
POLÍTICA

PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ABUSO SEXUAL



2015

COLEGIO LA SALLE – SAN JOSÉ, COSTA RICA

COLEGIO LA SALLE

POLÍTICA

PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ABUSO SEXUAL

PROPÓSITOS:

Definir los comportamientos y las situaciones que son comprendidas por las Instituciones Lasallistas, con el fin de evitarlas y en el caso de presentarse, establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, del niño y la niña y de los adolescentes¹.

La Salle busca brindar con esta política la claridad de intención en esta materia y propiciar un ambiente seguro para todos los colaboradores, docentes, estudiantes padres de familia y en general la Comunidad Lasallista.

El Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas y las Asociaciones Lasallistas presentes en Costa Rica ratifican el compromiso de velar por los derechos y el bienestar de cada uno de los niños y las niñas, los jóvenes y padres de familia que forman la comunidad educativa de La Salle.

Nuestros alumnos y alumnas, son merecedores del máximo respeto a sus derechos por parte de directores, docentes y personal auxiliar que laboran en La Salle; todos ellos se esforzarán para brindarles una educación dentro del debido proceso y respeto como personas, como ciudadanos y como hijos de Dios.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTAS POLÍTICAS:

La presente ley se aplicará en relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado.

¹ ARTÍCULO 1.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA: Principios regentes. Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

ALCANCE:

Esta política² aplica a todo el personal docente, administrativo, seglar y religioso que labora en las instituciones lasallistas, así como a aquellas personas que tiene algún nivel de relación tanto con el personal como con los estudiantes. Cada persona es responsable de su propio comportamiento y asume por ende, la responsabilidad de sus actos inclusive a nivel legal³.

El Instituto afirma que no se tolerará en las instituciones Lasallistas ningún tipo de discriminación en razón de género, acciones de contenido sexual, inadecuados por parte de directores, docentes, o personal auxiliar.

Esta política debe ser parte de la inducción de toda persona que labora en nuestras instituciones; al igual debe ser presentada y explicada a toda persona que tiene algún nivel de relación tanto con el personal como con los estudiantes y padres de familia⁴.

² El **objetivo de dicha ley** es "prohibir y penalizar el acoso sexual como práctica discriminatoria por razón del género y contra la dignidad de las mujeres y hombres, en relaciones laborales y en actividades de enseñanza". En ese sentido, cualesquiera actos de discriminación basados en género, acciones de contenido sexual y/o con intención de obtener favores sexuales de alguien o para hostigar sexualmente a alguien, pueden ser consideradas acoso sexual y puede incluso ocasionar la terminación inmediata de la relación laboral.

³ ARTÍCULO 9.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA: **Deber de los centros educativos:** En todos los centros educativos deberá cumplirse lo dispuesto en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la presente Ley.

⁴ ARTÍCULO 5.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA: **Responsabilidades de prevención:** Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes: 1) Comunicar, en forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley. 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. Dicho procedimiento en ningún caso, podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. 3) Mantener personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual. Además, los patronos podrán suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas

DEFINICIONES:

1. **Acoso y hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia substancial en el desempeño de las labores de un colaborador o en el proceso de enseñanza aprendizaje creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante o discriminatorio⁵.
2. **Personal docente:** El colaborador que imparta clases, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente.
3. **Personal administrativo propiamente dicho:** Aquel colaborador que desempeña exclusivamente funciones dirección y administrativas
4. **Víctima:** Persona que sufre el Hostigamiento.
5. **Denunciado (a):** Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.
6. **Comisión de Prevención contra e Hostigamiento y Abuso Sexual y Escolar:** Se entiende por tal a una Comisión Ad-hoc creada a la que corresponde la investigación y en general la substanciación de todo el procedimiento administrativo⁶.

en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de esta Ley. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

⁵ ARTÍCULO 3. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA - **Definiciones.** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

⁶ ARTÍCULO 20. LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA - **Integración de la Comisión Investigadora:** En atención al inciso 2 del artículo 5 de la presente ley el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras, las mismas serán integradas, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

7. **Potestad disciplinaria:** Facultad o poder de la Administración para imponer sanciones a sus funcionarios cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de estas políticas, es detenida por el Director General en el caso de amonestaciones o suspensiones sin goce de salario decretadas contra servidores regulares o interinos, y a la Junta Directiva, cuando se trate de despidos o ceses de interinidad.
8. **Órganos coadyuvantes:** Se refiere indistintamente a las Juntas o Asociaciones de Padres de Familia, a la Supervisión Departamental de Educación y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁷.

POLÍTICAS:

1. Es responsabilidad de la institución y de todos los trabajadores, mantener un ambiente laboral libre de hostigamiento y abuso sexual y por ende evitar comportamientos que degraden, abusen o demuestren falta de respeto hacia cualquier compañero(a) de trabajo, estudiante o persona que visita la Institución⁸.
2. En lo que corresponde a los valores socioculturales y religiosos, se consideran comportamientos aceptables aquellos que corresponden a las normas de cortesía, lo que es admitido por la

Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. (...)

