

**UNIVERSIDAD FEDERADA DE COSTA RICA**  
**CONSEJO UNIVERSITARIO**  
**REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD FEDERADA DE COSTA RICA EN**  
**CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

(En cumplimiento de la Ley 7476). Aprobado en sesión del Consejo Universitario el 14 de mayo del 2008. Se publicará en la página digital de la Universidad y se tendrán copias en las bibliotecas del Colegio San Judas Tadeo y del Colegio Santo Tomás de Aquino.

**CAPÍTULO I**

**ASPECTOS GENERALES**

**ARTÍCULO 1: OBJETIVOS**

- a) Reglamentar la ley que prohíbe y sanciona el acoso sexual, para proteger la dignidad de la persona estudiante, administrativa y docente, en sus relaciones y garantizar un clima académico fundamentado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad, el respeto mutuo y que conduzca al crecimiento intelectual, profesional y social, libres de cualquier forma de discriminación y violencia.
- b) Establecer el procedimiento único y adecuado a las prescripciones del artículo 5 de la Ley en contra del Hostigamiento Sexual, mediante el cual se analizarán las denuncias sobre Hostigamiento Sexual contra funcionarios universitarios y estudiantes de la Universidad Federada de Costa Rica. No serán aplicables a estas denuncias los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas en el Estatuto Orgánico de la Universidad Federada de Costa Rica aprobado por el CONESUP en el artículo tercero de la sesión número doscientos setenta -noventa y cinco.

**ARTÍCULO 2: DEFINICIÓN**

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo: se refiere a todas aquellas acciones que suceden en el ámbito de las relaciones laborales tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, rebajas de horas extras, alteración en derechos, despidos y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.
- c) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo: son todas las acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades laborales y que resultan en conductas tales como baja eficiencia, ausencias, incapacidades, desmotivación.
- d) Estado general de bienestar personal: son todas aquellas acciones que afectan negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria. También se considera acoso sexual, la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

2.1 Los funcionarios universitarios y estudiantes que participen en actos de hostigamiento sexual, o los faciliten, serán sujetos de la aplicación de procesos disciplinarios conforme a la ley y al presente reglamento.

2.2. La Administración universitaria informará a toda la comunidad institucional los mecanismos para denunciar todo acto de hostigamiento sexual. Con este fin, se velará por el cumplimiento de los procedimientos investigativos y disciplinarios que sean respetuosos de la dignidad de las víctimas y sensibles a sus sentimientos y necesidades. Al mismo tiempo, protegerá los derechos tanto de la víctima como los de la supuesta persona hostigadora.

### **ARTÍCULO 3: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN**

Será política de la Universidad:

3.1. Promover una sistemática y activa divulgación de la Ley y el presente Reglamento entre la comunidad universitaria. La Universidad se compromete a elaborar y distribuir masivamente toda clase de materiales informativos y educativos sobre el hostigamiento sexual así como informar a toda la comunidad los procedimientos a seguir en casos concretos, sea lugares donde acudir a denunciar, la protección que ofrece a la persona del denunciante y testigos en casos concretos, y divulgar que en todo caso se seguirá el debido proceso con las garantías para ambas partes siguiendo el procedimiento conforme a la normativa vigente.

3.2. Mantener e impulsar la realización de actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades para los distintos sectores tendientes a sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria en esta problemática y su prevención, así como tomar las medidas necesarias que garanticen la seguridad de la comunidad universitaria y un ambiente libre de hostigamiento sexual.

3.3 Velar porque las relaciones entre las personas integrantes de la Comunidad Universitaria estén fundadas en el respeto mutuo, por lo que deben evitarse situaciones que culminen en hostigamiento sexual.

## **CAPÍTULO II**

### **SUJETOS TIPIFICACIÓN Y SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 4: SUJETOS**

Todos los integrantes de la comunidad universitaria, serán sujetos del presente reglamento, lo cual incluye a personal administrativo, técnico y misceláneo, estudiantes y docentes. Tanto las personas que interpongan denuncias por hostigamiento sexual como las denunciadas, deberán ser consideradas como parte del proceso administrativo.

#### **ARTÍCULO 5: CONDUCTAS PROHIBIDAS**

Con base en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, art. 4, las manifestaciones de hostigamiento se tipifican así:

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, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien las recibe.

- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien las recibe.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los recibe.

