	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDOH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 1 de 10

I.- GENERALIDADES

El presente Reglamento tiene como finalidad prevenir, investigar y sancionar, el hostigamiento y el acoso sexual en la Universidad Castro Carazo por ser una práctica discriminatoria en razón del sexo, contraria a la dignidad de las personas. Se enmarca en el objetivo de la institución de mantener un ambiente laboral y de aprendizaje, libre de hostigamiento y acoso sexual.

El respeto por los derechos humanos y fundamentales, es esencial a la actividad universitaria, motivo por el que, mediante campañas de comunicación, se informará sobre la transcendencia de mantener un ambiente libre de acoso y de hostigamiento sexual, sobre la obligatoriedad de todas las personas que se encuentran bajo un contrato laboral o mediante contratos de *outsourcing* o que tengan una relación directa o indirecta (clientes o terceros en general) de abstenerse de realizar este tipo de conductas, contrarias a los valores y principios que la Universidad promueve, así como sobre los procedimientos para denunciarlas.


El acoso sexual ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos”.

Cuando medie denuncia, el procedimiento para su atención se sustenta en las normas contenidas al efecto en la Ley Nº 7476 de 1995, contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su reforma, la Ley Nº 8805 del 2010.

El acoso sexual puede presentarse de dos formas, según la OIT:

1. Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral —aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo— para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. Ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

El cumplimiento efectivo del presente Reglamento, requiere de la participación y compromiso de cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria, para actuar de manera preventiva, colaborando con las campañas de comunicación y, en el caso de presentarse una denuncia, proceder con la debida diligencia y respeto, protegiendo la integridad física, psicológica y emocional de las personas que intervienen en ella, con el fin de desalentar y evitar las conductas de acoso u hostigamiento sexual.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDO TH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 2 de 10

II. DEFINICIONES

Para los fines de este Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

Campaña de comunicación preventiva: campañas informativas, comunicaciones permanentes, capacitaciones, talleres y publicaciones sobre el tema, dirigida a la comunidad universitaria, que sensibilice y divulgue el proceso de prevención y el cumplimiento de las normas correspondientes.

Hostigamiento o acoso sexual: conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseada y ofensiva por quien la recibe. Esta conducta puede ser reiterada o puede haber ocurrido solo una vez, que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral.
- c) Estado general de bienestar personal.

Denunciado(a): persona a quien se le atribuye una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual, o el haber participado en ella.


Ofendido (a): persona que es presuntamente objeto de la(s) conducta(s) constitutiva(s) de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral o educativo, y que puede afectar su salud integral y bienestar personal, así como las áreas familiar, laboral, social y económica.

Denunciante: persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento y acoso sexual.

Comisión de Prevención: se encarga de diseñar e implementar estrategias y acciones de prevención, mediante campañas educativas y de comunicación sobre el acoso sexual.

Comisión Investigadora: se encarga de investigar las denuncias de hostigamiento u acoso sexual interpuestas por un estudiante, un colaborador, docente, tercero, cliente, proveedor.

Ley: Ley contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, del 30 de enero de 1995 y su reforma, la Ley 8805 del 2010.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDOTh-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 3 de 10

Comunidad universitaria: personal administrativo, académico, estudiantes, clientes y usuarios de los servicios de la Universidad.

Libertad probatoria: amplia disponibilidad que tienen las partes para la utilización de los medios de prueba, con la finalidad de descubrir la verdad real de lo sucedido, permitiendo que las partes recurran a cualquier medio de prueba lícito y que puedan probar todo hecho que de alguna forma influya en la decisión.

Sana crítica: se relaciona con el buen sentido basado en la ciencia, la experiencia y la observación; así como con las reglas del correcto entendimiento humano, la psicología, la crítica o el criterio racional, la prudencia y la rectitud.

Prueba indiciaria: prueba retomada de ciertos indicios a hechos que se hacen más o menos probables a medida que avanza el proceso de recolección de esta prueba, y se formula un hecho concreto por presunciones o conjeturas basadas racionalmente en esos indicios.

Deber de alertar: todo personal que pertenezca a la comunidad universitaria que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento o acoso sexual, en cualquiera de sus formas o manifestaciones, se encuentra en el deber de alertar a la Comisión contra el hostigamiento sexual.


CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. La Universidad procura establecer un ambiente libre de acoso sexual en el lugar de trabajo en el marco de las relaciones laborales, estudiantiles y de docencia.

