



El Rector de la Universidad Católica, Anselmo Llorente y Lafuente, por este medio deroga el Procedimiento y Política Institucional sobre Hostigamiento Sexual, vigente desde Mayo del año 2001 y en su lugar, promulga el siguiente:

REGLAMENTO INSTITUCIONAL SOBRE EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Artículo 1. Competencia.

En Cumplimiento a la Ley 7476, Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, el presente Reglamento regula los procedimientos de prevención y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral y de docencia en la Universidad Católica de Costa Rica Anselmo Llorente y Lafuente. Establece el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual, así como prácticas discriminatorias en razón del género que atente contra la dignidad del hombre y de la mujer en la institución.

Artículo 2. Competencia Subjetiva.

Serán sujetos del presente Reglamento todos los integrantes de la comunidad universitaria, incluyendo el personal administrativo y docente.

Artículo 3. 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: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales tales como modificaciones al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración de derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación, etc.

- c) Estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente en el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

También se considera hostigamiento sexual la conducta grave y que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Artículo 4. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.

Serán considerados manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a 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 estudio de quien la reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, condición para empleo o estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 5. Prevención y Divulgación.

La responsabilidad de prevenir y divulgar la Ley y su Reglamento corresponderá a la Dirección Administrativa, a la Rectoría y a las Direcciones de Carrera. Asimismo se mantendrá disponible, en las jefaturas y coordinaciones de carrera este documento de política y procedimiento para consulta de cualquier persona que tuviera necesidad de formular una denuncia. Con el afán de prevenir y desalentar cualquier comportamiento proclive al acoso sexual, específicamente, se establecen los siguientes lineamientos:

1. Ningún docente, administrativo o personas con algún poder específico en el ámbito universitario deberá citar a algún estudiante o administrativo en forma individual fuera del campus, en su oficina, residencia u otro lugar, para labores que tengan que ver con el proceso de enseñanza o aprendizaje. La prohibición sería igual, aunque fuera el estudiante quien promoviera la reunión. Se exceptúan los casos de los tutores y lectores de tesis, o los supervisores de la práctica universitaria, por cuanto son profesionales seleccionados personalmente por los estudiantes.

2. Así mismo debe evitarse que las consultas, explicaciones, tutorías, repasos, centros y cualquier asunto de índole académico, que se den individualmente en el campus, se hagan en espacios cerrados, sin acceso y fuera de los horarios generales de la Universidad.
3. Los directores y autoridades que, por sus competencias, deben recibir a los estudiantes y administrativos en sus oficinas, deberán ser cautelosos, si es posible, mantener la puerta abierta o procurar que en la oficina de la reunión exista alguna ventana que permita ver desde afuera, esta recomendación es válida, también para cualquier docente y administrativo que, en algún momento, por razones de su cargo, tenga que recibir algún estudiante o subalterno.
4. Los profesores, directores, docentes en general y administrativos, deberán utilizar en todo momento lenguaje sobrio y respetuoso evitar palabras y situaciones de doble sentido que puedan ofender al interlocutor, y menos aún, referirse temas sexuales en las clases si no es el objeto de la materia. Por lo general, los profesores no deben saludar de beso a los alumnos y deben mantener, siempre, una prudente distancia de los alumnos, respetando sus ámbitos de privacidad.
5. Con el fin de evitar malos entendidos o situaciones que se presenten para malas interpretaciones, se prohíbe a los docentes, administrativos o colaboradores de la Universidad, recibir regalos de los estudiantes o subalternos, o dárselos.
6. Toda la comunidad universitaria debe vestir decorosamente y acorde con la actividad académica de la universidad.

Artículo 6. Confidencialidad.

Queda prohibido a los funcionarios y alumnos de la Universidad Católica de Costa Rica, divulgar información sobre el contenido de denuncia de acoso u hostigamiento sexual, presentadas, o en proceso de investigación. Cualquier divulgación será considerada como falta grave en el desempeño de las funciones o en la condición de estudiante.

Artículo 7.

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. Asimismo, quien haya denunciado falsamente hechos de hostigamiento sexual, podrá incurrir, en los delitos de difamación, injuria o calumnia, según el código penal.

Artículo 8.

Quien formule denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por causa justa, originado en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral,

según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la Universidad tramitará el despido ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

Artículo 9. Presentación de la Denuncia.

Quien presente una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, deberá hacerlo de forma escrita, ante el Departamento de Personal o Recursos Humanos.

