

## **REGLAMENTO PARA LA INVESTIGACION Y SANCION DE DENUNCIAS SOBRE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

**Primero:** Que la asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, creo la Ley Número 7476, titulada como “**Ley Contra el hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.**”

**Segundo:** Que esta ley se regula la obligación de los patrones de establecer en los Centros de Trabajo y en los Centros Docentes, un procedimiento interno para permitir las denuncias y establecer las responsabilidades correspondientes, en materia de acoso y hostigamiento sexual.

**Tercero:** Que la Asociación Cultural Monterrey como institución educativa cristiana debe tomar una participación activa en la prevención, investigación, prohibición y sanción de conductas de acoso y hostigamiento sexual.

**Cuarto:** La Asamblea General de la Asociación Cultural Monterrey, en el ejercicio de las Potestades que por Ley y por sus Estatutos le son conferidas, acuerda:

Dictar el presente “**Reglamento para la Investigación y Sanción de Denuncias sobre Acoso y Hostigamiento Sexual**”.

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1:** El presente Reglamento tiene por objetivo garantizar al Personal Docente y Administrativo del Colegio Monterrey, así como a los estudiantes de la Institución, la existencia de un procedimiento a través del cual tengan la posibilidad de interponer denuncias de acoso y hostigamiento sexual, dentro de un marco de confidencialidad y con el respecto a las normas elementales de debido proceso establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

**ARTÍCULO 2:** Con este Reglamento, se pretende establecer las condiciones por medio de las cuales se conocerá de las denuncias, se realizarán las investigaciones y se establecerán las sanciones y responsabilidades correspondientes, ante posibles casos de acoso u hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO 3:** Con el propósito de velar por la adecuada aplicación de este Reglamento la Dirección General del Colegio Monterrey deberá cumplir entre otras, con las siguientes funciones:

**a)** Establecer una política interna que prevenga, desaliente y evite conductas de hostigamiento sexual.

- b) Informar a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, en un respectivo plazo no mayor a una semana, sobre las denuncias de acoso sexual que reciba el Comité.
- c) Brindar las condiciones materiales tanto de espacio, como de implementos que sean necesarios para la adecuada tramitación de las denuncias.

**ARTÍCULO 4:** Es obligación de todo el personal de la Institución y de sus distintos departamentos, facilitar la colaboración e información que se considere necesaria, para investigar y erradicar conductas relacionadas con acoso u hostigamiento sexual.

**ARTÍCULO 5:** Es responsabilidad de la Junta Directiva de la Asociación, establecer dentro de los miembros asociados, un Comité de tres personas que se encargue de conocer de asuntos relativos a acoso u hostigamiento sexual, sea por tener interés en el asunto o por estar involucrado directamente. El Comité tendrá al efecto las mismas funciones y potestades establecidas en este Reglamento para la Dirección General.

## **CAPITULO II**

### **DEL ÓRGANO ENCARGADO DE CONOCER LAS DENUNCIAS**

**ARTÍCULO 6:** La Dirección General del Colegio Monterrey nombrará al inicio de cada año, un órgano dentro del personal de la Institución, compuesto por tres miembros. Este órgano se denominará “**Comité de Investigación de Denuncias sobre Acoso Sexual**” y será el encargado de conocer de las denuncias sobre acoso sexual.

Asimismo, la Dirección General nombrará dentro del personal de la Institución, tres miembros más, quienes tendrán el carácter de suplentes para suplir a los miembros titulares sea para cubrir sus ausencias o en los casos en que alguno o varios de ellos, tengan impedimento para conocer de alguno de los asuntos que sea sometido al conocimiento del Comité.

Tanto los miembros propietarios como los suplentes, durarán en sus funciones todo el año escolar.

**ARTÍCULO 7:** Son funciones del Comité de Investigación de Denuncias sobre Acoso Sexual:

- a) Conocer de las denuncias que sean presentadas a sus miembros de conformidad con el procedimiento establecido en este reglamento.
- b) Realizar las investigaciones que fueren necesarias de conformidad con el presente Reglamento para determinar el fundamento de las denuncias que se presenten a su conocimiento.

**c)** Informar a la Dirección General del Colegio o al Comité que designe la Junta Directiva de la Asociación en un plazo no mayor de tres días sobre la existencia de las denuncias que se le sean presentadas a su conocimiento

**d)** Informar a la Dirección General del Colegio o al Comité respectivo sobre los casos de impedimento o de recusación que se presenten en el momento de conocer sobre alguno de los asuntos.