Artículo 2. La Universidad prohíbe y sanciona el acoso sexual en las relaciones laborales, estudiantiles y de docencia.

Artículo 3. La Universidad realizará campañas de prevención en contra de las conductas de acoso sexual que afecten la dignidad de las personas, en relaciones laborales, estudiantiles y de docencia.

Artículo 4. La prevención y la erradicación del acoso y el hostigamiento sexual, es responsabilidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, por lo que sus integrantes deberán colaborar con la Comisión de Prevención, que se instituye.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDOTh-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 4 de 10

Artículo 5. La Comisión de Prevención estará integrada por el titular del Rectorado de la institución, quien la coordinará, dos representantes de los docentes, dos del estudiantado y dos de los colaboradores administrativos, quienes serán escogidos entre las personas que respondan afirmativamente a la invitación que hará la Rectoría al inicio de cada año calendario, para conformar dicha Comisión,.


Artículo 6. Corresponderá a la Comisión Prevención:

- Divulgar el presente reglamento y la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, con la participación de todas aquellas dependencias que, por su naturaleza, puedan facilitar el proceso.
- Desarrollar y mantener una estrategia permanente de educación en contra del hostigamiento sexual conducente a cimentar la posición de la Universidad de cero tolerancia a estas conductas.

Artículo 7. Las campañas de comunicación preventivas serán aprobadas por el Consejo Universitario a propuesta de la Comisión de Prevención Institucional.

Artículo 8. El acoso sexual se manifiesta, entre otros, con los siguientes comportamientos:

- a) Solicitud de favores sexuales que impliquen: promesa —implícita o expresa— de un trato preferencial respecto de la situación de empleo o académica, actual o futura, de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo o académica, actual o futura, de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o situación académica.
- d) Mensajes por escrito que pueden incluir, pero no están limitados a: mensajes en papel común, mensajes de texto por teléfono celular, chats, correo electrónico, redes sociales, fax o cualquier otro medio escrito o tecnológico, que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba.
- e) Manifestaciones de naturaleza sexual expresadas verbalmente o a través de cualquier medio electrónico, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba,
- f) Acercamientos o gestos corporales, u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas u ofensivas para quien los reciba.
- g) Conducta que da lugar a situaciones de intimidación o humillación aprovechando la figura de autoridad.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDO TH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 5 de 10

Artículo 9. Con el fin de atender las denuncias que se formulen sobre acoso sexual, la Junta Directiva del Ente Auspiciador de la Universidad, nombrará una Comisión Investigadora en cada una de sus Sedes, la que estará integrada por tres miembros, garantizando, en cada caso, representación de hombres y mujeres.


Artículo 10. El Rector de la Universidad, para efectos de la Sede Central, y cada uno de los Directores de las Sedes Regionales, propondrán a la Junta Directiva del Ente Auspiciador, en la oportunidad que se establezca, una nómina con no menos de cinco candidatos, para conformar la respectiva Comisión Investigadora, mismos que deberán cumplir con el perfil requerido y tener conocimiento sobre la legislación aplicable y así como de la política interna de la Universidad en esta materia.

Artículo 11. Corresponderá al Consejo Universitario juramentar, en sesión solemne, a las personas nombradas como integrantes de la Comisión Investigadora tanto de la Sede Central como las de las Sedes Regionales.

Artículo 12. Son funciones de la Comisión Investigadora:

- a. Recibir, y dar curso conforme al procedimiento que se instituye, las denuncias por acoso u hostigamiento sexual.
- b. Informar al Consejo Universitario y a la Junta Directiva del Ente auspiciador la recepción de la denuncia.
- c. Comunicar a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, para los fines pertinentes.
- d. Proponer a la Autoridad Administrativa o Académica, según corresponda, las medidas cautelares que estime necesarias.
- e. Investigar los hechos denunciados de forma transparente, objetiva, imparcial y confidencial, buscando la verdad real y material de los hechos.
- f. Solicitar a cualquier área o trabajador, la colaboración cuando sea necesaria para el desarrollo de la investigación.
- g. Evacuar las pruebas presentadas por las partes del proceso.
- h. Valorar las pruebas que se presenten al proceso, de acuerdo con los principios de la sana crítica.
- i. Proponer a la autoridad competente, en forma razonada y fundamentada, las sanciones disciplinarias que estimen pertinente.
- j. Otros que se deriven de este Reglamento

