

	Área: VDOTh VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTh-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 1 de 9

Introducción

El presente reglamento va a establecer normas, basadas en la Ley N.º 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (reformada por la Ley No. 8805), que prevengan conductas de acoso sexual y regulen el proceso de interposición, investigación y resolución final de una denuncia por esta materia que se presente en la Universidad Metropolitana Castro Carazo; además, promueve el respeto por la dignidad, el decoro, la integridad física, psicológica, emocional y económica de la comunidad universitaria.

Definiciones

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

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, siempre y cuando sea grave, 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 de haber participado en ella.

Víctima: persona ofendida que es objeto de la(s) conducta(s) constitutiva(s) de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral 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, y que puede, en ocasiones, ser la víctima o un testigo.

Comisión: Comisión contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

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

Comunidad universitaria: personal administrativo, académico, estudiantes, proveedores, clientes y usuarios de los servicios que 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.

	Área: VDOTh VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTh-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 2 de 9

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.

Capítulo 1 . Condiciones generales

Artículo 1

Universidad Castro Carazo prohíbe y sanciona el acoso sexual que afecte la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, estudiantiles y de docencia.

Artículo 2

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Solicitud de favores sexuales que impliquen: promesa —implícita o expresa— de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, 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 docencia, 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 la docencia.
- 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.

Artículo 3

El hostigamiento sexual puede ser denunciado cuando se presente entre personas del mismo o de diferente sexo, de un nivel jerárquico superior a uno inferior o viceversa, entre personas del mismo nivel jerárquico, entre estudiantes, estudiantes y docentes o viceversa, y cualquier tercero del ámbito de trabajo y en general.

Artículo 4

El plazo para realizar la denuncia correspondiente es de dos años a partir del último día en que haya ocurrido el hostigamiento o acoso sexual, según Código Penal.

	Área: VDOTh VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTh-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 3 de 9

Artículo 5

Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual no puede ser despedido con responsabilidad patronal. El denunciante solamente puede ser despedido por causa justificada, originada en 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, donde se debe demostrar la existencia de la falta del denunciante. Es decir, ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento o acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes puede sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

Artículo 6

Asimismo, 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.

Artículo 7

La Comisión, las partes, los testigos y cualquier persona que se vea involucrada en la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual debe mantener estricta confidencialidad con la información que se presenta durante el procedimiento, de lo contrario puede estar expuesta a demandas u otras sanciones.

Capítulo 2 . Responsabilidades de la Comisión a cargo de la evaluación de los casos de hostigamiento sexual en Universidad Castro Carazo

Artículo 8

El Consejo Universitario de Universidad Castro Carazo ha designado una Comisión que le va a brindar a la víctima, mediante un procedimiento establecido, un proceso de denuncia e investigación sin presiones, transparente, objetiva y confidencialmente, buscando la verdad real de lo sucedido y que la víctima no tenga la necesidad de renunciar a su trabajo, sino que prevalezca la armonía, el orden, la honestidad y un trato digno dentro de la Universidad. Además, la Comisión va a estar encargada de investigar, evacuar pruebas y determinar las sanciones disciplinarias que aplican al denunciado por hostigamiento sexual.

Artículo 9

En el caso de las sedes regionales, excepto la sede de Puriscal —que va a administrar las denuncias directamente en la sede central—, deben conformar una comisión, seguir las mismas cláusulas y proceso de denuncia del presente Reglamento, y cada cuatrimestre, las comisiones de las sedes regionales deben

	Área: VDOH VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOH-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 4 de 9

enviar un informe con la cantidad de denuncias y las resoluciones aplicadas, a la Comisión de la sede central, para revisarlas periódicamente.

Artículo 10

La Comisión va a estar integrada por personas de ambos sexos, que tengan total conocimiento de la ley nacional y de las leyes internacionales relacionadas; de las políticas internas de la Universidad; y de los recursos requeridos para la valoración, investigación y resolución de la denuncia. Además, estas personas deben estar capacitadas para proceder de manera íntegra, formal, educada y consistente durante el proceso.

Artículo 11

La Comisión de la sede central y Puriscal va a estar integrada por:

- a) Un representante de los estudiantes: Director(a) de la carrera de Derecho.
- b) Un representante de los profesores: Vicerrector(a) de Docencia.
- c) Un representante administrativo: Vicerrector(a) de Desarrollo Organizacional.

