

## Advertencia:

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre el género masculino y el género femenino es una de las preocupaciones de nuestra Institución. Sin embargo no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobre carga gráfica que supondría en español o/a para marcar la existencia de ambos géneros, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

# REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## Capítulo I

### Disposiciones Generales

#### Artículo 1: Objetivo del reglamento.

El presente reglamento tiene por objetivo: permitir las denuncias de Acoso u Hostigamiento Sexual; garantizar su confidencialidad y establecer las normas y los procedimientos internos que utilizará el Colegio Universitario de Cartago, en adelante abreviado C.U.C., para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, la docencia y otros, cuando existiere causa.

#### Artículo 2: Nomenclatura y definiciones.

Para efectos de este reglamento se entenderá por:

1. **C.U.C.:** El Colegio Universitario de Cartago.
2. **O.D.P.:** Órgano Director del Procedimiento.
3. **La Comisión:** La Comisión Contra el Acoso u Hostigamiento Sexual.
4. **Condiciones materiales de empleo:** Se refiere a todas aquellas manifestaciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos salariales y de otra índole, rebajas de horas extras, alteración de derechos, despidos injustificados, amenazas de despido, traslados, permutas, eliminación de beneficios y cualquier otro trato discriminatorio dirigido a obtener un resultado sexual.
5. **Condiciones materiales de docencia:** Se refiere a todas aquellas manifestaciones que suceden en el ámbito de las relaciones docentes, tales como trato desigual en evaluaciones, becas, ubicación, hospedaje, asignación de trabajos, pruebas, horarios y cualquier otro trato discriminatorio dirigido a obtener un resultado sexual.
6. **Desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** Son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las relaciones laborales y que originen baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación, deserción, alteración de estados de ánimo, estrés.
7. **Estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como estrés, inseguridad, ansiedad, jaqueca, asco, nervios e ira entre otros.
8. **Acoso u Hostigamiento Sexual:** El acoso u hostigamiento sexual es toda conducta con un contenido sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, y que perjudique a la víctima en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, o en el estado general de bienestar personal. También se considera hostigamiento sexual la conducta grave que ocurra al menos una vez.

#### Artículo 3: Ámbito de aplicación.

El presente reglamento se aplicará a todas las personas que por relaciones permanentes de empleo u ocasionales o eventuales se vinculen al C.U.C., tales como: colaboradores (as), estudiantes, visitantes, personal contratado externo del CUC, proveedores ligados o no por una relación de empleo.

#### Artículo 4: Manifestaciones del Hostigamiento Sexual.

Se consideran manifestaciones de hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

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 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 de estudio o al estado de bienestar personal de quien la reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
2. Uso de lenguaje verbal, no verbal y escrito de naturaleza sexual, que resulte hostil, humillante u ofensivo para quien lo reciba.
3. Uso de material gráfico, o cualquier otra expresión, que de alguna manera tengan un contenido sexual que vaya en contra de la integridad de los y las colaboradoras y/o de los estudiantes del CUC o que resulte hostil para quien lo observe.
4. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
5. Discriminación, implícita o expresa, que resulte hostil, humillante u ofensiva que afecte las condiciones de empleo o de estudio o de bienestar personal de quien la reciba.

## **CAPÍTULO II**

### **Artículo 5: Créase la Comisión contra el Acoso u Hostigamiento Sexual.**

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Promover las políticas de prevención y divulgación del presente reglamento
- b) Elaborar los planes de trabajo para la divulgación dentro de los cuales se deberá incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de hostigamiento sexual, tales como talleres, material impreso, afiches.
- c) Encargarse de la divulgación del presente reglamento al personal de la institución y a la población estudiantil.
- d) Llevar un control de las denuncias, para efectos estadísticos y aspectos de capacitación.
- e) Establecer nexos de comunicación con la Defensoría de los Habitantes.

### **Artículo 6: Integración.**

La Comisión estará integrada por:

- a) Una persona representante de la Decanatura.
- b) Una persona representante del Departamento de Gestión del Potencial Humano
- c) Una persona representante de la Docencia.
- d) Una persona representante de la Federación de Estudiantes del CUC.
- e) Una persona representante del Sindicato.
- f) Levantar un acta de cada sesión que deberá ser firmada por todos los miembros.

Los miembros de esta Comisión deberán ser nombrados por un período de dos años, pudiendo ser reelegidos hasta por un período. La Comisión podrá disponer de Asesoría Legal, cuando por acuerdo de los miembros sea una necesidad insoslayable.