De cada sesión de la Comisión, se levantará un acta, que deberá ser firmada por los integrantes de la Comisión.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDOETH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 6 de 10

Artículo 13. El hostigamiento sexual será denunciado ante la respectiva Comisión Investigadora. Cuando la denuncia esté referida a personas que se encuentren en relación laboral con un contratista bajo modalidad *outsourcing*, se le trasladará, formalmente, a la empresa contratista con el fin de que inicie la investigación. La Universidad, sin embargo, prestará total colaboración en la investigación de los hechos con el fin de llegar a la verdad material de los mismos.


Artículo 14. Todo trabajador, persona usuaria de los servicios, personal de contratación externa o algún tercero que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso u hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación de denunciar ante la Comisión investigadora. En estos casos, la investigación dará inicio en el momento en el que la presunta víctima realice su denuncia, caso contrario se desestimará la misma.

Artículo 15. El plazo para interponer la denuncia será de dos años a partir del último hecho de hostigamiento o acoso sexual o a partir de que cesó la causa justificante que impidió denunciar.

Artículo 16. Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual solo podrá ser despedido por causa justificada, falta grave a los deberes derivados del contrato laboral o alguna de las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causas, se debe tramitar el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, y demostrar su existencia. Es decir, ninguna persona que haya denunciado ser presunto ofendido por hostigamiento o acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios. La Universidad garantiza que no existirá represalias en contra de las partes intervinientes en un proceso por acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 17. Quien haya denunciado hostigamiento sexual falso puede incurrir, cuando así se demuestre, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal y podrá ser juzgado por ese hecho ante la jurisdicción penal.

Artículo 18. La Comisión Investigadora, las partes, los testigos y cualquier persona que se vea involucrada en la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual en la Universidad, deberá mantener estricta confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso durante el desarrollo del proceso y después de culminado este, de lo contrario, estará expuesta a responsabilidades civiles, penales y laborales.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDO TH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 7 de 10

CAPITULO II DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 20. El procedimiento se regirá por los principios del debido proceso, contradicción, proporcionalidad, libertad probatoria y confidencialidad.

Artículo 21. Estudiantes, docentes o colaboradores administrativos que necesiten denunciar a una persona o varias personas por hostigamiento o acoso sexual, cualquiera que sea su cargo, podrán completar y firmar el *Formulario para la recepción de casos por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* (disponible en el portal web, localizar hostigamiento en el buscador) y entregarlo a alguno de los integrantes de la respectiva Comisión Investigadora, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna.


Artículo 22. La denuncia deberá contener:

- Nombre y calidades de la presunta víctima.
- Identificación del denunciado.
- Narración de los hechos que la originan en orden cronológico o de aquellas situaciones que pudieran constituir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual, en el lugar de trabajo.
- El ofrecimiento de las pruebas consideradas oportunas, si es testimonial, debe indicar nombre y datos para localización del testigo.
- Señalamiento del lugar para atender notificaciones y correo electrónico.
- Lugar y fecha de la denuncia.
- Firma de quien denuncia.

Artículo 21. Recibida la denuncia, la Comisión procederá a abrir un expediente físico cuyos folios deben seguir una numeración consecutiva. El expediente será custodiado por la persona que coordine la Comisión Investigadora y podrá ser revisado por las partes involucradas.

Artículo 22. La Comisión Investigadora, dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, sin recurrir a la ratificación de la denuncia ni a una investigación preliminar de los hechos, dará traslado de cargos al denunciado y le comunicará en qué consiste el procedimiento instaurado, las pruebas aportadas en su contra y su derecho a ejercer su defensa.

Artículo 23. La Comisión pondrá a disposición del denunciado el expediente administrativo, para que lo pueda consultar y le conferirá cinco días hábiles al denunciado, contados a partir del día en que se le notifica el traslado de cargos, para que se refiera a este por escrito, aporte la prueba documental a su favor y ofrezca los testigos, si los tuviere.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDO TH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 8 de 10

Artículo 24. Una vez contestado el traslado de cargos, o en su defecto, transcurrido el plazo de cinco días sin que el denunciado lo contestara, se convocará, con señalamiento de lugar, hora y fecha, a la audiencia para la recepción de la prueba admitida. En esta audiencia y en los procedimientos que siguen, las partes pueden estar acompañadas por patrocinio legal o por aquellas personas que le otorgue apoyo emocional o psicológico.


