

ALCANCE A

# LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Gaceta digital disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>



14-2020

Año XLIV

23 de marzo de 2020

EN CONSULTA

## REFORMA INTEGRAL DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

*Acuerdo firme de la sesión N.º 6362, ARTÍCULO 3, celebrada el 17 de marzo de 2020*

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. De acuerdo con los principios orientadores consagrados en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, esta institución se compromete con el respeto de las personas, la no discriminación, la búsqueda de la justicia y la libertad.
2. Las *Políticas Institucionales de la Universidad de Costa Rica 2016-2020*, aprobadas en sesión extraordinaria N.º 5884, ARTÍCULO único, del 20 de marzo de 2015, establecen en el Eje 7. Gestión Universitaria, que la Universidad:
  - 7.3.1. *Promoverá activamente el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y de discriminación, así como estrategias de acción afirmativa, para superar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto de la población estudiantil como del talento humano docente y administrativo.*
3. La *Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia*, Ley N.º 7476, promulgada en 1995, así como las reformas aprobadas posteriormente, es la legislación que rige y orienta en materia de hostigamiento sexual en el país.
4. En 1997, el Consejo Universitario, en la sesión N.º 4260, aprobó el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*, en cumplimiento de la *Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia*, Ley N.º 7476.
5. La norma universitaria, aprobada en 1997, fue reformada integralmente por el Órgano Colegiado en la sesión N.º 5728, del 4 de junio de 2013. Desde esta reforma, el Consejo Universitario se ha pronunciado en diferentes ocasiones sobre temas vinculados con los aspectos estructurales del hostigamiento sexual, a saber: violencia contra las mujeres, educación para la afectividad y sexualidad, sexismo, entre otros.
6. La divulgación de algunas denuncias y testimonios de hostigamiento sexual en diferentes instituciones de educación superior ha dado lugar a que el movimiento estudiantil se declare en estado de emergencia ante la violencia sexual que afrontan las universidades públicas.
7. Diversas unidades académicas y de investigación de la Universidad de Costa Rica, así como miembros de la comunidad universitaria, se manifestaron ante la importancia de introducir reformas al reglamento. Entre las unidades que emitieron comunicados, se encuentran: la Escuela de Administración Pública, la Comisión del Programa de Posgrado en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo, la Facultad de Letras y la Facultad de Educación, entre otras.
8. La situación expuesta anteriormente hizo imperativa la necesidad de reformar la norma vigente en la Universidad de Costa Rica referente al hostigamiento sexual, por lo que el Consejo Universitario, en la sesión extraordinaria N.º 6282, ARTÍCULO 1, del 28 de mayo de 2019, acordó: *Solicitar a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes realizar una revisión integral del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual y presentar la propuesta de reforma respectiva en un plazo máximo de seis meses.* Además, en esta misma sesión el Órgano Colegiado se pronunció en contra del acoso y el hostigamiento sexual.

9. Los casos difundidos mediante los medios de prensa exponen situaciones de hostigamiento sexual ocurridas en la Facultad de Derecho. Al respecto, el decanato de esta Facultad integró una comisión *ad hoc* para *coordinar las acciones de atención, seguimiento, sensibilización de los sectores docente y estudiantado, así como el análisis de la problemática del hostigamiento y acoso sexuales en la Facultad de Derecho (...)*.
10. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes acordó conformar una subcomisión integrada por especialistas en el tema y con representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria para analizar el caso.  
  