**e)** Informar a la Dirección General o al Comité de la Junta Directiva, sobre las solicitudes de reubicación temporal que realicen las personas que denuncien haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual.

**f)** Rendir a la Dirección General o al Comité de la Junta Directiva, en un plazo no mayor a tres meses desde el momento en que se interpone la denuncia, un informe sobre el resultado de la investigación realizada.

**g)** Indicar a la Dirección General o al Comité de la Junta Directiva de la Asociación según sea el caso, las recomendaciones disciplinaria que sean aplicables al asunto.

**h)** Rendir un informe trimestral a la Dirección General o al Comité de Junta Directiva de Asociación, sobre el avance en los casos que han sido sometidos a su conocimiento.

**i)** Rendir ante la Dirección General o al Comité de la Junta Directiva, un informe anual al término de su gestión sobre los casos ya resueltos, así como sobre los casos pendientes, indicando la etapa en que éstos se encuentren.

**j)** Rendir un informe sobre las recomendaciones que estime pertinente para prevenir conductas de hostigamiento sexual, sea a través de charlas, trabajos grupales, encuestas o cualquier otro tipo de actividad.

**ARTÍCULO 8:** Podrán formar parte del Comité, aquellos miembros del personal docente o administrativo de la Institución que tengan como mínimo un año de estar laborando para ésta.

En la conformación del Comité la Dirección General procurará dar participación a miembros del personal que pertenezcan a distintas áreas de trabajo, de tal manera que en lo posible, la conformación del Comité sea de carácter interdisciplinario. Los miembros de Comité podrán ser reelectos, siempre que no cumplan más de dos períodos consecutivos.

**ARTÍCULO 9:** Los miembros del Comité se reunirán en forma ordinaria cada 15 días y en forma extraordinaria cada vez que se requiera conocer del trámite de alguno de los casos. En lo posible, los miembros procurarán conocer en cada reunión extraordinaria sobre la tramitación de varios casos que hayan sido sometidos a su conocimiento.

**ARTÍCULO 10:** La primera reunión ordinaria será convocada por la Dirección General del Colegio y en ésta los miembros del Comité elegirán a un Presidente, quien será el encargado

de convocar a las siguientes reuniones ordinarias, así como presidir las reuniones y las audiencias, y un Secretario quien será el encargado de custodiar los expedientes y de levantar las actas de las reuniones y de las distintas audiencias establecidas en el procedimiento.

**ARTÍCULO 11:** Los miembros del Comité estarán impedidos para conocer de los asuntos en los cuales concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) En asuntos en los que figure como denunciante o como imputado.
- b) En asuntos en los que tenga un interés directo.
- c) En asuntos en que tuviere parentesco con el denunciante o con el imputado, ya sea como conyugue, ascendiente, hermano, tío, sobrino, primo por consanguinidad o afinidad.
- d) En asuntos en que tenga una amistad íntima o una enemistad evidente con el denunciante o con el imputado.
- e) En los casos en que haya manifestado de manera pública o privada, su opinión sobre la denuncia y ésta haya trascendido.

**ARTÍCULO 12:** Es obligación del miembro. del Comité que se encuentre bajo alguna de las circunstancias indicadas en el artículo anterior, inhibirse del conocimiento del asunto e informar de ello a los restantes miembros del Comité o a la Dirección General del Colegio.

**ARTÍCULO 13:** Por las mismas causales que constituyen impedimento podrá cualquier interesado, recusar a los miembros del Comité. Esta recusación deberá ser interpuesta antes de vencer el plazo para ampliar la denuncia, a que se refiere el artículo 27 de éste reglamento.

**ARTÍCULO 14:** La recusación será interpuesta ante el Comité para lo cual se presentará la misma en la oficina de la Dirección General del Colegio. Corresponderá al Comité enviar el expediente respectivo a la Dirección o en su caso, al Comité de la Junta Directiva de la Asociación, a efecto de dictaminar dentro del tercer día, si existe motivo suficiente para ordenar la recusación.

**ARTÍCULO 15:** Corresponderá a la Dirección General del Colegio, o en su caso al Comité de la Junta Directiva, designar al miembro sustituto dentro de los suplentes en un plazo no mayor de tres días, en los casos en que se presente impedimento o recusación de alguno de los miembros propietarios.