⁷ ARTÍCULO 8.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Obligatoriedad de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:** La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley. En toda instancia del sector privado, la autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa está obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la persona víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales vigentes. (Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010)

⁸ ARTÍCULO 5.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA (ya citado) cfr.

ciudadanía como saludo y gestos de amistad, siempre y cuando se hagan en público. Además, es aceptable acciones de socorro en caso de accidente o necesidad de índole inesperada.

3. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:⁹
 - a) Requerimiento de favores sexuales (tanto a trabajadores como a estudiantes) que impliquen:
 - i. Promesas de un trato preferencial. En la condición de trabajador o colaborador, ya sea en la situación de empleo actual o futuro y en la condición de estudiante, en el curso lectivo actual o en el futuro.
 - ii. Amenazas físicas o morales de daños o castigos.
 - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para mantener la relación laboral o en el caso de ser estudiante, para mantenerse en la institución educativa o aprobación de cursos o exámenes.
 - b) Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten sugestivas, hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
 - c) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las recibe.
4. El abuso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

Ocurrencia de un hecho o hechos (tanto a trabajadores como a estudiantes) que impliquen:

 - i. Penetración vaginal o anal

⁹ ARTÍCULO 4.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Manifestaciones del acoso sexual:** El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos: 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba. 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

- ii. Masturbación, felación, cunilingüismo, penetración digital anal o vaginal, penetración oral y pornografía
 - iii. Comportamientos hostigantes, tales como: exhibicionismo, comentarios sexuales verbales, comentarios y comportamientos provocativos, observaciones pornográficas, críticas y besos inapropiados
 - iv. 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;
 - v. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
 - vi. Utilización de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
 - vii. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual, indeseada por quien la recibe;
 - viii. Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba, siempre que no tipifiquen penalmente dentro del delito de abusos deshonestos
5. Todos los trabajadores y estudiantes de las instituciones educativas de La Salle, tienen la responsabilidad de reportar, de inmediato, al director o (la) director(a) administrativo(a), si han sido objeto o han observado alguna acción inadecuada hacia otro compañero (a) o estudiante, que constituya hostigamiento o abuso sexual¹⁰.
6. En caso de que el trabajador o estudiante no esté seguro de que se trate de una situación catalogada como hostigamiento o abuso sexual, deberá discutir la situación con las personas designadas por la institución (directores) para que le ayude a resolver la duda antes de establecer la denuncia. *
7. Bajo ninguna circunstancia está permitido ningún tipo de represalia contra el estudiante o trabajador que haya reportado el hostigamiento o abuso sexual o contra cualquier persona que participe en la investigación de reportes (testigos)¹¹.
8. Los estudiantes deben estar capacitados para que también asuman la responsabilidad de denunciar o reportar las situaciones de forma inmediata¹².
9. La Dirección de la Institución se encargará de realizar la investigación de todos los reportes de hostigamiento sexual por medio de una Comisión Ad-hoc, integrada por el Director del Colegio, un representante del claustro de maestros, un representante de los estudiantes y un representante de la Junta Directiva de la Asociación, la que será presidida por el Director del Colegio¹³. El trabajador o estudiante que ponga la denuncia, deberá brindar su máxima cooperación en la investigación. La información suministrada será manejada confidencialmente.
10. Bajo ninguna circunstancia se permitirán reportes intencionales de acusaciones falsas¹⁴ por parte de

¹⁰ ARTÍCULO 12.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Responsabilidad del patrono**. Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

¹¹ ARTÍCULO 14.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Garantía para el denunciante y los testigos**. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

¹² ARTÍCULO 13.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Garantías en la docencia**. En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

¹³ ARTÍCULO 20.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Integración de la Comisión Investigadora**: En atención al inciso 2 del artículo 5 de la presente ley el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de comisiones investigadoras, las mismas serán integradas, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. Cuando en una empresa o lugar de trabajo o de estudio privado no existan condiciones para realizar la investigación o por razones de la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada tiene el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. (...)

¹⁴ ARTÍCULO 16.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Denuncias falsas**. Quien denuncie

ningún colaborador, trabajador o estudiante. En caso de descubrir que la acusación es falsa o distorsionada y que es propia de la difamación, injuria o calumnia será sancionado según el Código Penal de Costa Rica y se toman las acciones disciplinarias correspondientes según la Institución.

11. Si un trabajador es encontrado culpable de hostigamiento o abuso sexual en el trabajo, después de realizada la investigación pertinente, será sancionado con la acción disciplinaria que corresponda según la gravedad del caso, incluyendo el despido sin responsabilidad patronal¹⁵.

12. Según lo establece la Ley de cada país, la Institución Educativa está en la obligación de informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se presenten a la Instancia adecuada en cada país. Artículo 8, ya citado.