Artículo 12

El Consejo Universitario es quien elige o sustituye a alguno de los miembros de la Comisión en caso de que el puesto falte o esté vacante, por cualquier motivo.

Artículo 13

La Comisión va a velar por la educación de la comunidad universitaria en relación con este tema, por medio de capacitaciones y talleres que sensibilicen, divulguen el proceso de prevención y cumplimiento respectivo.

Artículo 14

Las denuncias van a ser recibidas por el representante administrativo de la Comisión, quien va a estar ubicado en las oficinas de la Dirección de Desarrollo Organizacional y Talento Humano (conocido como el Departamento de Recursos Humanos).

Artículo 15

En caso de que el representante administrativo encargado de recibir la denuncia sea la persona denunciada, este debe inhibirse de recibir la denuncia y entregarla a otro miembro de la Comisión, o bien el denunciante puede entregarla directamente a otro miembro de la Comisión, debidamente identificado en las capacitaciones o talleres.

	Área: VDOTh VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTh-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 5 de 9

Capítulo 3 . Del proceso para presentar una denuncia por hostigamiento o acoso sexual

Artículo 16

Este procedimiento se va a regir por los principios del debido proceso, proporcionalidad, libertad probatoria y confidencialidad.

Artículo 17

El estudiante, docente o funcionario administrativo que necesite denunciar a una persona o varias personas por hostigamiento o acoso sexual, cualquiera que sea su cargo, tiene que completar y firmar *el Formulario para la recepción de casos por hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, universidad Castro Carazo* —el cual va a estar en la página web de la Universidad— y entregarlo al representante administrativo, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna.

Artículo 18

La denuncia escrita dentro del formulario mencionado debe indicar los datos suficientes para la identificación de la parte denunciante y de la denunciada, la narración de los hechos que la originan en orden cronológico, el ofrecimiento de las pruebas consideradas oportunas (si es testimonial, debe indicar nombre y datos para localización del testigo) y la firma de la parte denunciante. En caso de que el denunciante se rehúse a completar y entregar el formulario, y este realiza su denuncia verbalmente, el representante administrativo se va a encargar de escribir la denuncia en el formulario correspondiente y se la va a entregar al denunciante para que la revise y firme.

Artículo 19

El representante administrativo que ha recibido la denuncia debe comunicarlo en un plazo de tres días hábiles y se debe reunir con la Comisión para abrir el caso y proceder con lo descrito en el presente Reglamento. El no iniciar con el trámite de la denuncia recibida lo hace responsable de ese acto y acreedor de una sanción disciplinaria.

Artículo 20

Durante el proceso se va a involucrar solamente a las personas necesarias y la información se va administrar con absoluta confidencialidad, bajo pena de amonestación. La denuncia va ser investigada de forma exhaustiva.

	Área: VDOTH VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTH-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 6 de 9

Artículo 21

La Comisión debe proceder, en un plazo de tres días hábiles desde que recibe comunicación del representante administrativo, a instaurar el procedimiento para la investigación de la denuncia, sin recurrir a la ratificación de la denuncia ni a la investigación preliminar de los hechos. Para tales efectos, la Comisión, en el plazo indicado, va a dar traslado de cargos al denunciado y le va a comunicar en qué consiste el procedimiento instaurado y las pruebas aportadas en su contra.

Artículo 22

La Comisión debe poner a disposición del denunciado el expediente administrativo, para que lo pueda consultar. Le va a conferir 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.

Artículo 23

Con la presentación de la denuncia se debe iniciar un expediente físico cuyos folios deben seguir una numeración consecutiva. El expediente va ser custodiado por la Comisión y puede ser revisado por las partes involucradas en el proceso y sus abogados, únicamente.

Artículo 24

La Comisión Investigadora, previa solicitud del denunciante y mediante resolución fundada, puede solicitar a la Universidad ordenar cautelarmente:

- 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 25

En la aplicación de las medidas cautelares deben 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.

	Área: VDOH VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOH-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 7 de 9

Artículo 26

Una vez contestado el traslado de cargos, o en su defecto, transcurrido el plazo de 5 días sin que el denunciado contestara, se va a emitir una resolución que señala la fecha y hora en que se va a celebrar la audiencia de recepción de prueba. En esta audiencia y en los procedimientos que siguen, las partes pueden estar acompañadas por un abogado. También pueden acompañarse por aquellas personas que les otorguen apoyo emocional o psicológico; sin embargo, estas personas no pueden participar activamente en la audiencia.