La Unidad de Psicología actuará permanentemente como órgano asesor de la Comisión, con derecho a voz pero no a voto.

Las personas miembros deberán tener formación sobre el problema de acoso u hostigamiento sexual y recibir capacitación especializada con enfoque de género.

Cada una de las jefaturas involucradas designará su representante ante La Comisión.

**Artículo 7: Quórum.**

El quórum para que la Comisión sesione válidamente será de la mayoría absoluta de sus integrantes. (Artículo 53.1 de L.G.A.P.)

**Artículo 8: Votaciones.**

Los acuerdos deben ser adoptados por la mayoría absoluta de los miembros que asistan a la sesión. (artículo.54.3 L.G.A.P.)

**Artículo 9: Del Presidente de la Comisión.**

La Comisión tendrá un Presidente que será nombrado de entre los miembros de La Comisión por la mayoría absoluta de ellos. Durará en su cargo un año, pudiendo ser reelecto hasta por un período más. (Artículo 49.2 L.G.A.P.)

**Artículo 10: De las facultades y atribuciones del Presidente de la Comisión.**

1. Presidir las reuniones de La Comisión.
2. Suspender la reunión de La Comisión por causa justificada.
3. Velar porque La Comisión cumpla las leyes y reglamentos referentes a su función.
4. Establecer directrices generales y fijar instrucciones en cuanto a las labores de La Comisión.
5. Convocar a reuniones extraordinarias
6. Confeccionar el orden del día.
7. Resolver cualquier asunto en caso de empate, en cuyo caso podrá usar el voto de calidad.
8. Ejecutar los acuerdos de La Comisión.

**Artículo 11: De la secretaría.**

La persona que resulte nombrada en la Secretaría de la Comisión tendrá las siguientes funciones: (artículo 50 L.G.A.P.).

1. Llevar el libro de actas al día
2. Comunicar los acuerdos y resoluciones de las sesiones
3. Recibir y despachar la correspondencia

La Secretaría debe ser ejercida por una de las personas integrantes y debe ser designada por la mayoría absoluta de los miembros de La Comisión.

**Artículo 12: Sesiones de la Comisión.**

La Comisión sesionará en forma ordinaria como mínimo tres veces por cuatrimestre. Podrán sesionar en forma extraordinaria cuando así lo disponga la persona que presida, quien deberá convocar con al menos 24 horas de

anticipación.(artículo 52.3 L.G.A.P.) Si todos los miembros se encuentran presentes se puede prescindir del requisito de previa convocatoria.

#### **Artículo 13: Deberes y atribuciones.**

Son deberes y atribuciones de las personas que integran la Comisión:

- a) Asistir puntualmente a todas las sesiones.
- b) Participar en las sesiones con derecho a voz y voto.
- c) Pedir y hacer uso de la palabra.
- d) Elaborar en conjunto un plan de trabajo anual que contenga las actividades por desarrollar.
- e) Presentar sugerencias y mociones.
- f) Velar por la claridad en el texto y cumplimiento de los acuerdos tomados.
- g) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la Comisión.
- h) Guardar absoluta discreción en el conocimiento de los asuntos

#### **Artículo 14: Causas de remoción de los miembros de La Comisión.**

Serán causales de remoción de los miembros de La Comisión.

- a) La ausencia injustificada a las tres sesiones de un cuatrimestre.
- b) El incumplimiento injustificado de las funciones asignadas.
- c) Cualquier otra causal contemplada en el presente Reglamento

#### **Artículo 15: Excusas y Recusaciones.**

Si alguno de los miembros de La Comisión tiene impedimento, por alguna razón de Abstención y recusación, se observará lo dispuesto en el Título Segundo de la ley General de la Administración Pública, artículos 230 a 238.

### **CAPÍTULO III**

#### **DEL DEBIDO PROCESO**

#### **Artículo 16: Presentación de la denuncia.**

La persona objeto de hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia ante la Jefatura del Departamento de Gestión del Potencial Humano, La Comisión o el Departamento de Bienestar Estudiantil y Calidad de Vida, o ante el superior inmediato en forma escrita. En toda situación se le dará parte a la Comisión contra la violencia sexual para los efectos de sus funciones.

En todo caso, una vez presentada la denuncia, ésta deberá remitirse dentro de las siguientes 24 horas o al siguiente día hábil a la Comisión, para iniciar el trámite establecido, una vez verificada la denuncia presentada.