FORMAS DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN:

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar las políticas para prevención del hostigamiento y abuso sexual, en el empleo y la Docencia serán: artículo 5 ya mencionado.

- a) Colocar en lugares visibles de cada centro o institución educativa un ejemplar de las políticas.
- b) Profundizar esta temática en los diferentes programas de estudio.
- c) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de acoso sexual, fomentando el respeto y la consideración entre el personal de las oficinas y que los servidores deben guardar en sus relaciones con los estudiantes o educandos.

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.

¹⁵ ARTÍCULO 34.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Tipos de sanciones.** Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal. (Así corrida la numeración por el artículo 2º, de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 25 al 34 actual)

- d) Coordinar con la Dirección la inclusión periódica de ensayos o artículos sobre esta materia.
- e) Promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas a los funcionarios de los distintos niveles regionales.
- f) Cualquier otra que se estime necesaria para la divulgación.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:¹⁶

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual.

Dicha prohibición se hará extensiva a las dependencias o servidores cuya colaboración sea solicitada, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios de la comunidad Lasallista, a los órganos coadyuvantes, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así como a la Comisión Ad-hoc y sus funcionarios. No implicará inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse a la Procuraduría General de la Nación o al Ministerio de Educación o al Ministerio Público. Cualquier infidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones¹⁷.

¹⁶ ARTÍCULO 5.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **párrafo 2:** 2) Establecer el procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantizando la confidencialidad de las denuncias y el régimen sancionatorio para las personas hostigadoras cuando exista causa. ARTÍCULO 18.- Principios que informan el procedimiento Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

¹⁷ ARTÍCULO 32.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Privacidad de las audiencias.** Las audiencias se realizarán en forma privada.

SANCIONES:¹⁸

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

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por un mes, en el caso de los servidores docentes, y hasta por quince días si se trata de colaboradores administrativos propiamente dichos.
- c) Cese de relación sin responsabilidad de colaboradores externos.
- d) Despido sin responsabilidad patronal, cuando se trate de colaboradores o trabajadores permanentes.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones, el Director tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

- a) El denunciado sea reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual.
- b) Existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
- c) La víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia las víctimas, padres de familia, testigos o compañeros de trabajo.
- e) El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral para la víctima.
- f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado médico oficial rendido por un especialista¹⁹.

¹⁸ ARTÍCULO 36.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Despido del hostigador**. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal. (Así corrida la numeración por el artículo 2º, de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 27 al 36 actual)

¹⁹ ARTÍCULO 37.- LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA **Indemnización por daño moral**. Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo. (Así corrida la

DEROGATORIA:

Se deroga expresamente cualquier otra disposición de igual o menor rango que se le oponga a las presentes políticas que hoy entran en vigencia.

VIGENCIA:

Las presentes políticas rigen a partir del uno de septiembre del 2012.

TRANSITORIO ÚNICO:

Las denuncias interpuestas contra colaboradores docentes y administrativos antes de la vigencia de las presentes políticas, se tramitarán de acuerdo con las presentes disposiciones.

Firmas de aprobación y aceptación

Firma del Profesor(a)

Nombre del Profesor(a)

Hno. Francisco Velásquez Simón
Director General

Fecha de publicación: febrero del 2013.

numeración por el artículo 2º, de la ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 28 al 37 actual)

ANEXO:

Cuando se tengan indicios o acusaciones de hostigamiento o abuso sexual, las autoridades de la institución deben establecer una investigación tomando en cuenta las siguientes recomendaciones:

- a) Conversar con la persona afectada y con el supuesto infractor por separado, lo más pronto posible y tomando acta de la conversación.
- b) Compartir con los asesores legales la información obtenida con el fin de asumir el debido proceso.
- c) En el caso de que la persona afectada sea un(a) menor de edad, se debe conversar inmediatamente con sus padres para ponerlos en conocimiento de lo ocurrido. Las buenas relaciones, el trato diligente y la oportuna actuación de la Institución favorece el proceso.
- d) Poner al supuesto infractor en manos de profesionales adecuados (psicólogos y otros) y ofrecer a esa persona la ayuda espiritual que necesite.
- e) Mientras dure la investigación no permitirle al supuesto infractor que realice ningún tipo de trabajo en la institución.
- f) Desde el primer encuentro con la persona acusada se le hará tomar conciencia que debe asumir por sí mismo las responsabilidades legales que se deriven de su actuación.

En el momento indicado, y siguiendo las indicaciones del asesor legal del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas, poner este asunto en conocimiento de las autoridades civiles o penales competentes. En el caso de ciertas conductas de acoso que incluyan actos típicos de abuso sexual, tales como tocamientos y/o violación, la persona que eventualmente cometiere dichos actos puede ser considerada penalmente responsable y, ante la acción u omisión del empleador, este podría ser civilmente responsable por los daños ocasionados a la víctima.