

REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD FLORENCIO DEL CASTILLO, EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO I

Marco legal, objetivo del reglamento y definiciones

Artículo 1.- Fundamento:

Con base a la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No 7476 del 30 de enero de 1995, se prohíbe y se sanciona en esta institución educativa, el acoso y hostigamiento sexual contra la dignidad de la persona, para así garantizar un clima académico basado en principios constitucionales de respeto, libertad, derecho al trabajo, igualdad y equidad.

Artículo 2.- Objetivos.

Permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras, cuando existiere causa.

Prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y la docencia.

Establecer un procedimiento interno en la Universidad, para la atención de casos de hostigamiento sexual, con base al artículo 5 de la Ley No 7476.

Artículo 3.- Definiciones.

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseable por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Toda acción que suceda en el ámbito laboral o académico, que implique trato discriminatorio en intención o resultados.

- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo: toda acción que afecte el desarrollo normal de las actividades laborales.
- c) Estado general de bienestar personal; toda acción que afecte el estado general y anímico de la persona, para el desarrollo de las actividades diarias.

Se entiende por denunciante la persona que sufre el hostigamiento y lo denuncia

Se entiende por denunciada la persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Artículo 4.- Manifestaciones del acoso sexual:

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos (con base en la Ley No 7476):

- 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 estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la 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 las 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, indeseables y ofensivas para quien las reciba.

CAPITULO II

Prevención del hostigamiento sexual en la Universidad

Artículo 5- Responsabilidad de Prevención.

- a) Establecer el procedimiento interno que permita las denuncias de hostigamiento sexual, con garantía de su confidencialidad, así como la definición de sanciones cuando exista causa

- b) La Universidad comunica en forma escrita y oral, al personal académico y administrativo y estudiantes de la existencia del presente reglamento y del procedimiento establecido en la Universidad para la atención a los casos de hostigamiento sexual que se presenten.

- c) Elaborar material informativo que ilustre e identifique ejemplos de hostigamiento o acoso sexual, para fomentar el respeto y la consideración que deben imperar en las relaciones de trabajo.

- d) Capacitar de forma constante al personal administrativo, académico y estudiantes sobre los alcances de la Ley No 7476, las implicaciones del presente reglamento, así como el procedimiento establecido en la Universidad para la atención a los casos de hostigamiento sexual que se presenten.

Artículo 6. - Obligatoriedad de informar: La autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en la Universidad, está obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la persona denunciante informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo.

CAPITULO III

Responsabilidades y Garantías.

Artículo 7.- Todas las personas que de alguna manera estén ligados con la comunidad universitaria, estarán sujetos a este reglamento, lo cual incluye al personal administrativo, académico, docentes, estudiantes y personas que participen en actividades o reciban servicios de parte de la Universidad.

Artículo 8.- En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

Artículo 9.- Denuncias falsas: quien falsamente interponga una denuncia por hostigamiento sexual podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, y queda a criterio de las autoridades de la Universidad el continuar o no el vínculo de ésta con el falso denunciante, ya sea éste, colaborador o estudiante.

Artículo 10.-Confidencialidad de la investigación. Se prohíbe a los testigos que tengan la condición de funcionarios, estudiantes y docentes, divulgar información sobre las denuncias presentadas en el proceso de investigación y los resultados del mismo.

CAPÍTULO IV

Procedimiento de atención de denuncias de hostigamiento sexual en la Universidad.

Artículo 11.- Recepción de la denuncia. La máxima autoridad de la Universidad, en la figura del Rector(a), será la encargada de recibir la denuncia. El Rector, procederá de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos. De lo manifestado

se levantará un acta que será suscrita por el o la denunciante y por quien reciba la denuncia.

Artículo 12.- Integración de la Comisión Investigadora. El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite, será realizado por medio de comisiones investigadoras, las cuales serán nombradas para cada denuncia que se presente, por la Rectoría. El nombramiento de esta comisión investigadora, debe realizarse a más tardar, diez días hábiles de haberse recibido la denuncia formalmente.

Cada comisión investigadora estará integrada por tres personas, con representación de ambos sexos. Al menos una de estas personas será del personal académico, y al menos una de estas personas será del personal administrativo, la tercera persona podrá ser un docente o un estudiante. En cualquiera de los casos, los miembros de la comisión investigadora no pueden tener una relación jerárquica (laboral o estudiantil) con alguna de las partes.

La comisión que se designe para cada caso, deberá recabar prueba pertinente, útil e idónea, podrá entrevistar a las partes y finalmente, recomendará a la Rectoría lo que procede, en un plazo no mayor a 60 días naturales, luego de conformada. Es obligación de la comisión investigadora, mantener estricta confidencialidad del caso.