El plazo para el nombramiento del suplente correrá para el impedimento desde el momento en que llega a conocimiento de la Dirección o del Comité de la Junta Directiva la

circunstancia que lo conforma; y para los casos de recusación den el momento en que ésta se determine.

**ARTÍCULO 16:** En caso de impedimento o recusación del Presidente o Secretario del Comité, los miembros restantes incluyendo el sustituto, procederán a nombrar un Presidente o Secretario interino, para el conocimiento del asunto que generó el impedimento o recusación.

### **ARTICULO III**

#### **DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES**

**ARTÍCULO 17:** De conformidad con el artículo 4 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, las faltas se tipificarán de la siguiente manera:

**a) Faltas Leves:** Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, u otro tipo de expresiones que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien la reciba.

**b) Faltas Graves:** Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

**c) Faltas Gravísimas:** Requerimientos de favores de naturaleza sexual 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 la reciba.
- Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita condición para el empleo o el estudio.
- *Comisión de alguna de las faltas tipificadas como leves o graves por parte de un educador e perjuicio de algún estudiante\**
- Asimismo, se considerará como falta gravísima la reincidencia en la comisión d faltas leves o graves.

\*Reformado mediante acuerdo #213-01 de Junta Directiva de la Asociación Cultural Monterrey en sesión #278 del día 28 de agosto del 2001.

**ARTÍCULO 18:** De conformidad con el artículo 25 de la Ley supracitada, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) Las faltas leves serán sancionadas con una amonestación por escrito.
- b) Las faltas graves serán sancionadas con suspensión sin goce de salario hasta por un plazo de quince días.
- c) Las faltas gravísimas serán sancionadas con despido sin responsabilidad patronal.

**ARTÍCULO 19:** Quien interponga denuncia falsa de acoso u hostigamiento sexual, podrá ser despedido sin responsabilidad patronal, de conformidad con lo que al efecto establece el Código de Trabajo.

Corresponderá al Director de la Institución o en su caso al Comité de la Junta Directiva de la Asociación, la decisión de este asunto.

## **CAPITULO IV**

### **DEL PROCEDIMIENTO**

**ARTÍCULO 20:** La persona afectada por una manifestación de acoso u hostigamiento podrá plantear la denuncia, en forma verbal o escrita, ante cualquier de los miembros titulares del Comité de Investigación de Denuncias sobre Acoso Sexual.

De lo manifestado por el ofendido se levantará un acta, que será suscrita por éste y por quien reciba la denuncia.

**ARTÍCULO 21:** En caso de que la persona ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Institución, podrá solicitarla en el mismo momento de interponer la denuncia.

**ARTÍCULO 22:** En los casos en que el ofendido se un estudiante, se dará comunicación del asunto al padre de familia o encargado del menor, quien lo representará en todas las instancias necesarias. *En dicho caso, el Comité podrá recomendar a la Dirección General o la Junta Directiva de la Asociación, separar al denunciado del contacto con los estudiantes afectados por el término que dure la investigación y se resuelva el asunto\**. En caso de figurar como imputado se remitirá el asunto al Consejo Disciplinario correspondiente a efecto de seguir el trámite disciplinario correspondiente, de conformidad con el Reglamento General de Disciplina, Convivencias y Méritos Estudiantiles.

Reformado mediante acuerdo #213-01 de Junta Directiva de la Asociación Cultural Monterrey, en sesión #278 del día 28 de agosto del 2001.

**ARTÍCULO 23:** Es obligación del miembro del Comité que reciba la denuncia convocar al Comité en pleno, dentro de un plazo no mayor a un día hábil, para entrar a conocer de la denuncia planteada. El Comité deberá reunirse a más tardar dos días después de realizada la convocatoria.

**ARTÍCULO 24:** De cada denuncia el Comité llevará un expediente en donde se incluirán todas las actuaciones correspondientes al caso. Este expediente estará en custodia del Comité, quien lo mantendrá en el lugar que la Dirección del Colegio le designe para manejar su documentación. Es responsabilidad de los miembros del Comité velar porque los expedientes se encuentren en un lugar seguro al que sólo ellos tengan acceso.

**ARTÍCULO 25:** El Comité en pleno entrará a verificar que no existan causas de impedimento o de recusación por parte de sus miembros y de no verificarse alguna de estas circunstancias, emitirá una resolución que contendrá los siguientes requisitos:

- a) Calidades de la persona ofendida y de la persona denunciada.
- b) Descripción sucinta de los hechos en que se funde la denuncia.
- c) Comunicación a la Dirección General, o en su caso al Comité de la Junta Directiva, acerca de la interposición de la denuncia y en su caso de la solicitud hecha por el denunciante sobre su reubicación temporal.
- d) Comunicación al ofendido para que en los dos días hábiles siguientes, si lo considera necesario, amplíe o aclare los términos de la denuncia.

