucional a través de quien la preside, recibe las denuncias formales que remite la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.
7. Nombrar las Comisiones Instructoras con las personas titulares o suplentes, procurando la participación de ambos sexos y estableciendo quien preside cada caso y quien asume la secretaría del proceso
8. Dar el trámite correspondiente a las comunicaciones que se presenten ante la Comisión Institucional.
9. Velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley y este Reglamento, en materia de hostigamiento sexual.
10. Recomendar que la persona denunciante pueda contar con apoyo psicológico de la institución.

**Artículo 21: Conformación de las Comisiones Instructoras**

La Comisión Institucional nombrará una Comisión Instructora cada vez que se presente una denuncia, para instruir y recabar prueba pertinente, útil e idónea de conformidad con la Ley 7476 y sus reformas Ley 8805 y el presente Reglamento. Se deberá mantener la confidencialidad del caso y se procederá siempre conforme al debido proceso.

Cada Comisión Instructora estará integrada de la siguiente manera:

1. Cuando las personas implicadas sean funcionarias de la Institución, la Comisión deberá garantizar que se integre al menos, una persona representante de las personas funcionarias, la persona profesional en psicología y la representante de Recursos Humanos.
2. Cuando las personas implicadas sean estudiantes de la Institución, 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 y la persona profesional en psicología.
3. Cuando las personas implicadas sean funcionarias y estudiantes de la Institución, la Comisión se conformará por una persona representante de Recursos Humanos, una de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, un representante de los funcionarios, una persona representante del sector estudiantil y la persona profesional psicología y un fiscal.

 En cualquiera de los casos anteriores, se debe nombrar la fiscalía para cada caso.

**Artículo 22: Funciones de la Comisión Instructora**

Las Comisiones Instructoras tendrán las siguientes funciones:

1. Recibir, analizar y tramitar las denuncias remitidas por la Comisión Institucional.
2. Informar a la Rectoría autoridad superior sobre apertura y cierre de casos para que este envíe información a la Defensoría de los habitantes.
3. Recomendar medidas preventivas y de protección a la integridad para la parte denunciante (como la reubicación temporal, incapacidad o tratamiento psicológico), a la Vicerrectoría que corresponda, deberá tomar las medidas pertinentes conforme al Estatuto Orgánico y los correspondientes Reglamentos.
4. Si recibe solicitud de medidas de protección de la persona denunciante, recomendar la reubicación inmediata de la persona denunciante o denunciada, así mismo, si se tratase de una persona funcionaria, recomendar la suspensión con goce de salario durante el proceso, según lo considere necesario como medida cautelar.
5. Realizar la investigación y las audiencias necesarias, así mismo evaluar las pruebas respetando el debido proceso.
6. Solicitar asesoramiento de la Oficina de la Asesoría Legal en todos los casos.
7. Guardar la confiabilidad del expediente, así como su custodia durante el proceso hasta finalizar el mismo.
8. Realizar antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales que considere pertinentes.
9. Elaborar y entregar el informe final con carácter recomendativo debidamente fundamentado y con las recomendaciones procedentes de Comisión Instructora al Rector para lo que corresponda según el Art. 11 de este reglamento.
10. Una vez finalizado todo el proceso del caso encargarse de entregar el expediente a la Fiscalía Institucional contra el hostigamiento sexual para su archivo permanente.

**Artículo 23: De la fiscalía para casos de denuncia formal**

La Oficina de Equidad de Género, nombrará una persona que estará como fiscal titular y una fiscal suplente que forman parte de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual. Cuando esta comisión recibe una denuncia formal y nombra la Comisión Instructora, también nombra a quien fungirá como fiscal en cada caso de denuncia.

**Artículo 24: Funciones de la fiscalía**

**Son funciones de la fiscalía:**

* 1. Asistir a las sesiones de la Comisión Instructora con voz y sin voto.
	2. Velar por el debido proceso durante el procedimiento de un caso.
	3. Tener un acompañamiento de las víctimas durante los procesos de denuncia formal.

**Artículo 25: Tiempo asignado para las personas integrantes de la CIHS**

El nombramiento de una persona integrante a la Comisión recibirá la asignación de al menos un quinto de jornada para dedicarse a las funciones asignadas por este Reglamento.

**Artículo 26: Apoyo a la Comisión Institucional e Instructoras**

La Institución garantizará a la Comisión Institucional e Instructoras, los recursos necesarios para que estas cuenten con el apoyo legal especializado, con los recursos logísticos y técnico que permita realizar debidamente su labor.

