



Política para la Prevención, Denuncia y Sanción de la Discriminación en el Espacio Laboral y Educativo

Cap. I: Disposiciones Generales

Cap. II Prevención de la Discriminación

Cap. III Denuncia y Sanción

Cap. IV Aprobación y Vigencia

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 - La presente política responde al compromiso de la UBL hacia la promoción de la diversidad, la inclusión y la no discriminación. Busca fomentar la inclusión y el respeto a la diversidad en todos los ámbitos de la labor de la Universidad, no solo evitando y sancionando la discriminación, sino también mediante la gestión de la diversidad a nivel de la vida institucional, en los procesos administrativos y académicos como el reclutamiento, la contratación, y en el cuerpo estudiantil.

ARTÍCULO 2 - Son sujetos de esta política los y las estudiantes, el personal docente y administrativo que laboren en la institución sea mediante contrato por tiempo definido o indefinido, tiempo completo o parcial, según se indica en el Artículo 2 del Régimen Disciplinario de la UBL: “La UBL postula relaciones de respeto mutuo entre profesores, estudiantes y administrativos. Las correctas relaciones humanas en la Universidad, deberán basarse en la honestidad y respeto total a la persona, su pensamiento y su integridad física y moral.” La UBL prohíbe y sanciona la discriminación contra cualquier persona por cualquiera de las características descritas en esta política y otras análogas.

ARTÍCULO 3 - El procedimiento para la prevención, denuncia y sanción de casos de discriminación en la Universidad Bíblica Latinoamericana, es uno de los procedimientos que buscan asegurar un espacio libre de discriminación, en consonancia con la misión y visión de esta institución, y su compromiso con la igualdad de género, el respeto a la diversidad, los derechos humanos y los valores de inclusión y justicia.

ARTÍCULO 4 - La Reforma Procesal Laboral en su Título Octavo, prohíbe discriminación “por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política,



ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (Art. 404), en toda la relación laboral que abarca desde la oferta de trabajo y contratación, hasta el despido.

ARTÍCULO 5 - El Régimen Disciplinario de la UBL define como discriminación racial y de género: Se define en actitudes racistas que reclamen la inherente superioridad de una raza sobre las demás, o de un género sobre otro. Se manifiesta a través de chistes, comentarios o acciones que resaltan la superioridad o inferioridad de una raza sobre otra o de un género sobre otro, y en la discriminación o marginación de la participación plena de todas las actividades de la Universidad, por la condición de género o de etnia. A éstas se agregan todos los elementos señalados en la Reforma Procesal Laboral, la religión, características físicas, y otras similares.

ARTÍCULO 6 - La prohibición legal a la discriminación se extiende a los derechos que deben gozar trabajadores y trabajadoras que desempeñen sus labores en condiciones iguales, el despido por alguno de los factores arriba señalados, el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores y trabajadoras, entre otras.

ARTÍCULO 7- Todo caso de discriminación podrá ser presentado mediante dos vías, en forma independiente o simultánea: a) mediante un proceso interno a la institución que se detalla a continuación, b) ante los juzgados de trabajo según dispone el Capítulo Segundo de la Reforma Procesal Laboral.

ARTÍCULO 8 - En el trámite de un procedimiento interno de denuncia de discriminación las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento, calificarán las conductas de discriminación como:

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

A los propósitos anteriores deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta denunciada, a saber: a) Condiciones materiales de empleo o docencia. b) Integración comunitaria. c) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. d) Estado general de bienestar personal.

ARTÍCULO 9 - Las sanciones especificadas en el Régimen Disciplinario, a saber, “desde una llamada atención colocada en el expediente permanente de la persona causante de la situación, hasta su suspensión temporal o definitiva de la Universidad”, se detallan a continuación, según la gravedad de la falta:

- a. En el caso de funcionarios, docentes o administrativos, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - ⇒ Faltas leves: Amonestación escrita



- ⇒ Faltas graves: Amonestación escrita y suspensión sin goce de salario, no mayor de 8 días.
- ⇒ Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.
- b. En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:
 - ⇒ Faltas leves: Amonestación escrita.
 - ⇒ Faltas graves: Suspensión durante un mes
 - ⇒ Faltas muy graves: Expulsión

La sanción tomará en cuenta la reiteración de la falta, el reconocimiento del problema por parte de la persona sancionada, y el efecto emocional, psicológico, social y laboral de la falta para la persona ofendida.

CAPÍTULO II: PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN _____

ARTÍCULO 8- Como política universitaria, la UBL promoverá medidas para la prevención de la discriminación y el fomento de un ambiente de inclusión y diversidad:

- a) Divulgación de las políticas de discriminación, acoso sexual y acoso laboral de la institución y de los procedimientos de protección para los y las funcionarios.
- b) Impulsar actividades formativas e informativas con el fin de capacitar al personal sobre la inclusión y el respeto a la diversidad.
- c) Impulsar políticas internas que promuevan la inclusión, diversidad y no discriminación en los espacios laborales y educativos.
- d) Velar por el respeto mutuo en todas las reuniones e interacciones de la universidad.
- e) Promover un espacio libre de discriminación a nivel de toda la institución.
- f) Implementar vías de resolución de conflicto alternativas mediante el Departamento de Bienestar Comunitario.

CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN _____

ARTÍCULO 9 - Las personas ofendidas tendrán derecho a la denuncia, a ser informados e informadas sobre el procedimiento, y a no ser sometidas a un juicio de honestidad. No sufrirá perjuicio personal en su empleo o estudios por haber presentado la denuncia.

ARTÍCULO 10 - Las denuncias deben presentarse al Decano de la Facultad, o en su ausencia a la Vicerrectoría Académica, con la siguiente información: a) lugar y fecha, b) nombres y calidades completas de la persona que denuncia y la persona denunciada, c) identificación de la relación laboral o de estudiante/docente, d) descripción de los hechos y fechas, e) medios de prueba.



ARTÍCULO 11- Se establece el siguiente procedimiento para atender las denuncias de discriminación:

- a) El o la Decana de la Facultad (y en su ausencia, la Vicerrectoría Académica) conforma una comisión para el estudio del caso. La comisión estará compuesta por la Decanatura, un Director de Escuela, la dirección del Departamento de Bienestar Comunitario, y una persona administrativa o estudiante, según sea el estatus de la persona que realiza la denuncia. La comisión deberá contar con representatividad de género. Si alguno de los nombrados estuviera implicado en forma directa o indirecta, deberá abstenerse de participar y será sustituido por otra persona nombrada por la Decanatura. La comisión deberá trabajar con absoluta confidencialidad.
- b) La comisión tendrá la responsabilidad de recibir las pruebas presentadas por las partes, solicitar testimonios, e investigar el caso de manera exhaustiva, además de realizar las consultas legales pertinentes.
- c) La comisión levantará actas del proceso de investigación y análisis, y emitirá un dictamen por escrito, incluyendo la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 12 - Una vez emitido el dictamen, la persona imputada podrá apelar el fallo de la comisión en no más de cinco días hábiles ante la Vicerrectoría Académica (o en su defecto, la Rectoría) quien, en un plazo no mayor a 15 días dará su decisión. El fallo de la Vicerrectoría (Rectoría) es inapelable.

ARTÍCULO 13 - La persona denunciada tendrá derecho a ser oída, a ofrecer pruebas de descargo, a ser notificada de la decisión y final y a apelar la decisión de la comisión ante la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO IV: APROBACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 14 - Esta política deberá ser aprobada por el Consejo Administrativo y entrará en vigencia una vez que se haya hecho disponible al personal administrativo, docente, y estudiantes.

Octubre, 2019

