



UIA

Universidad
Internacional de
las Américas

REGLAMENTO INTERNO

DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO

SEXUAL EN LAS RELACIONES

DE TRABAJO Y DE DOCENCIA



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS
REGLAMENTO INTERNO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE
TRABAJO Y DE DOCENCIA

ARTÍCULO 1: Competencia

El presente Reglamento tiene por finalidad desarrollar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476 del 3 de febrero de 1995, para efectos de establecer el procedimiento disciplinario para investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del género, que atenta contra la dignidad de la mujer y el hombre, en las relaciones del ámbito laboral y de docencia de la Universidad Internacional de las Américas.

ARTÍCULO 2. Competencia subjetiva

El presente reglamento regirá para todos los servidores docentes o administrativos de la Universidad Internacional de las Américas, lo mismo que a para todos los estudiantes matriculados en ella.

ARTÍCULO 3. Terminología básica

a) Acoso u hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia substancial en el desempeño de las labores de un servidor o en el proceso de enseñanza - aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante o discriminatorio.

b) Servidor docente: Aquel funcionario de la Universidad Internacional de las Américas, que imparta lecciones, realice funciones técnicas propias de la docencia o sirva en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que lo acredite para ejercer la función docente.

c) Servidor administrativo: Aquel servidor que desempeña exclusivamente funciones administrativas en cualquiera de los departamentos de la Universidad.

d) Estudiante: Persona que mediante el proceso de matrícula se incorpora a los cursos y a las carreras de la Universidad y quién al hacerlo acepta expresamente cumplir con los reglamentos y disposiciones de la Universidad Internacional de las Américas.

e) Víctima: Persona que sufre el hostigamiento.

f) Denunciado: Persona a la que se le atribuye la comisión de una presunta conducta constitutiva de acoso sexual.

g) Organos Instructores: Se entienden por órganos instructores:

- a. A las Direcciones de Carrera, cuando el denunciado se trata de un o una estudiante de la respectiva carrera.
- b. A la Dirección Administrativa, cuando se trate de un funcionario administrativo.
- c. A la Rectoría, cuando se trate de un servidor docente.

h) Potestad disciplinaria: Facultad o poder de las autoridades universitarias para imponer sanciones a sus funcionarios y estudiantes cuando incurran en faltas inherentes a su condición dentro de la Universidad y que al tenor del Estatuto Orgánico corresponde en cada caso a la Rectoría, al Consejo Universitario.

i) Parte procedimental: Tendrán la condición de parte dentro del procedimiento disciplinario descrito en el presente reglamento, la presunta víctima de acoso u hostigamiento sexual y el denunciado o la representación legal de cualquiera de ellos.

j) Representante legal: Condición de aquel que por delegación voluntaria vele por la tutela y restitución de los intereses subjetivos e intereses legítimos de supoderante.

ARTÍCULO 4. Divulgación y Prevención

Responsables:

La prevención del acoso sexual y la divulgación de la Ley y su reglamento, corresponderá a la Dirección Administrativa, a la Rectoría y a las Direcciones de Carrera.

Formas de Divulgación y prevención:

Para prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, se utilizarán los siguientes mecanismos para divulgar la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia:

- a. Con ejemplares de la Ley y su reglamento en las bibliotecas de la Universidad.
- b. Mediante el proceso de inducción a los estudiantes en las diferentes carreras.
- c. Por medio de charlas alusivas al tema con especialistas en el campo, dirigidas a los y las estudiantes y a los funcionarios y funcionarias de la Universidad.
- d. Por cualquier otro medio idóneo.

ARTÍCULO 5. Confidencialidad de la investigación.

Está prohibido a los funcionarios y alumnos de la Universidad Internacional de las Américas divulgar información sobre el contenido de denuncias de acoso u hostigamiento sexual, presentadas o en proceso de investigación. Cualquier divulgación será considerada como falta grave en el desempeño de las funciones o en la condición de estudiante.

ARTÍCULO 6. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo 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 de quien la recibe.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

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 reciba.

ARTÍCULO 7. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Así mismo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquier de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTÍCULO 8. Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la Universidad tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 9. El trabajador o trabajadora, alumna o alumno, que quiera denunciar por hostigamiento sexual a una persona o personas, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el órgano instructor correspondiente, ofreciendo en el mismo acto, toda la prueba que considere oportuna. En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto se levantará acta de la denuncia, la cual deberá ser firmada por el denunciante.

En caso de que la denuncia involucre a miembros del órgano instructor correspondiente, la tramitación respectiva estará a cargo del Rector.

ARTÍCULO 10. Una vez presentada la denuncia, y dentro de un plazo máximo de tres días, el órgano instructor correspondiente, tomará la declaración tanto del denunciante como de la (s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto, deberá aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476, ya citada.

ARTÍCULO 11. Tomada la declaración del denunciante, el órgano instructor correspondiente, procederá a la recepción de la prueba testimonial ofrecida, de la cual quedará acta escrita, debidamente firmada por el testigo. A cada testigo, previo a su declaración, se le leerá textualmente, la disposición contenida en el artículo 16 de la Ley N° 7476, citada. Esta audiencia tendrá una duración máxima de ocho días.

ARTÍCULO 12. Concluida la audiencia de recepción de la prueba testimonial, el órgano instructor correspondiente resolverá en un plazo máximo de ocho días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe al jefe inmediato superior facultado para la aplicación de sanciones de acuerdo con los estatutos universitarios, recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

a) si se trata de un servidor docente o de un servidor administrativo, en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o **4**

despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta. b) si se trata de miembros de la Junta Directiva estos serán responsables personalmente por sus actuaciones, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado ante esa Sede. c) Si se trata de un estudiante se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del proceso educativo o separación de la Universidad, según la gravedad de la falta. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

ARTICULO 13. Para determinar la gravedad de una falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo 12, se tomarán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

1. que el funcionario o alumno sea reincidente,
2. Que existan dos o más víctimas por conducta de esta naturaleza.
3. Cuando se demostraren conductas intimidadoras hacia las víctimas, testigos o compañeros y compañeras de trabajo o de estudio.
4. El acoso u hostigamiento sexual se haya transformado en persecución laboral o académica contra la víctima.

ARTÍCULO 14. Cuando se trate de denuncias contra sus funcionarios, las autoridades de la Universidad se comunicarán a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia, y la conclusión a la que se llegó, una vez concluido el procedimiento.

ARTÍCULO 15. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderá los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTÍCULO 16 Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presentan, se podrá ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el artículo 5, último párrafo de la Ley N° 7476 de repetida cita.

ARTÍCULO 17. Una vez que se haya cerrado la investigación en este centro de labores, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar denuncia correspondiente ante los Tribunales competentes, dentro de los términos de prescripción que estén establecidos.

ACUERDO DE LA SESION DE LA JUNTA DIRECTIVA DE SERVICIOS EDUCATIVOS DAKOTA II S.A. DEL DÍA 22 DE MAYO DE 2012.