**Artículo 27: Calidades de los y las integrantes de la Comisión Institucional e Instructoras**

Las personas integrantes de las Comisiones deberán poseer una formación en género y Hostigamiento Sexual y no tener denuncias de ningún tipo en relación a violencia de género y en particular en Hostigamiento Sexual.

**Artículo 28: Causas de remoción de las personas integrantes de la Comisión Institucional e Instructora**

Serán causales de remoción de quienes integran la Comisión Institucional e Instructora los siguientes:

1. Ausencia injustificada a dos sesiones consecutivas o tres alternas en un año calendario en la Comisión Institucional.
2. Una ausencia injustificada en los procesos propios de la comisión instructora
3. Ser denunciado por hechos de Hostigamiento sexual, en el momento en que forma parte de la Comisión Institucional o Instructora.
4. El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas.

**Artículo 29: Excusas y Recusaciones**

Si alguna de las personas miembros de la Comisión Institucional y/o Comisión Instructora, tuviese impedimentos para conocer el caso, de acuerdo a lo que establece elArtículo 234 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, deberá inhibirse del conocimiento y prosecución del trámite y en su defecto recusarse del mismo. Así mismo, cualquiera de las partes podrá recusarlo en este sentido.

**Capítulo VII**

**DEL PROCEDIMIENTO**

**Artículo 30: Asesoramiento**

Toda persona afectada por hostigamiento sexual, puede acudir a la instancia de la Fiscalía contra el Hostigamiento sexual que forma parte de la Oficina de Equidad de Género, como el ente técnico encargado de brindar asesoramiento en la materia.

Además si la persona afectada es estudiante el personal de la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento sexual podrá recomendar utilizar el recurso institucional de la Defensoría Estudiantil para la asesoría y acompañamiento legal.

**Artículo 31: Presentación de la denuncia**

Toda persona a la que cubre este reglamento podrá acudir a poner la denuncia en la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, como ente técnico en la materia.

La denuncia debe presentarse en forma escrita, la cual será firmada por la persona denunciante y por quien la reciba, y deberá indicar:

1. Nombre del o la denunciante, número de cédula y dependencia de trabajo o estudio y dirección.
2. Nombre de la persona denunciada, número de cédula y dependencia de trabajo o estudio, dirección (si se tiene conocimiento de estos datos).
3. El lugar y los hechos ocurridos por el hostigamiento sexual, descrito con la mayor precisión y claridad posibles.
4. Fecha a partir de la cual ha recibido el hostigamiento sexual y que se presenta el último hecho.
5. Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
6. 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.
7. Especificar una dirección física dentro del perímetro del ITCR sea un kilómetro a la redonda, un número de Fax, correo electrónico, una oficina en el mismo ITCR o del o la representante legal para que reciba las notificaciones.
8. Fecha y Firma del acta la persona denunciante y la funcionaria o funcionario que recibe la denuncia.

**Artículo 32: Sobre el expediente administrativo**

El expediente administrativo deberá contener necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por la comisión instructora y finalmente por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará al menos el nombre de la persona consultante, número de documento de identidad, firma, hora de inicio y fin de la consulta, devolución y razón de la consulta.

El expediente podrá ser consultado y fotocopiado por los y las funcionarias que deban conocerlo en ejercicio de sus competencias. Las partes denunciante y denunciada, y sus representantes legales, que presenten la identificación debida, que compruebe que son asociados activos del Colegio de Abogados de Costa Rica; la persona que funge como fiscal de la denuncia formal. Todas y todos están bajo el deber de confidencialidad del expediente y sus contenidos.

Se entenderá como una persona autorizada como asesora legal, quien sea autorizado por alguna de las partes, que autentique el último escrito presentado por la parte, sin necesidad de manifestación escrita en ese sentido. Toda persona autorizada que consulta el expediente en ejercicio de sus funciones queda con la obligación a mantener confidencialidad del expediente y su contenido.

En el desarrollo del proceso investigativo, la custodia del expediente, estará a cargo de la Comisión Instructora del caso, asimismo le corresponde a quien preside, llevar el control de préstamo y fotocopiado del expediente.

El expediente puede ser solicitado por la instancia de resolución final mientras resuelve.

El Registro final o custodia en archivo de los expedientes le corresponde a la Oficina de Equidad de Género.

**Artículo 33: De la ampliación de la denuncia**

La Comisión Instructora dará audiencia a la persona denunciante, luego de recibida la denuncia, otorgando un plazo de tres días hábiles para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca –si así lo considera- nuevos hechos y nueva prueba. Si se realiza esta ampliación los contenidos serán grabados y transcritos para ser trasladados junto con la denuncia en el emplazamiento a la persona denunciada.

