

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS MÉDICAS

**REGLAMENTO CONTRA EL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

SAN JOSE, SETIEMBRE 2007

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

La Junta Administradora de la Fundación Escuela Autónoma de Ciencias Médicas de Centro América, en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 1, 11 y 12 de la ley número 5338 del 28 de Agosto de 1973, denominada *Ley de Fundaciones*, y

El Consejo Universitario de la Universidad de Ciencias Médicas, en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 12 y 13 siguientes y concordantes del Estatuto Orgánico; artículos 6, 7 y 8 siguientes y concordantes del Reglamento de Orden Académico, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 33° de la **Constitución Política de la República de Costa Rica**, dispone que “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”;

Que el artículo 1° de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”;

Que el artículo 12° de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que, “nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, ... ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”;

Que el artículo 23°, aparte 1, de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que, “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”;

Que el artículo II de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** dispone que, “todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”;

Que el artículo V de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** dispone que, "toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar";

Que el artículo XIV de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** dispone que, "toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo";

Que el artículo 5°, aparte 1 de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (c.c. *Pacto de San José*) establece que, "toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral";

Que el artículo 11°, apartes 1, 2 y 3 de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (c.c. *Pacto de San José*) establece que, "toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad su integridad física, psíquica y moral. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, ... ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques";

Que el artículo 24° de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (c.c. *Pacto de San José*) establece que, "todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley";

Que el artículo 26° del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** establece que, "todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social";

Que el artículo 7°, inciso c) del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** establece que, "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones

de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”;

Que al artículo 1° del Convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de Junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión y ratificado por Costa Rica el 01 de Marzo de 1962, define el término "discriminación" como comprensivo de:

“a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación ...”

Que el artículo 2° de la ley número 7476 del 03 de Febrero de 1995, denominada *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, dispone que “el objetivo de esta ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia”;

Que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo o condición personal, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Que el acoso sexual, tanto en el empleo como en la educación, reviste una forma de discriminación y por tal constituye una violación de los derechos enunciados en el Ordenamiento Jurídico patrio;

Que el Ordenamiento Jurídico Internacional y Nacional reafirman el principio de que no deben establecerse discriminaciones de ninguna índole y proclaman el derecho a la enseñanza basada en el respeto íntegro de la dignidad humana de sus diversos agentes, sean estudiantes y docentes, dentro del marco de la

igualdad de condiciones y posibilidades, así como de trato para todas las personas en esa esfera;

Que es contrario a los principios que pregona la Universidad de Ciencias Médicas que cualquier miembro -sin distingo de sexo- de las Autoridades Académicas o Administrativas, del personal docente o administrativo, y de todos los estudiantes, sea cual sea el programa académico en el que se hallen, acose u hostigue sexualmente a otro miembro de la Comunidad Universitaria.

Que todos los integrantes de la Comunidad Universitaria tienen el derecho de rechazar y de presentar una denuncia si se produce un caso de acoso sexual y de esperar que la Universidad trate seria y oportunamente dicha reclamación.

RESUELVEN:

Adoptar y promulgar la normativa que de seguido se enuncia, procurando que la misma se constituya en una medida eficaz, tanto a nivel preventivo como sancionador, contra toda práctica o conducta de hostigamiento y acoso sexual, dable tanto en el área laboral como académica.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: *Objetivos del Reglamento*

Los objetivos del Reglamento son:

- 1) Cumplir con las disposiciones de los artículos 5, 6, 8 y 9 de la Ley No. 7476, por ser esta institución una Universidad que comulga con la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Es deber de ésta, proteger el derecho a la dignidad y a la libertad de las personas en su ambiente laboral, y a los estudiantes en su desarrollo académico en el centro educativo.
- 2) Prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, con el fin de mantener un ambiente laboral y educativo de un alto nivel de humanidad, dignidad, respeto y trato igualitario entre los miembros de la Comunidad Universitaria manteniéndose el respeto cualesquiera que sean las jerarquías, así como en la relación con los usuarios de los servicios.

- 3) Divulgar que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones académicas y laborales y que en la Universidad existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- 4) Garantizar procedimientos investigativos y disciplinarios basados en los principios de oralidad, concentración, inmediatez, confidencialidad y debido proceso para la investigación de las denuncias por hostigamiento sexual sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

Artículo 2º: *Definiciones*

Se entiende por acoso sexual aquella conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Dicha conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria, cuando la persona tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podía causar problemas en relación con su trabajo o sus estudios, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crean un ambiente de trabajo o de estudio hostil.

No se requiere jerarquía una relación de superioridad jerárquica, pues se admite también el acoso sexual entre compañeros de trabajo de la Universidad o entre estudiantes.