En el caso de no encontrarse mérito para iniciar un procedimiento disciplinario la Comisión procederá a ordenar el archivo de la denuncia. Si la persona denunciada se encuentra laborando en la Institución en carácter de interino o por servicios especiales, o personal de confianza se seguirá el proceso establecido en este reglamento.

#### **Artículo 17: Consecuencias de la falsa denuncia.**

Si de la investigación resultare que la denuncia es falsa, el denunciante quedara expuesto a ser acusado por los delitos de injuria, calumnia y difamación según sea tipificada la acción de acuerdo con nuestro Código Penal.

**Artículo 18: Cuando el denunciado es un miembro de La Comisión o el Decano.**

En caso de que la denuncia involucre a algún miembro de La Comisión, la tramitación correspondiente estará a cargo de los demás integrantes de La Comisión, separando al miembro objeto de impedimento. Si el denunciado fuere el Decano, será el Consejo Directivo quien se abocará al conocimiento de la denuncia, y si el resultado concluyera en atribuirle la comisión de la falta, se procederá a la separación del puesto conforme a la establecido en el Decreto Ejecutivo N0. 30314-M.E.P.

**Artículo 19: Inicio del trámite.**

La dependencia que recibe la denuncia de hostigamiento o acoso sexual deberá levantar un acta que suscribirá conjuntamente con la persona denunciante, la cual deberá contener al menos los siguientes datos: a) Nombre completo del o de la denunciante y sus calidades personales, b) Nombre completo de la persona que se denuncia o descripción física en el caso de no conocer el Nombre c) Lugar de trabajo o de estudio donde sucedió el hecho denunciado. d) Indicación clara, precisa y circunstancial de los actos de Acoso u Hostigamiento Sexual que afectan al denunciante. e) Expresión clara de si existen o no pruebas de los hechos y cuáles son las pruebas. f) Fecha a partir de la cual el denunciante ha sido víctima de Acoso u hostigamiento sexual. g) Fecha de la denuncia. h) Firmas del denunciante y persona que recibe la denuncia.

**Artículo 20: De la persona denunciante.**

La persona que presenta una denuncia por Acoso u Hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso que se instruya, para efecto de la defensa de sus derechos dentro del mismo.

**Artículo 21: Órgano Director del Procedimiento.**

El Órgano Director del Procedimiento sesionará para cada denuncia que le sea trasladada. Estará conformado por tres personas pertenecientes a las siguientes dependencias: Jefatura del Departamento de Bienestar Estudiantil y Calidad de Vida, Jefatura del Departamento de Gestión del Potencial Humano y un representante de la Docencia designado por el Director Académico. Éste órgano colegiado tendrá bajo su responsabilidad la tramitación del procedimiento de investigación correspondiente. La Administración proveerá el pago de la asesoría legal.

**Artículo 22: Comunicación de la denuncia.**

En el plazo de tres días hábiles contados a partir de recibida la denuncia la Comisión, según corresponda, deberán informar a la Defensoría de los Habitantes de la denuncia recibida.

**Artículo 23: De la suspensión de los términos de la prescripción.**

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

**Artículo 24: Medidas cautelares.**

El O.D.P. podrá dictar las medidas cautelares que considere necesarias, durante cualquier etapa del proceso. En caso de que la persona denunciante o denunciada considere necesaria su reubicación temporal en otra dependencia dentro de la Institución, podrá solicitarla ante la Decanatura, quien decidirá previa consulta al O.D.P. en su caso.

**Artículo 25: Audiencia para la ampliación de la denuncia.**

El O.D.P. podrá en el término de tres días hábiles a partir de recibida la denuncia para su trámite, fijar lugar, hora y fecha para que la persona amplíe o aclare los términos de la denuncia.

**Artículo 26: De las garantías procesales.**

En el procedimiento se garantizará el debido proceso y el derecho de defensa. Todas las personas, directa o indirectamente relacionadas, con el procedimiento de investigación estarán obligadas a guardar la más absoluta y estricta confidencialidad, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento serán sancionadas a título de falta grave en su relación de empleo o de aprendizaje, u otros.