Artículo 27

La audiencia de recepción de prueba va ser dirigida por la Comisión y se va a iniciar advirtiendo a las partes sobre el respeto y orden con que esta debe conducirse. La Comisión debe proceder de la siguiente forma:

- a) Seleccionar un recinto privado y con el menor tránsito de estudiantes, docentes y personal administrativo, con el fin de mantener la confidencialidad.
- b) Indicarle a los testigos que pueden ingresar al recinto en el que se celebra la audiencia únicamente cuando sean llamados, momento que deben permanecer en el lugar que se les va a indicar.
- c) Leer la denuncia y preguntarle al denunciante si la ratifica, adiciona o modifica.
- d) Leer la contestación que hace el denunciado y preguntarle si la ratifica, adiciona o modifica.
- e) Darle la oportunidad al denunciante de referirse a lo indicado por el denunciado en su contestación.
- f) Iniciar la recepción de los testigos, advirtiéndoles de las implicaciones penales relacionadas con los delitos de falso testimonio y contra el honor. El representante con conocimientos en derecho levanta un acta de la manifestación de los testigos. Una vez que culmine su declaración, se le va a dar la oportunidad a la parte proponente para que les haga preguntas y, por último, a la contraparte. La Comisión debe valorar la pertinencia y forma en que se realizan las preguntas. La Comisión puede realizar todas las preguntas que estime oportunas. En caso de que exista oposición por alguna de las partes, se le va a indicar al testigo que debe retirarse mientras se discute la procedencia de la pregunta. Finalmente, se lee la declaración a los testigos y estos la deben firmar. El testigo sólo puede hacer modificaciones de forma y no de fondo a lo ya declarado.

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. Dicho derecho puede ser ejercido por escrito, dentro del plazo perentorio de 24 horas, contadas a partir de la celebración de la audiencia.

	Área: VDOTh VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTh-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 8 de 9

Artículo 29

Concluida la audiencia de recepción de la prueba y recibidas las conclusiones de las partes, la Comisión va a valorar la prueba y dar resolución, en un plazo máximo de ocho días hábiles, sobre la existencia o no de la conducta denunciada.

Artículo 30

La prueba se va a valorar 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 31

Dependiendo de la conclusión a que llegue la Comisión, se va a emitir una resolución donde se puede recomendar, según corresponda, lo siguiente:

- a) Personal administrativo o docente:
 - I. Sanción con amonestación escrita.
 - II. Suspensión del trabajo sin goce de salario.
 - III. Despido sin responsabilidad patronal.
- b) Estudiantes o becados (según Reglamento Régimen Estudiantil):
 - I. Suspensión de clases o traslado de grupo.
 - II. Expulsión según corresponda y de acuerdo con la gravedad de la falta.
- c) Proveedores de universidad Castro Carazo:
 - I. Para una persona de la empresa proveedora, se le informa lo sucedido a la comisión o al departamento de recursos humanos de esa empresa (en los mismos términos de confidencialidad y medidas cautelares que el denunciante haya solicitado), para que le tramiten las sanciones que correspondan. Si la empresa proveedora no aplica las sanciones, se le envía el caso a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - II. Según la gravedad, término y rompimiento del contrato que tenga con universidad Castro Carazo.
 - III. Demanda por parte del denunciante ante los tribunales de la jurisdicción laboral, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

	Área: VDOTh VICERRECTORADO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO		Fecha: 16/05/2013
	Sección: 02 CONTROL DE PERSONAL	Tipo de documento: RG REGLAMENTO	Versión: Original
Código: VDOTh-02-RG-001	En contra del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en la Universidad Castro Carazo		Página 9 de 9

Artículo 32

La Comisión debe comunicarle a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se ha llegado, una vez concluido el procedimiento.

Artículo 33

Mientras dure la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual y hasta que se determine una resolución final, se van a suspender los términos de prescripción para sancionar a las partes involucradas que indica el Código de Trabajo.

Artículo 34

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.

Artículo 35

Una vez concluida la investigación y brindada la resolución final por parte de universidad Castro Carazo, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo, dentro del término de prescripción que señala el título X, sección I del Código de Trabajo.

Capítulo 4 . Disposiciones finales

Artículo 36

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

TRANSITORIO.

1. Este Reglamento y cualquier modificación que sea necesario implementar debe ser revisado por la Comisión, y pasar por el proceso de confección y aprobación establecido en la Universidad Castro Carazo para entrar en vigor a partir de su publicación en la página web de la Universidad.