Esta conducta debe causar un perjuicio grave en la persona, tanto como:

- a) En su condición material de empleado, docente o estudiante, como
- b) En su desempeño y cumplimiento laboral o educativo, o en su estado general de bienestar personal.

La conducta de acoso sexual puede haber ocurrido una sola vez, si verdaderamente causó a la víctima cualquier perjuicio indicado anteriormente.

Las conductas específicas de hostigamiento sexual deben ser interpretadas de acuerdo con los artículos 3 y 4 de la Ley, que van desde:

- a) insinuaciones,
- b) promesas implícitas o expresas de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba,
- c) solicitudes no deseadas,
- d) amenazas y demandas de favores sexuales físicos o morales
- e) castigos referidos a su situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;
- f) exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para empleo, estudio o recibir sus servicios
- g) comentarios vulgares o soeces no deseados que resulten humillantes y ofensivas
- h) conductas físicas u indeseables y ofensivos sobre el cuerpo o el estado psíquico de la persona que lo reciba.

Artículo 3º: *Ámbito de Cobertura*

El presente Reglamento regirá para toda la Comunidad Universitaria, tanto autoridades administrativas y docentes, así como para el personal administrativo, docente, estudiantes y demás funcionarios de la Universidad que participen o permitan actos de hostigamiento sexual.

CAPITULO II POLITICA DE DIVULGACION

Artículo 4º: *Encargado de la Política*

La labor de divulgación del presente Reglamento así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Vicerrectoría Administrativa, a través del Departamento de Recursos Humanos para el personal administrativo y de Vida estudiantil para los estudiantes y docentes de la Institución. Para cumplir con esta labor se le suministrarán todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos funcionarios que por su puesto o condición puedan facilitar el proceso de difusión.

Artículo 5º: *Mecanismos de divulgación*

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y de la Política Interna para prevenir, desalentar,

evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, podrán ser:

- 1) Colocación en lugares visibles de cada oficina, página de internet, centro de trabajo o aulas de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Conferencias o charlas a los estudiantes, empleados administrativos y personal docente que ingrese por primera vez a la Universidad sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento sexual.
- 3) Elaboración de instructivos informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplo de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPITULO III POLITICA DE PREVENCION

Artículo 6°: *Mecanismos de prevención*

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estarán a cargo de la Vicerrectoría Administrativa, Dirección de Estudios, Recursos Humanos y Vida estudiantil, que a manera de ejemplos podrían ser la realización de charlas y de reuniones periódicas, con los mandos medios y selectivamente, con el personal, para suministrarles información, conocer su punto de vista sobre el tema y canalizar sus inquietudes.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS

Artículo 7°: *Órgano Instructor*

Será el órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas. Para este fin, se crea la Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual.

Artículo 8°: *Integración de la Comisión*

Esta Comisión, que en lo sucesivo se seguirá llamando la Comisión, estará integrada por tres y hasta cinco miembros, deberá estar siempre integrada como mínimo y necesariamente: Para el caso de estudiantes por: el Vicerrector de Docencia, el Decano de la facultad a que pertenece el o la estudiante y el Director de Estudios. Podrá nombrarse a dos miembros más, si por mayoría simple de los anteriores se acordare de esa manera. Para el caso de los funcionarios administrativos por: El Vicerrector Administrativo, El Administrador y el coordinador de Recursos Humanos.

Artículo 9°: *Causas de impedimento, recusación o excusa del órgano*

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del órgano instructor se estará a las reglas del Código Civil. Los integrantes de la Comisión, tanto los obligatorios como en el caso que fueren nombrados posteriormente, podrán ser recusados por las partes del proceso. Esta solicitud, en caso de ser rechazada por el recusado, la resolverá la Junta Directiva de la Universidad. También podrán los miembros de la Comisión inhibirse del proceso, si consideran que existe una razón justificada.

La validez y la eficacia de los actos y de las resoluciones dictadas por el órgano instructor cuando alguno de sus miembros no se haya abstenido de intervenir, a pesar de concurrir algunas de las causas de impedimento o de recusación previstas en la Ley, será sancionada, conforme a las normas legales respectivas.

Artículo 10°: *Competencia del Órgano, Atribuciones y Potestades*

El órgano instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias conforme al procedimiento que indica éste Reglamento.
- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes que fueron admitidas.
- 4) Efectuar la investigación que estime pertinente, para lo cual podrá solicitar información a las instancias universitarias.
- 5) Dictar la resolución definitiva del proceso verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión y comunicar lo resuelto, una vez firme, a los órganos correspondientes de la Universidad.
- 6) Imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la acción, conforme a los reglamentos universitarios, previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos miembros de la Comunidad Universitaria que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

Artículo 11°: *De las Garantías Procesales*

Se garantiza el debido proceso, y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo.

