



Política para la Prevención, Denuncia y Sanción para casos de Acoso y Hostigamiento Sexual

Cap. I: Disposiciones Generales

Cap. II Prevención del acoso sexual

Cap. III Denuncia y Sanción

Cap. IV Aprobación y Vigencia

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 - La presente política detalla el procedimiento a seguir para la prevención, denuncia y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual, apegándose al Régimen Disciplinario que forma parte de los Estatutos y Reglamentos Conexos de la Universidad Bíblica Latinoamericana aprobados en su última versión por el CONESUP en la sesión ordinaria No. 787-2016, del 13 de abril del 2016. El presente documento tiene como fin especificar dichas políticas y procedimientos, 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.

El objetivo de la prohibición del acoso sexual es proteger la dignidad e integridad de cada persona que labora o estudia en la UBL, con el fin de garantizar el respeto, igualdad, y equidad en el ámbito laboral, docente, y comunitario de la institución.

ARTÍCULO 2 - Son sujetos de esta política todo 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: "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."

ARTÍCULO 3 - En Costa Rica los casos de acoso y hostigamiento sexual son normados por la Ley No 7476 "Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia" de 1995, cuyo objetivo es "prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica

discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado” (Art. 2).

ARTÍCULO 4 – La Ley No 7476 define el acoso y hostigamiento sexual de la siguiente manera: “Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia; b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo; c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.” (Art 3).

El Régimen Disciplinario de la UBL define como hostigamiento sexual “cualquier demanda o acercamiento sexual, verbal o físico que la persona percibe como degradante, intimidador o coercitivo.” Se especifica que ello incluye cualquier acción que sea percibida por la persona como una ofensa, restricción, marginalización, limitación, o degradación basada en el sexo o género, orientación sexual, identidad o expresión de género de la persona.

ARTÍCULO 5 – La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, (Ley 7476 art. 4) describe como manifestaciones de hostigamiento las siguientes:

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, indeseada y ofensiva 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
- d) 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: a) Condiciones materiales de empleo o docencia.
- e) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c) Estado general de bienestar personal.

ARTÍCULO 7 - 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:

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 15 días.
- ⇒ Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.
- ⇒ 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 y psicológico de la falta para la persona ofendida.

CAPÍTULO II: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL _____

ARTÍCULO 8- Como política universitaria, la UBL promoverá medidas para la prevención del acoso sexual como las siguientes:

- a) Divulgación de las políticas de acoso sexual 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 equidad de género, la diversidad sexual, el acoso sexual, la discriminación y violencia de género.

- c) Velar por el respeto mutuo y la equidad de género en todas las reuniones e interacciones de la universidad.
- d) Promover un espacio libre de discriminación a nivel de toda la institución.

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