Las comisiones investigadoras tendrán las siguientes funciones:

- a. Recibir la denuncia remitida por la Rectoría y abrir un expediente para darle seguimiento.
- b. Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- c. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás pruebas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas, de conformidad con la Ley No 7476
- d. Realizar la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar información a instancias universitarias, testigos, o a las partes, según considere necesario.

- e. Evacuar o hacer llegar todo tipo de pruebas admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación.
- f. Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- g. Informar de inmediato a la Rectoría, las medidas cautelares recomendadas, cuando estas procedan.
- h. Emitir un informe dirigido a la Rectoría, donde informe y fundamente sobre el proceso, así como las recomendaciones procedentes.
- i. Entregar a las partes, el informe presentado a la Rectoría.

Artículo 13.- Denuncia: Toda persona afectada o (ado) por acoso u hostigamiento sexual, podrán acudir al Departamento de Recursos Humanos, para asesorarse respecto al procedimiento a seguir para interponer la denuncia correspondiente.

Artículo 14.- Investigación. La comisión investigadora, realizará la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar información a instancias universitarias, testigos, o a las partes, según considere necesario.

Artículo 15. – Comparecencia: La Comisión Investigadora señala hora y fecha, para recibir en una sola comparecencia a ambas partes y a los testigos, donde se presenten las pruebas y los alegatos que sustentan la denuncia o la defensa. Las partes pueden hacerse acompañar del apoyo emocional o legal de su confianza.

Cada testigo será recibido e interrogados por la Comisión Investigadora, únicamente en relación a los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados. De sus manifestaciones, se levantará acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, que la Comisión Investigadora considere su declaración parte fundamental en cuyo caso se hace un nuevo señalamiento, para dentro de los tres días hábiles siguientes.

Artículo 16.- Pruebas: En la comparecencia, se recibirá la prueba testimonial, documental u otra que resulte pertinente, asimismo en ese momento se procede con los alegatos respectivos.

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de dudas se inclinará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 17.- Término para dictar la resolución de fondo. Una vez concluida la recepción de pruebas y la comparecencia, la Comisión Investigadora, contará con quince días hábiles, para presentar su informe ante la Rectoría, con copia a las partes.

CAPÍTULO V

Medidas Cautelares

Artículo 18.- Medidas cautelares urgentes. Excepcionalmente, si la Comisión Investigadora lo considera pertinente, podrá solicitar a la Rectoría que se reubique a la persona denunciante o denunciada, así como podrá recomendar otra medida alterna.

Artículo 19.- Medidas cautelares producto de la resolución de la Comisión Investigadora. La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al patrono:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.

d) La permuta del cargo.

e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

CAPÍTULO VI

Traslado de la denuncia

Artículo 20.- Traslado de la denuncia: La Rectoría trasladará la denuncia a una Comisión Investigadora para que proceda de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

La Comisión Investigadora dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, a partir de su notificación, para que se refiera a todos y cada uno de los hechos denunciados y ofrezca prueba de descargo. En caso de que el denunciado o denunciada no ejerza la defensa, el proceso continuará, hasta concluirse con la resolución.

CAPITULO VII

Sanciones

Artículo 21.- Tipos de sanciones: La Comisión Investigadora brindará a la Rectoría un informe ya sea recomendando una sanción o exonerando al denunciado. La Rectoría establecerá en caso de que procedan, las sanciones por hostigamiento sexual que se aplicarán atendiendo a la gravedad del hecho, de la siguiente manera:

- 1- La amonestación escrita.
- 2- La suspensión.
- 3- El despido.

En función de la gravedad de la falta, se procederá de la siguiente manera:

Personal Académico o Administrativo de la Universidad:

- 1- Faltas leves: Amonestación escrita o suspensión sin goce de salario o suspensión del pago por servicios profesionales por un plazo no mayor de ocho días.
- 2- Faltas graves: Suspensión sin goce de salario o de honorarios por servicios profesionales por un plazo no mayor a 15 días.
- 3- Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal o disolución del contrato por servicios profesionales.

En caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:

- 1- Faltas leves: Amonestación escrita o suspensión menor a ocho días lectivos.
- 2- Faltas graves: suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.
- 3- Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular, no menor a seis meses calendario y hasta por cinco años calendario.

A la persona que se le hubiere sancionado por conductas caracterizadas como leves, que reincidan en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 22.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 23.- de los Recursos: Contra la resolución definitiva, se dará el recurso de revocatoria o de apelación y el de reposición. Estos deberán interponerse dentro del término de tres días, plazos contados a partir de la última comunicación del acto.

Artículo 24.- Lo no contemplado en el presente Reglamento, será resuelto por las autoridades académicas de la Universidad, de acuerdo a la normativa institucional y legal vigente, sus resoluciones serán de carácter vinculante.