Artículo 25. La Comisión Investigadora, cuando lo estime necesario, podrá requerir, como medida cautelar, que:

- 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 de cualquiera de las partes.
- d) La permuta del cargo de cualquiera de las partes.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario de cualquiera de las partes.

Artículo 26. Cuando se dispongan las medidas cautelares se respetará 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.

Artículo 27. La audiencia de recepción de prueba será dirigida por la Comisión Investigadora y se iniciará advirtiendo a las partes sobre el respeto y orden con que esta debe conducirse y se procederá en la siguiente forma:

1. Se hará pasar a la persona denunciante y a la persona denunciada, así como a sus abogados en caso de que los tuvieren; se les indicará la conformación de la Comisión Investigadora; se le informará sus derechos y deberes; se le leerá la denuncia y los artículos de la ley (14,15 y 16) en lo conducente.
2. Si el denunciado no ha contestado por escrito la denuncia, se le consultará si quiere rendirla en ese momento. Si el denunciado ya la ha contestado, los miembros de la Comisión Investigadora interrogarán por separado a cada una de las partes, una vez hayan sido juramentadas.

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDOTh-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 9 de 10


3. Una vez terminada esta primera etapa de la audiencia, se llamará a los testigos de forma individual, con el fin de rendir testimonios de los hechos. Se les informará a los testigos de los derechos, obligaciones e implicaciones penales relacionadas con los delitos de falso testimonio y contra el honor en el que pueden incurrir. Se les tomará juramento, se les recordará el deber de confidencialidad que deben tener durante el desarrollo de la investigación y después de ésta; se escuchará el testimonio y la Comisión les hará las preguntas si lo considera pertinente; una vez terminadas estas, la parte denunciante y la denunciada tendrán la oportunidad de hacer las preguntas por sí mismas o por intermedio del patrocinio legal. En caso de que exista oposición por alguna de las partes a la pregunta de la contraria, se le indicará al testigo que debe retirarse mientras se discute la procedencia de la pregunta, la decisión sobre la procedencia de las preguntas está a cargo de la Comisión investigadora y no de las partes. Una vez culminado el testimonio, se leerá la declaración al testigo y las personas intervinientes, firmarán el acta.

4. En caso de que algún testigo no comparezca a la audiencia, la Comisión prescindirá de su declaración, salvo que la Comisión lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento dentro de los cinco días hábiles siguientes, salvo que requiera de un plazo mayor.

Artículo 28. Una vez culminada la recepción de las pruebas ofrecidas, las partes o sus representantes tienen el derecho de exponer sus conclusiones de forma verbal en la misma audiencia, si así lo desean, o lo pueden presentar por escrito, dentro del plazo perentorio de un día hábil, contado a partir de la conclusión de la audiencia de recepción de prueba.

Artículo 29. Concluida la audiencia de recepción de la prueba y recibidas las conclusiones de las partes, la Comisión elaborará su informe final, en un plazo de diez días hábiles, en el que se pronunciará, en forma fundada y razonada, sobre la existencia o no de la conducta denunciada y hará las recomendaciones que estime pertinentes. La prueba recibida se valorará de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, se debe valorar la prueba indiciaria. Existe prohibición expresa, al valorar la prueba, de considerar los antecedentes de la persona denunciante, especialmente en lo relativo al ejercicio de la sexualidad.

Artículo 30. Cuando se tenga por demostrado el acoso u hostigamiento y que la persona acosadora tenga un contrato de trabajo con la Universidad, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal, de acuerdo con el

	Reglamento para la Prevención y la Erradicación del Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia		Fecha: Marzo 2019
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: 03
Código: VDOH-02-RG-001	Área: VACH VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO Y DE CAPITAL HUMANO		Página 10 de 10

artículo 81 del Código de Trabajo y si se tratara de una persona estudiante, de conformidad con el Reglamento Estudiantil, podrá incluso ser expulsada.

Artículo 31. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se pueden 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.º 7476 de repetida cita.

CAPITULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32. Los casos no previstos en la Ley N° 7476 y sus reformas van a ser regulados por el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se va a aplicar el Código Civil y el Código Procesal Civil, cuando no existan normas reguladoras (capítulo VII, artículo 30).