#### **ARTÍCULO 6: CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS**

Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento, calificarán las anteriores conductas de hostigamiento sexual siguiendo la siguiente clasificación de conformidad con la Ley No. 7476:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

A los propósitos anteriores deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta denunciada con base en el art. 3 de la Ley, a saber:

Condiciones materiales de empleo o docencia.

- a) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- b) Estado general de bienestar personal.

#### **ARTÍCULO 7: SANCIONES**

7.1. En el caso de funcionarios, docentes o administrativos, se aplicarán las siguientes sanciones:

*Faltas leves:* Amonestación escrita o suspensión sin goce de salario no mayor de ocho días.

*Faltas graves:* Suspensión sin goce de salario, no mayor de ocho días.

*Faltas muy graves:* Despido sin responsabilidad patronal.

7.2. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:

*Faltas leves:* Amonestación escrita o suspensión menor de quince días lectivos.

*Faltas graves:* Suspensión de quince días lectivos a seis meses calendario.

*Faltas muy graves:* Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis meses calendario y hasta por seis años calendario.

7.3. La reiteración de una falta en perjuicio de la misma o de diferentes personas, será uno de los elementos que deberá ser tomado en consideración para la recomendación y fijación de la sanción concreta. Se tendrá como reincidente a quien se la haya comprobado previamente una falta de este tipo.

### **CAPÍTULO III**

#### **ARTÍCULO 8: DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL:**

8.1. Estará conformada por cinco miembros: tres docentes, un funcionario administrativo, y un estudiante, designado por los propios estudiantes

8.2. La Comisión Institucional nombrará de su seno al coordinador, el cual deberá ser docente.

8.3. Los docentes y el funcionario administrativo serán nombrados por el Consejo Académico. Su nombramiento será por un período de tres años renovables, a excepción del (la) representante estudiantil que se que se elige cada dos años. Estas representaciones no son delegables.

8.4. Los miembros que integrarán la Comisión Institucional deberán poseer una condición moral intachable y reconocida por los miembros de la comunidad universitaria y serán designados tomando en cuenta su sensibilidad y conocimiento en cuanto a esta problemática.

#### **ARTÍCULO 9: FUNCIONES DE LA COMISIÓN.**

La Comisión Institucional tendrá las siguientes funciones:

- a) Designar y capacitar a las comisiones instructoras, guardando la equidad de género. Se tomará en cuenta su sensibilidad en este campo y su trayectoria universitaria.
- b) Velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley y este Reglamento, en materia de hostigamiento sexual.
- c) Dar seguimiento al trabajo de las comisiones instructoras y a las recomendaciones emanadas de éstas.

#### **ARTÍCULO 10: DE LAS COMISIONES INSTRUCTORAS**

10.1. La Comisión Institucional nombrará una Comisión Instructora cada vez que se presente una denuncia, para instruir y recabar prueba pertinente, útil e idónea de conformidad con la Ley y el presente Reglamento. La Comisión que se designe para cada caso deberá recomendar lo que procede y trasladar el caso, luego de haber informado a la Comisión Institucional, según el ordenamiento universitario. Se mantendrá invariablemente la confidencialidad del caso y se procederá siempre conforme al debido proceso. Cada comisión instructora estará integrada por tres miembros seleccionados por la Comisión. Dichos miembros serán un funcionario administrativo y un docente.

10.2. Las Comisiones Instructoras tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir las denuncias remitidas por la Comisión Institucional.
- b) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la Ley y el presente Reglamento.
- c) Efectuar la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar asesoría a las instancias universitarias.
- d) Recomendar sobre la ubicación temporal de las personas denunciadas

e) Emitir el Informe y la recomendación que proceda y trasladar el caso a la Comisión Institucional, quien tiene la potestad disciplinaria sobre las personas denunciadas.

d) Notificar a las partes el Informe de la Comisión Instructora.

#### **CAPÍTULO IV DE LOS PROCEDIMIENTOS**

##### **ARTÍCULO 11. DE LAS GARANTÍAS PROCESALES.**

11.1. Se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad en el trámite del mismo. Cualquier violación a estos deberes se considera falta grave y se procederá con las sanciones estipuladas en la normativa universitaria.

11.2. La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello, perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese podrá denunciarlo ante la Comisión Institucional, quien recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

##### **ARTÍCULO 12: PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.**

Las denuncias en contra del Hostigamiento Sexual serán presentadas en la Comisión Institucional designada a tal efecto. El denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas para este fin. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informarán sus derechos y obligaciones. El acta que se levante de la declaración deberá ser firmada por el ó la denunciante y la persona que la recibe. La denuncia deberá ser trasladada a la Comisión Instructora dentro de los dos días hábiles siguientes a su interposición.