De la denuncia, el Departamento de Recursos Humanos informará de inmediato, a la Dirección de Carrera correspondiente.

Artículo 10. Tramitación de la Denuncia.

El escrito de denuncia deberá indicar, como mínimo:

- a) Nombre, el número de cédula y lugar de trabajo de quien denuncia;
- b) Nombre del denunciado y el departamento en que trabaja;
- c) Los hechos específicos de acoso sexual que afectan a la persona denunciante, separados uno por uno;
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido sujeto de acoso sexual;
- e) Deberá indicar las pruebas con que sustenta la denuncia y con las que probará los hechos denunciados y los nombres de los testigos que ofrezca. Si fueren documentos, deberá presentarlos junto con la denuncia o, a más tardar, antes de dar traslado a la denuncia.
- f) Firma de la persona denunciante.

La denuncia será rechazada de plano si no se ofreciere la prueba que sustente los hechos denunciados.

Artículo 11. Conformación del Tribunal.

El Departamento de Personal, en un plazo máximo de tres días hábiles, posteriores al recibo de la denuncia, procederá a instalar el Tribunal que tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento administrativo y el dictado de la resolución final.

El Tribunal estará conformado por tres personas, miembros del personal académico o administrativo.

Artículo 12. Traslado de la denuncia.

1. Una vez instalado, el Tribunal dará traslado de la denuncia al denunciado, por un plazo de entre 5 y 10 días hábiles, para que conteste los hechos y ofrezca las pruebas que considere pertinentes para su defensa.
2. Una vez recibida la contestación por parte del denunciado, el Tribunal ordenará la evacuación de la prueba oral y señalará fecha para la audiencia oral. Entre el señalamiento y la audiencia deberán transcurrir al menos cinco días naturales, sin que se puedan tomar en cuenta el día de la notificación o de la audiencia.
3. La audiencia se regirá por los principios de oralidad, informalidad y debido proceso.

4. La audiencia será grabada, sin necesidad de transcribirse.
5. A cada testigo previo a su declaración, se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley número 7476 citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.
6. La audiencia podrá prolongarse por día sucesivos, según lo decida el Órgano Director, según la cantidad de prueba a evacuar.
7. Evacuada toda la prueba, se dará a cada parte, un tiempo prudencial para que, en la misma audiencia y de forma oral, emita conclusiones.

Artículo 13. Resolución.

Concluida la audiencia de recepción de la prueba oral, el Tribunal dictará sentencia escrita, en un plazo máximo de diez días hábiles. En caso de comprobarse la comisión de los hechos denunciados, resolverá la aplicación de las sanciones correspondientes, de acuerdo con el estatuto y los Reglamentos universitarios, sancionando la falta de la siguiente forma:

- a) Si se trata de un servidor docente o de un servidor administrativo, en aplicación del artículo 25 de la Ley 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión de trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- b) Si se trata de un estudiante se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del proceso educativo o separación de la Universidad. De no probarse la falta se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 14. Para determinar la gravedad de una falta cometida y afecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

1. Que el funcionario, o alumno, sea reincidente.
2. Que existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
3. Cuando se demostraren conductas intimidadoras hacia las víctimas, testigos o de trabajo o de estudio.
4. El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral o académica contra la víctima.

Artículo 15. Medidas Cautelares.

El órgano director podrá dictar como medida cautelar la reubicación de la persona denunciante o de la denunciada, se trate de personal administrativo o docente, o de alumnos.

Artículo 16. de Apelación.

Cualquiera de las partes que no estuviere conforme con lo resuelto por el Tribunal, podrá presentar dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, recurso de apelación ante el Rector de la Universidad, quien, sin ningún otro trámite, deberá resolver en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Artículo 17. Garantías Procesales.

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Cualquier infidencia de un integrante del Tribunal o de cualquier otra persona vinculada directa o indirectamente con el procedimiento se considerará falta grave y será sancionada como tal.

Artículo 18. Denuncias Falsas.

Cuando el Tribunal, luego de recibir las pruebas, resulte convencido de que la denuncia es falsa, impondrá al denunciante una sanción adecuada a su estatus dentro de la universidad. Que podrá consistir, si fuere un empleado de la Universidad, en suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, o si se tratare de un alumno, suspensión de la matrícula, temporal o definitivamente. Además, quién así hiciere, podrá incurrir en las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia de acuerdo con las disposiciones del Código Penal.

**Dado a los cuatro días del mes de Julio de 2016, en la Sede Central de la Universidad Católica de Costa Rica.
Promúlguese.**