

# Universidad Fidélitas

## Reglamento Interno de Acoso u Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Trabajo y de Docencia

### ARTÍCULO 1: Competencia

El presente Reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476 del 3 de febrero de 1995 y su Reforma Ley 8805 del 28 de abril de 2010, para efectos de 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, en las relaciones del ámbito laboral y de docencia de la Universidad Fidélitas.

Asimismo se establecen en el presente Reglamento recomendaciones, normas y medidas de prevención para que, en la medida de lo posible, no sea necesario llegar a los procedimientos punitivos.

### ARTÍCULO 2. Competencia subjetiva

El presente reglamento regirá para todos los servidores docentes o administrativos de la Universidad Fidélitas, lo mismo que para todos los estudiantes matriculados en ella.

### ARTÍCULO 3. Terminología básica

1. Acoso u 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 servidor o en el proceso de enseñanza - aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante o discriminatorio.
2. Servidor docente: Aquel funcionario de la Universidad Fidélitas, que imparta lecciones, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que lo acredite para ejercer

la función docente. Para los efectos del presente Reglamento se considera también como parte del personal docente, cualquier persona que, de manera temporal y/o delegativa, ejerza funciones típicas de la docencia como asistentes de curso, vigilantes de exámenes, asistentes de laboratorios, guías, tutores o lectores de tesis o tesinas, supervisores de trabajos de investigación, miembros de jurados de graduación, etc.

3. Servidor administrativo: Aquel servidor que desempeña exclusivamente funciones administrativas en cualquiera de los departamentos de la Universidad.
4. Estudiante: Persona que mediante el proceso de matrícula se incorpora a los cursos y a las carreras de la Universidad y quién al hacerlo acepta expresamente cumplir con los reglamentos y disposiciones de la Universidad Fidélitas.
5. Víctima: Persona que sufre el hostigamiento.
6. Denunciado: Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.
7. Órganos Instructores: Se entienden por órganos instructores:
  - a) A las Direcciones de Carrera, cuando el denunciado se trata de un o una estudiante de la respectiva carrera.
  - b) A la Dirección Administrativa, cuando se trate de un funcionario administrativo.
  - c) A la Rectoría, cuando se trate de un servidor docente.
8. Potestad disciplinaria: Facultad o poder de las autoridades universitarias para imponer sanciones a sus funcionarios y estudiantes cuando incurran en faltas inherentes a su condición dentro de la Universidad y que al tenor del Reglamento corresponda en cada caso.
9. Parte procedimental: Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en el presente reglamento, la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual y el denunciado o la representación legal de cualquiera de ellos.
10. Representante legal: Condición de aquel que por delegación voluntaria vele por la tutela y restitución de los intereses subjetivos e intereses legítimos de supoderdante.

## **ARTÍCULO 4. Divulgación**

Responsables:

La divulgación de la Ley y su Reglamento, corresponderá a la Dirección Administrativa, a la Rectoría y a las Direcciones de Carrera.

Formas de Divulgación:

Se utilizarán los siguientes mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:

1. Con ejemplares de la Ley y su Reglamento que se mantendrá en la biblioteca de la Universidad, a disposición permanente de toda la comunidad universitaria. Entregando una copia del Reglamento a cada docente, como parte del Manual del Profesor.
2. Mediante el proceso de inducción a los estudiantes en las diferentes carreras.
3. Por medio de charlas alusivas al tema con especialistas en el campo, dirigidas a los y las estudiantes y a los funcionarios y funcionarias de la Universidad.
4. Por medios electrónicos o cualquier otro medio idóneo de comunicación.

## **ARTICULO 5. De la prevención:**

La prevención del acoso sexual corresponderá a la Dirección Administrativa, a la Rectoría y a las Direcciones de Carrera quienes establecerán lineamientos claros y transparentes para relación entre estudiantes y docentes, personal administrativo y administradores, las cuales deberán ser acatadas por las partes, en un afán de prevenir y desalentar cualquier comportamiento proclive al acoso sexual. Específicamente se establecen, con carácter general los siguientes lineamientos:

1. Ningún docente, administrativo o persona 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-aprendizaje. La prohibición sería igual aunque fuera el estudiante quien promoviera la reunión. Se exceptúan los casos de los tutores y lectores de Tesis y Tesinas, o los supervisores de la Práctica Universitaria (PRUS), por cuanto son profesionales seleccionados personalmente por los estudiantes.

2. Asimismo, 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 en momentos fuera de los horarios generales de la Universidad.
3. Los Directores y autoridades que, por sus competencias deban recibir a los estudiantes y administrativos en sus oficinas, deberán ser cautelosos, si es posible, mantener la puerta abierta o procurar que exista alguna ventanilla en la misma. 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 e insinuaciones de doble sentido que puedan ofender al interlocutor y menos referirse a asuntos de sexo en las clases si no es el tema de la materia. Por lo general, entre profesor y alumno no debe mediar un saludo de beso y deben evitarse los acercamientos corporales no deseados.
5. Con el fin de evitar malos entendidos o situaciones que se presten para malas interpretaciones, se recomienda encarecidamente que los docentes, administrativos o cualquier persona con algún poder sean muy precavidos a la hora de recibir regalos de los estudiantes, o dárselos; lo mejor sería no recibir ni entregar dádivas de ninguna índole.
6. Se espera de toda la comunidad universitaria vestir decorosamente y acorde con la actividad académica de la Universidad.

#### **ARTICULO 6. Confidencialidad de la investigación.**

Está prohibido a los funcionarios y alumnos de la Universidad Fidélitas divulgar información sobre el contenido de denuncias 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. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:**

1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo 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 de quien la recibe.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

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, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

**ARTÍCULO 8.** 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.

Así mismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquier de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

**ARTÍCULO 9.** Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada 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 Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

## **PROCEDIMIENTO**

**ARTÍCULO 10.** El trabajador o trabajadora, alumna o alumno, que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el órgano instructor correspondiente, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante.

En caso de que la denuncia involucre a miembros del órgano instructor correspondiente, la tramitación respectiva estará a cargo del Rector.

**ARTÍCULO 11.** Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de una semana, el órgano instructor correspondiente, tomará la declaración tanto del denunciante como de la (s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14,15 y 16 de la Ley N° 7476, ya citada.

**ARTÍCULO 12.** Tomada la declaración del denunciante, el órgano instructor correspondiente, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley N° 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

**ARTÍCULO 13.** Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el órgano instructor correspondiente resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al jefe inmediato superior facultado para la aplicación de sanciones de acuerdo con el Estatuto y los Reglamentos Universitarios, recomendando que la falta sea sancionada 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 N° 7476, se le sancionara con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta. b) si se trata de miembros de la Junta Directiva de la Universidad Fidélitas, estos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa Sede. c) Si se trata de un estudiante se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del proceso educativo o separación de la Universidad, al tenor de lo que se establece en el Capítulo Tercero del artículo 28 del Reglamento de Régimen Estudiantil según la gravedad de la falta. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

**ARTICULO 14.** Para determinar la gravedad de una falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo 13, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

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

**ARTÍCULO 15.** Cuando se trate de denuncias contra sus funcionarios, las autoridades de la Universidad se comunicarán a la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

**ARTÍCULO 16.** Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderá los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

**ARTÍCULO 17** Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presentan, se podrá ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476 de repetida cita.

**ARTÍCULO 18.** Una vez que se haya cerrado la investigación en este centro de labores, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar denuncia correspondiente ante los Tribunales competentes, dentro de los términos de prescripción que estén establecidos.

**Revisado y reformado el 06 de Julio de 2011.**