**Artículo 34: 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 instructora 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 y ofrezca los medios de prueba en descargo, además, si es prueba testimonial debe indicar el nombre y calidades de las personas que ofrece como testigos.

En caso de que la persona denunciada no presente su descargo, el proceso continuará hasta concluirse con la resolución final.

**Artículo 35: Notificación**

Tanto la persona denunciante como la denunciada deberá establecer una dirección domiciliaria, un correo electrónico o un 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 36: Inspecciones oculares y periciales**

La Comisión Instructora podrá realizar antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales que considere pertinentes.

**Artículo 37: Audiencia para la evacuación de la prueba**

Vencido el plazo de 24 horas de la notificación y después de los 8 días hábiles, una vez notificado, la Comisión Instructora citará a las partes para comparecer en audiencia oral y privada. Dentro de la audiencia se recibirá toda la prueba testimonial, documental, directa o indiciaria y otra que resulten pertinentes. Una vez evacuada la prueba, se abre un espacio para que las partes emitan sus conclusiones.

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

**Artículo 38: De la valoración de la prueba**

En la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos directos e indiciarios aportados, así como, todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. No se tomarán en consideración para la valoración dicha, los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciada.

**Artículo 39: De la conclusión y resolución**

Terminada la comparecencia la Comisión Instructora enviará la recomendación disciplinaria a quien ejerce la autoridad rectora, dentro del plazo de **15 días hábiles** contados a partir de la fecha de la comparecencia. La resolución así emitida deberá ser notificada a las partes y a quien ejerce la Fiscalía del proceso de denuncia.

**Artículo 40: Debido proceso**

Durante el procedimiento se garantizará el Debido Proceso establecido por la Ley General de la Administración Pública y al Artículo 18 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y se guardará total confidencialidad en su trámite.

**Artículo 41: 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 Instructora, la cual trasladará la solicitud al Departamento de Recursos Humanos para que tramite la reubicación, con copia a la Comisión Institucional.

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 Comisión Instructora, quien la trasladará a la instancia correspondiente para que tramite la reubicación de la persona solicitante.

**Artículo 42: De los recursos revocatoria**

Contra la resolución definitiva, 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 43: Normativa supletoria**

Lo no regulado expresamente por este Reglamento se acatará por lo dispuesto en la Ley 7476 “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia,” y sus modificaciones Ley 8805. Para lo que no regula la Ley, se aplicará lo que esta indica en el artículo 39 sobre normas supletorias “…si no existe incompatibilidad con el texto, se aplicarán supletoriamente el Código de Trabajo, y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras”.

**Artículo 44: Vigencia del Reglamento**

El presente Reglamento rige a partir su publicación en la Gaceta del Instituto Tecnológico de Costa Rica y deroga el Reglamento para las denuncias de Hostigamiento Sexual en el Instituto Tecnológico de Costa Rica aprobado por el Consejo Institucional en la Sesión No. 1894 del 23 de julio de 1996, Gaceta No.71.

Publíquese, igualmente en La Gaceta Oficial.

**Transitorio I: Presupuesto**

La administración seguirá asignando un presupuesto operativo a la Oficina de Equidad de Género que sea específico para las acciones de la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual, la comisión institución contra el hostigamiento sexual y las comisiones instructoras.

Dotará de los recursos necesarios para cumplir con los objetivos establecidos por este Reglamento, así como para que en conjunto con el Programa de Capacitación Interna del Departamento de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos procedan con un plan de capacitación, información y divulgación de este reglamento a toda la comunidad institucional.

**Transitorio II: Incorporar cláusula en los contratos privados y convenios**

La Administración solicitará a la Oficina de Asesoría Legal, en un plazo de tres meses a partir de la aprobación este reglamento incorporar en los contratos privados y convenios una cláusula que explícitamente diga las implicaciones legales que tendrán las personas que incumplan el Reglamento contra el hostigamiento sexual.

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el empleo y la docencia, Ley 7476, Ley General de la Administración Pública, Ley 6227, el Código de Trabajo.

1. Comunicar.  **ACUERDO FIRME.**

**Palabras clave: Consulta –Comunidad- Reglamento- Hostigamiento- Sexual- Empleo- Docencia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| **ci. Secretaría del Consejo Institucional** |  |  |  |

**Auditoría Interna (Notificado a la Secretaria vía correo electrónico)**

**Asesoría Legal**

**Comunicación y Mercadeo**

**Centro de Archivo y Comunicaciones**

**FEITEC**