**Artículo 27: Traslado de cargos.**

El O.D.P. emitirá una resolución mediante la cual efectúe la imputación de cargos correspondiente a la persona denunciada, la cual deberá indicar como mínimo lo siguiente: a) Hechos que se le imputan, b) Prueba que fundamenta el traslado de cargos. c) lugar donde se puede acceder el expediente del procedimiento administrativo con la prueba de cargo. d) la posibilidad que tiene la persona denunciada de presentar y ofrecer prueba de descargo. e) Recursos que caben contra el traslado de cargos. f) Prevenir lugar para recibir notificaciones. g) la posible sanción que se le aplicaría en caso de comprobarse la comisión de la falta imputada. Si la persona denunciada no ejerce su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

**Artículo 28: De la audiencia de evacuación de prueba.**

Vencido el término concedido en el artículo anterior, el Órgano Director hará comparecer a las partes, recibiendo en el acto la prueba testimonial y los demás medios de pruebas existentes, señalando lugar, fecha y hora para tal efecto.

**Artículo 29: De la valoración de la prueba.**

Para la valoración de la prueba deberán tomarse en consideración todos los elementos probatorios. Para los efectos probatorios deberán tomarse en cuenta las alteraciones provocadas por los hechos que se denuncian en el estado de ánimo de la persona que presente la denuncia, así como en su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral o académica. Cualquier valoración de la vida personal de la o el denunciante es improcedente e ilegal.

**Artículo 30: Del plazo para resolver.**

Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el O.D.P., el Decano o el Consejo Directivo, según sea el caso, resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles.

**Artículo 31: Conclusión y resolución.**

El O.D.P., deberá rendir una resolución motivada sobre los hechos denunciados a la Decanatura, mediante el cual se emitirán las conclusiones del proceso y las recomendaciones correspondientes. El procedimiento precedente no puede exceder de 3 meses incluyendo el dictado de la resolución final por parte de la Decanatura, contados a partir del recibo de la denuncia del procedimiento. Si la Decanatura se aparta de la recomendación del O.D.P. deberá indicar las razones por las cuales se aparta de ésta.

**Artículo 32: Recurso de reconsideración.**

Contra la resolución final podrá interponerse el recurso de reconsideración ante la Decanatura, por cualquiera de las partes dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

### **Artículo 33: Clasificación de las faltas.**

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 4 del presente Reglamento, se considerarán faltas leves los comportamientos manifestados en los incisos 1.a , 2 y 3, faltas graves los comportamientos manifestados en los incisos 1.c y 4 y faltas gravísimas los comportamientos manifestados en los incisos 1 .b y 5.

### **Artículo 34: Sanciones.**

Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra, serán: a) Por falta leve, amonestación escrita, b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por un término de 8 días. c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal, previo Debido Proceso.

La persona que no tenga nexo laboral directo con el CUC, y que se le compruebe la comisión de alguna falta grave dentro de la institución será denunciada ante las autoridades competentes, por lo que su permanencia en el Campus le será restringida, así mismo, si es una persona que trabaja por algún tipo de contrato y se le comprueba dicha comisión, esta situación faculta al CUC para el rompimiento del convenio sin responsabilidad alguna por parte de la Institución.

En caso de que la persona denunciada reincida en el mismo tipo de falta, se sancionará así:

1. Dos faltas leves constituyen falta grave que se sanciona con suspensión sin goce de salario hasta por un término de 8 días.
2. Dos faltas graves constituyen falta gravísima que se sanciona con despido sin responsabilidad patronal previo Debido Proceso.

### **Artículo 35: Garantías.**

Quien haya planteado denuncia de acoso u hostigamiento sexual, solo podrá despedirse o ser suspendido de sus derechos estudiantiles académicos por justa causa.

## **CAPITULO IV**

### **Disposiciones finales**

### **Artículo 36: Normativa complementaria**

En todo aquello no previsto en el presente Reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No 7476 y la Ley General de la Administración Pública.

### **Artículo 37: Vigencia**

Este reglamento rige a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

### **Artículo 38: Derogatorias**

El presente Reglamento deroga el Capítulo XXXIII (Del Acoso u Hostigamiento sexual en el empleo) artículos 174, 175, 176, 177,178,179, 180, 181,182,183,184,185,186,187, del Reglamento Autónomo de Trabajo del Colegio Universitario de Cartago, a partir de su aprobación.

La elaboración de el presente reglamento contó con la participación de:

Isabel Ulloa Martínez, Líder del Proceso de Registro

Natalia Vargas Serrano, Apoyo Informático

Ramón Gerardo Montero Mesén, Psicólogo Institucional

Sergio Centeno Calvo, Docente

Jorge Alberto Moya Quirós, Líder del Proceso de Servicios Operativos