Esta comisión trabajó con la colaboración de las siguientes personas: la M.Sc. Ruth De la Asunción Romero, vicerrectora de Vida Estudiantil; la M.Sc. Sylvia Mesa Peluffo y la M.Sc. Patricia Ramos Con, ambas del equipo interdisciplinario; la M.Sc. Teresita Ramellini Centella, coordinadora de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual; Eliana Quimbayo Bolaños; Gerhard Hernández (de junio a julio 2019) y Aleshka González Soto (de agosto a diciembre 2019), representantes estudiantiles de la FEUCR; Paula Jiménez Fonseca; Silvana Salazar Díaz y la Dra. Teresita Cordero Cordero, miembros del Consejo Universitario. También se contó con la participación de la Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, en calidad de invitada y como directora del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). La coordinación de la subcomisión quedó a cargo de la Dra. Cordero.
11. La subcomisión recibió insumos para el análisis por parte del Órgano del Procedimiento de Instrucción de la Universidad de Costa Rica (nota con fecha del 29 de mayo de 2019), el equipo interdisciplinario del CIEM, la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual y la Comisión *ad hoc*, conformada en la Facultad de Derecho, la cual incluso fue recibida por la subcomisión.
12. La propuesta tiene como propósito atender, con carácter de urgencia, la situación de hostigamiento sexual que se da en la Universidad de Costa Rica, la designación de los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de las instancias responsables de atender estos casos, así como la inclusión de algunos artículos que permitan dar mayor claridad y precisión al reglamento.
13. Esta propuesta plantea una reforma integral a todo el reglamento. Los cambios incluyen la incorporación de nuevos artículos, la eliminación o ampliación de otros, una reenumeración de la norma y una propuesta de estructura que pretende facilitar su comprensión. Estas modificaciones implican la inclusión de 25 nuevos artículos y la modificación parcial de los 25 artículos dispuestos en el reglamento vigente.
14. Las modificaciones incorporadas incluyen una ampliación del ámbito y sujetos de aplicación del reglamento, tomando en cuenta que en la práctica se están presentando situaciones con personas que, estatutariamente, no integran la comunidad universitaria, por lo que se incluyen los contratos de prestación de servicios (servicios profesionales y subcontratación). Además, se actualizan las funciones y responsabilidades de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual y de las comisiones instructoras, para que estén acordes con las que se llevan a cabo de manera ordinaria.
15. La Comisión estima pertinente incluir un ARTÍCULO de definiciones que permita mejorar la comprensión del reglamento y tomar en cuenta lo dispuesto en la Ley N.º 7476. Como parte de los términos introducidos en la norma, se encuentran: abuso de la relación de poder, ámbito educativo y de trabajo, autoridades de administración superior, condiciones materiales de estudio, condiciones materiales de trabajo, denunciante, desempeño y cumplimiento académico, desempeño y cumplimiento laboral, estado general de bienestar personal, entre otras.
16. La propuesta amplía el ámbito y sujetos de aplicación del reglamento; se estima importante incorporar disposiciones que establezcan la necesidad de incluir cláusulas en los contratos de prestación de servicios (en las diferentes modalidades) con respecto al hostigamiento sexual, definir el procedimiento por seguir para atender las denuncias que sucedan en estos casos, así como el seguimiento respectivo.
17. El reglamento actual es omiso sobre las acciones preventivas que ejecutará la Institución en materia de hostigamiento sexual, por lo cual se introducen algunas disposiciones y un capítulo que pretende solventar este vacío.
18. La Comisión juzgó pertinente incrementar la cantidad de integrantes de la Comisión Institucional, con el propósito de que las personas representantes ante esta instancia sean quienes conformen las comisiones instructoras. En este sentido, es indispensable que se asignen los tiempos requeridos a las personas integrantes de la Comisión Institucional (1 TC y ¼ TC), y hacer un llamado a las instancias desde las cuales se designa a la representación administrativa, para lograr una descarga laboral real para estas personas. Además, en el marco de esta reforma se definen algunas características mínimas que debe poseer esta representación.  
  
No obstante, la propuesta no limita la posibilidad de que la Comisión Institucional cree comisiones instructoras con otro personal universitario; esto, debido a que la participación de personas funcionarias en las comisiones instructoras ha operado como un mecanismo de educación y sensibilización sobre la temática. Asimismo, se considera que es una

disposición a la cual la Comisión Institucional puede recurrir ante diferentes situaciones (tiempos, volumen de trabajo, otros).