Artículo 12°: *Deber de colaboración con la Investigación*

El personal administrativo, docente o estudiantado de la universidad en cualquiera de sus dependencias cuya colaboración sea solicitada por el órgano para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla. La negativa injustificada será considerada como una falta que da margen para la aplicación del régimen disciplinario de la universidad.

Artículo 13°: *Deber de denunciar de Compañeros y Superiores*

Todo compañero y todo superior de un servidor que resulte presunta víctima de hostigamiento sexual -en cualquiera de sus manifestaciones-, se encuentra en la obligación de denunciar ante el órgano correspondiente, al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario se desestimará la misma, salvo que, el acoso sexual resulte público y notorio.

Artículo 14°: *Fuero Especial de Protección*

Ninguna personal que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en el empleo o en sus estudios. Si esto ocurriere, podrá denunciarlo ante la Comisión, quien tendrá la potestad de tomar las medidas pertinentes tanto para que se cese como para que se sancione a quien le está causando o permitiendo el perjuicio.

Artículo 15°: *Recepción de la denuncia*

La denuncia será recibida por la Comisión en forma privada y se consignará por escrito, mediante formularios que entregará para estos efectos la Comisión o mediante escrito que contenga los siguientes requisitos:

- 1) Nombre y calidades de la presunta víctima y de la persona denunciada cuando los tenga
- 2) Cargo que ocupa el denunciado (a)
- 3) Indicación del cargo del denunciante, o si es estudiante.
- 4) Describir la conducta de hostigamiento sexual.
- 5) Señalar el primero o único incidente, su fecha, lugar y tiempo aproximado.
- 6) Indicar posteriores incidentes, si los hubo, fecha, lugar y tiempo aproximado.

- 7) Describir cuál fue la reacción del denunciante.
- 8) Indicar testigos, indicios u otras pruebas que pueda ofrecer
- 9) Lugar para recibir notificaciones, que será sólo con indicación del No. de remitente, hora y fecha del envío, por fax o personalmente en las oficinas administrativas de la Universidad.
- 10) Aceptar en forma expresa que este procedimiento se mantendrá confidencialmente al más alto grado posible. Asimismo, indicar que cuenta con el derecho de hacerse representar o asesorar por un abogado durante cualquier estado de la investigación.
- 11) Firma del denunciante.
- 12) Nombre y firma de quien recibe la denuncia.

Artículo 16°: *Confidencialidad de la Investigación*

Salvo los informes finales que se deberán remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a las dependencias que corresponda, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas en el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a los empleados cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados o estudiantes, al órgano instructor y sus asesores directos, a quienes ostenten la condición de denunciantes y a las partes involucradas en la investigación.

La violación a esta obligación será considerada como falta grave.

Artículo 17°: *Medidas Cautelares*

Si la Comisión lo considera necesario y procedente, de inmediato se podrán dictar las siguientes medidas cautelares:

- 1) La suspensión temporal con goce de salario
- 2) Suspensión temporal de sus funciones académicas

Se dispondrá en relación con el denunciado en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación.
- c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario pero podrán disponerse en forma fraccionada, y sin acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio.

- 3) El traslado del denunciante a otra sección.

Se dispondrá, en relación con el denunciante, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista subordinación con el denunciado.
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;

El traslado debe hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser revocadas por la Comisión. La resolución sobre medidas cautelares carece de apelación.

En el caso de estudiantes las medidas cautelares serán fijadas por la Comisión según el caso concreto.

Artículo 18°: *Traslado de la Denuncia*

Cinco días hábiles después de presentada la denuncia, la Comisión dará traslado a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba de descargo.

Artículo 19°: *Audiencia*

Después del traslado de la denuncia, transcurrido el plazo anterior, se procederá dentro de los cinco días hábiles siguientes a citar a las partes y

testigos, a una audiencia oral y privada para recibir la prueba, la cual culminará con las conclusiones de las partes.

Artículo 20°: *Validez de la Audiencia oral y privada*

La Comisión señalará hora y fecha para recibir, en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.

Cada testigo será recibido en forma separada, únicamente con la presencia de la Comisión, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por la Comisión, únicamente sobre los hechos que versa la denuncia. Los testigos y las partes podrán ser representados por abogados, debiendo velar la Comisión por el respeto y la mesura en la audiencia. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Se prescindirá de la declaración de los testigos que no se presenten a dicha audiencia; salvo que la Comisión lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 21°: *Prueba para mejor resolver y obligación de suministrar información que solicita la Comisión*

En cualquier fase del proceso, la Comisión podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la existente, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. Se le deberá dar audiencia a las partes de esa prueba.

Las autoridades universitarias deberán suministrar la información que solicite la Comisión, en el plazo que se requiera, so pena de incurrir en falta grave de conformidad con la normativa universitaria.