12.1 El expediente administrativo contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.

12.2 El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta en que se indicará, al menos el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

12.3 El órgano encargado de la instrucción del caso, y posteriormente las instancias encargadas del procedimiento hasta su finalización, serán responsables de la custodia del expediente administrativo y de mantener la confidencialidad del mismo.

12.4 El expediente podrá ser consultado por los funcionarios que deban conocerlo en ejercicio de sus competencias. Las partes denunciante y denunciada, y sus abogados, debidamente identificados como miembros del Colegio de Abogados de Costa Rica, y autorizados al efecto por la parte interesada, también estarán legitimados para su consulta.

12.5 Se entenderá como autorizado para revisar el expediente y presentar pruebas y documentación referente al caso de investigación, cualquier abogado que aporte un poder especial para representar a las partes involucradas dentro del proceso. Toda persona que consulta el expediente en ejercicio de sus funciones queda obligado a

mantener la confidencialidad de la denuncia y del procedimiento establecido a favor de las partes denunciante y denunciada.

### **ARTÍCULO 13: MEDIDAS CAUTELARES**

Si la Comisión lo considera necesario y procedente, recomendará de inmediato que se proceda a reubicar a la persona denunciante o denunciada o podrá recomendar a la Rectoría otra medida alterna. Asimismo, si es funcionario universitario o estudiante recomendará su suspensión durante la investigación.

La Comisión, previo al traslado de la denuncia, le otorgará a la persona denunciante un plazo de cinco días para que se presente a ratificarla, ampliarla, ofrecer prueba.

### **ARTÍCULO 14: TRASLADO DE LA DENUNCIA.**

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión Instructora trasladará la queja a la persona denunciada, concediéndole un plazo de ocho días hábiles, a partir de su notificación para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos. En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta concluirse con el informe final.

### **ARTÍCULO 15: AUDIENCIA**

Transcurrido el plazo anterior, se procederá en un plazo de cinco días hábiles siguientes, a citar a las partes y testigos, en audiencias orales y a recibir cualquier otra prueba documental, indiciara u otra, terminando con los alegatos de las partes.

### **ARTÍCULO 16: CONSULTAS**

Cuando el órgano encargado del procedimiento requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de tres días hábiles para externar su dictamen o aportar la información solicitada. Dentro de ese plazo la oficina o instancia universitaria podrá indicar al órgano requeriente de su participación, los impedimentos para que una parte o la totalidad de su pronunciamiento o la información solicitada se suministren dentro de ese plazo.

El órgano consultante analizará los argumentos, y si los admite, otorgará un plazo adicional. Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de tres días hábiles, y no se reciben excusas, o si estas son rechazadas, el órgano encargado del procedimiento planteará la queja ante el Rector, y en caso de que éste no pueda conocerla, ante el Consejo Universitario.

Se tomarán las correspondientes medidas disciplinarias en los casos de incumplimiento injustificado.

### **ARTÍCULO 17: PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER**

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

### **ARTÍCULO 18: VALORACIÓN DE LA PRUEBA.**

Deberá valorarse conforme a las Reglas de la Sana Crítica, debiéndose razonar sobre todo elemento probatorio aportado por las partes o recabado por la comisión, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de las partes.

**ARTÍCULO 19: DEL INFORME Y LA RECOMENDACIÓN.**

La Comisión Instructora, en el plazo de cinco días hábiles posteriores a la evacuación de la prueba, emitirá el Informe respectivo y deberá indicar en forma clara, precisa y circunstanciada, toda la prueba que se recabó, las medidas cautelares, los fundamentos legales y motivos que arriban a la recomendación que se hace en cada caso, así como la posible sanción. Este informe será remitido a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada, para que en definitiva resuelva.

**ARTÍCULO 20: DENUNCIAS FALSAS**

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal y se considerara como falta por lo que podría incurrir en alguna de las sanciones establecidas en este mismo Reglamento.

**ARTÍCULO 21: MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

Contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad podrá imponerse los recursos que al efecto estipula el Estatuto Orgánico y la Legislación Nacional.

**CAPÍTULO V: DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 22:** La Universidad divulgará en sus diferentes medios la Ley y el Reglamento en contra del Hostigamiento Sexual.

**ARTÍCULO 23:** Para lo no regulado expresamente en este Reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la normativa universitaria compatible y las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y la Ley del CONESUP.

\*\*\*\*\*