**ARTÍCULO 26:** La anterior resolución será comunicada en forma inmediata al ofendido y a la Dirección General del Colegio o al Comité de la Junta Directiva.

**ARTÍCULO 27:** Transcurrido el plazo para ampliar o aclarar la denuncia, el Comité dará traslado de la misma persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a los cargos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba que considere necesario.

A la resolución en la que se le dé traslado a la denuncia, se acompañarán los siguientes documentos:

- a) Una copia de la denuncia interpuesta.
- b) Una copia de la resolución en la que el Comité entra en conocimiento del asunto.
- c) Una copia de la ampliación o aclaración de la denuncia cuando se presentare tal circunstancia.

**ARTÍCULO 28:** En caso que el denunciado no ejerza su derecho de defensa el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con el informe final. No obstante, el denunciado podrá incorporarse al proceso en cualquier etapa que el mismo se encuentre.

**ARTÍCULO 29:** Transcurrido el plazo establecido en el artículo 27 y en los siguientes tres días hábiles, el Comité fijará una fecha y hora para hacer comparecer a las partes a una audiencia en la que se evacuarán los medios de prueba propuestos y en el que las partes podrán rendir los alegatos y las defensas que consideren pertinentes.

**ARTÍCULO 30:** En la audiencia de prueba se permitirá al ofendido y al denunciado realizar las preguntas que estime pertinentes a los testigos. Asimismo, se les concederá un plazo para que emitan las valoraciones que estimen pertinentes, concediéndole en primer término oportunidad al ofendido.

**ARTÍCULO 31:** Para la evacuación de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para los efectos probatorios del hecho a la hora de resolver el asunto deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia.

**ARTÍCULO 32:** De la audiencia de evacuación de pruebas se levantará un acta, que será firmada por los miembros del Comité, por el ofendido y el denunciado. Dicha acta será incorporada al expediente en que se tramita el asunto.

**ARTÍCULO 33:** En el plazo de 8 días hábiles contados a partir de la audiencia de pruebas, el Comité dictará una resolución en la que determine el resultado de la investigación y las recomendaciones disciplinarias en caso de que se consideren aplicables. Esta resolución será comunicada al ofendido, al denunciado y a la Dirección General o en su defecto al Comité de la Junta Directiva.

**ARTÍCULO 34:** Junto con la resolución en que se determine el resultado de la investigación se enviará al Director General o al Comité de la Junta Directiva, el expediente en que se tramitó el asunto. El órgano que corresponda tendrá un plazo de 5 días para resolver en definitiva el asunto.

De lo resuelto en forma definitiva se notificará tanto al ofendido como al denunciante, así como al Comité de Investigación de Denuncias sobre Acoso Sexual.

**ARTÍCULO 35:** La resolución final tendrá recurso de apelación ante el Comité de la Junta Directiva, el cual deberá ser interpuesto ante el órgano que conoció del asunto en primera instancia, dentro de tres días siguientes a la notificación de dicha resolución. De haber conocido este órgano en primera instancia, corresponderá a la Junta Directiva en pleno de la Asociación Cultural Monterrey, decidir en definitiva el asunto.

**ARTÍCULO 36:** El Director General en su caso el Comité de Junta Directiva, deberán enviar al superior correspondiente el expediente del asunto, a efecto de conocer de la apelación. El órgano que resuelve en apelación tendrá un plazo de cinco días hábiles para dictar resolución.

## **CAPITULO V**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 37:** Para todo lo no regulado en este Reglamento se aplicará lo dispuesto en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia.

**ARTÍCULO 38:** Las reformas al presente Reglamento deberán realizarse a través de Asamblea General Extraordinaria de la Asociación Cultural Monterrey, convocada para este efecto.

**ARTÍCULO 39:** Este reglamento rige a partir de su aprobación.

Aprobado en Asamblea Extraordinaria de Asociados de la Asociación Cultural Monterrey en San Pedro de Montes de Oca, el día 3 de Febrero de 1996.

\*Reformado mediante acuerdo #213-01 de Junta Directiva de la Asociación Cultural Monterrey en sesión #278 del día 28 de Agosto del 2001.