Artículo 22°: *Valoración de la Prueba*

La prueba deberá valorarse con base en las reglas de la sana crítica y se deberá razonar todo elemento probatorio aportado por las partes o recabado por la Comisión.

La prueba por indicios tiene validez

No se deben incluir ni discutir en el proceso el comportamiento sexual de la persona presuntamente ofendida.

Artículo 23°: *La Resolución*

La resolución final la tomará la Comisión en un plazo de ocho días hábiles, después de evacuada toda la prueba. Sin embargo, el plazo para dictar la resolución no podrá exceder de quince días hábiles, desde el momento en que se presentó la denuncia. La resolución final debe ser fundamentada y contendrá :

- 1) La identificación plena de las partes involucradas.
- 2) La descripción de la relación laboral o académica existente entre las partes involucradas.
- 3) La descripción objetiva de la conducta del denunciado, como una manifestación del hostigamiento sexual cuando proceda.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas en el lugar señalado para tales efectos procurando siempre la confidencialidad del caso .

Artículo 24°: *Resolución para el recurso de revocatoria*

La resolución final, sólo tendrá recurso de apelación ante el Rector y debe ser interpuesto dentro de los tres días hábiles contados desde la notificación de la resolución. El recurso debe ser resuelto dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación del mismo.

Artículo 25°: *Comunicación de lo resuelto*

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a las respectivas oficinas de la Universidad, Ministerio de Trabajo y dependencias que corresponda.

CAPITULO V

SANCIONES

Artículo 26°: Tipificación

Con base en el artículo 4 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, las faltas por acoso sexual se tipifican como:

a) **FALTAS LEVES:**

Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que resulten hostiles u ofensivas para quien las reciba, y que no ameriten calificarse de graves.

b) **FALTAS GRAVES:**

El uso reiterado de palabras de contenido sexual, escrita u orales que resulten hostiles, ofensivas así como humillantes, para quién las reciba, y que si ameriten calificarse de graves. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

c) **FALTAS GRAVISIMAS:**

- Amenazas implícitas o expresas, físicas, verbales o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio en caso del rechazo de una conducta de contenido sexual de quien la reciba.
- Exigencia de una conducta de carácter sexual cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- Promesas, implícitas o expresas, de un trato preferencial, en el empleo o estudio, respecto de la situación actual o futura a cambio de una determinada conducta sexual, de quien la reciba.
- Acercamientos corporales reiterados u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 27°: SANCIONES

Acorde al artículo 25 de la Ley que se reglamenta, las sanciones serán las siguientes:

Según su gravedad o reiteración:

- a) Llamadas de atención por escrito
- b) Suspensión de días lectivos para los estudiantes
- c) Suspensión de lecciones de uno a tres años para los estudiantes.
- d) Suspensión sin goce de salario para el empleado.
- e) Despido sin responsabilidad patronal para el empleado.

Artículo 28°: *Llamadas de atención por escrito*

Se aplicará una llamada de atención, cuando se haya incurrido por primera vez en una falta leve, por parte de cualquiera de los sujetos a los que se aplica el Reglamento.

Artículo 29°: *Suspensión*

- a) A los estudiantes se les suspenderá entre 15 y 45 días lectivos cuando reiteren una falta leve o cuando incurran en falta grave.
- b) A los estudiantes se les aplicará la suspensión no menor de un año calendario y hasta por tres años calendario, cuando la falta leve se reitere por tres veces; cuando la falta grave se repita; o cuando se compruebe que el estudiante interpuso una denuncia falsa, sin perjuicio de las consecuencias penales de esta acción.
- c) Esta misma sanción se le aplicará al estudiante que incurra en falta gravísima.
- d) Al personal administrativo o docente de la Universidad, se les aplicará la suspensión del trabajo hasta por 8 días hábiles sin goce de salario, si incurren nuevamente en falta leve o si incurren en falta grave.

Artículo 30°: *El despido sin responsabilidad patronal*

El despido sin responsabilidad patronal se le aplicará a los sujetos mencionados en el inciso d) del anterior artículo cuando:

- a) Se incurra en falta gravísima
- b) En los casos reiterativos por tres veces de faltas leves, o por la repetición de faltas graves.
- c) Al que interpusiere una denuncia falsa, sin perjuicio de las consecuencias penales de esta acción.

Artículo 31°: *Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación o no den trámite a las denuncias*

Incurrirá en falta grave, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario de naturaleza laboral, aquella persona que entorpezca o que atrase, injustificadamente a la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

Artículo 32°: *Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias.*

Incurrirá en falta grave, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario de naturaleza laboral, al miembro del órgano instructor, que conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de órgano instructor, no le dé el trámite previsto en esta normativa.

RIGE A PARTIR DE: Abril 2008

Aprobado en Consejo Universitario sesión No. 128-08 del 02 de abril 2008