19. La Comisión propone crear la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual e incluir un capítulo al respecto. Esta Defensoría surgiría como resultado de la transformación del equipo interdisciplinario del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), con el fin de dar visibilidad al trabajo que ha realizado el equipo interdisciplinario y fortalecer su capacidad de acción.
20. Se incluyen medidas de protección para la persona denunciante y testigos, con el objetivo de salvaguardar la seguridad física, psicológica y emocional de estas personas.
21. Existe una necesidad de agilizar el procedimiento y dar una atención pronta de las denuncias; se establecen en los diferentes artículos referentes al procedimiento (presentación de la denuncia, denuncias por terceras personas, traslado de la denuncia, contestación de la denuncia, audiencia, solicitud de información, prueba para mejor resolver, conclusiones de las partes, informe final, resolución final y medios de impugnación) los plazos estipulados que rigen para cada caso.
22. La Comisión determinó que las manifestaciones de hostigamiento sexual causan profundas y graves repercusiones en quienes lo sufren. Es criterio de la Comisión que, en el marco de los principios institucionales y de la ética, las faltas en esta materia son muy graves. Las sanciones propuestas se sustentan en los principios de proporcionalidad, razonabilidad y racionalidad, y son sugeridas en busca de una sanción menos gravosa que la que cabría imponer; esto, sin que la sanción pueda ser un aspecto que desestime estas conductas.
23. El 13 de diciembre de 2019, la propuesta de la subcomisión fue presentada a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, la cual agradeció el trabajo realizado y planteó algunas observaciones orientadas a precisar el articulado; estas fueron incorporadas en la propuesta. Asimismo, se continuó con su análisis en los meses de febrero y marzo de 2020, y el 6 de marzo de 2020 se recibió a la Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, directora del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), quien atendió las observaciones y consultas de la Comisión.

#### **ACUERDA**

Publicar en consulta a la comunidad universitaria la siguiente reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*: **(Véase texto en la página siguiente).**

#### **ACUERDO FIRME.**

**Prof. Cat. Madeline Howard Mora**  
**Directora**

# REFORMA INTEGRAL DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL - EN CONSULTA

---

## CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

### ARTÍCULO 1. Objetivos

- a) Prevenir, sancionar y erradicar el acoso u hostigamiento sexual, para proteger la dignidad, así como garantizar el bienestar de la persona en sus relaciones, mediante un clima académico y laboral fundamentado en los principios de respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, la equidad, el respeto mutuo, de manera que conduzca al desarrollo intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.
- b) Establecer el procedimiento único, de acuerdo con la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, Ley N.º 7476, y sus reformas, mediante el cual se analizarán y atenderán las denuncias contra el personal docente, administrativo y la población estudiantil, así como las personas contratadas por la Institución.

### ARTÍCULO 2. Definiciones

Abuso de la relación de poder: valerse de la posición académica, laboral, institucional, económica, cultural, social y de género para violentar, discriminar, dominar y hostigar sexualmente a otra persona.

Ámbito educativo y de trabajo: contexto en el que se desarrollan las interacciones derivadas de la pertenencia a la comunidad universitaria, incluyendo espacios físicos y virtuales.

Autoridades de Administración Superior: se consideran autoridades de la Administración Superior las personas que dirigen la Rectoría, las vicerrectorías y las personas miembros del Consejo Universitario.

Comunidad universitaria: se refiere al conjunto de personas estudiantes y personal administrativo y docente.

Condiciones materiales de estudio: cumplimiento de los horarios de lecciones o atención de la población estudiantil, calificación objetiva de trabajos, exámenes o promedios finales, relación armónica entre pares, así como una comunicación fluida y pertinente en tiempo, espacio y contenido.

Condiciones materiales de trabajo: reconocimiento salarial objetivo (incentivos, horas extras, otros), respeto de las funciones asignadas, comunicación pertinente en tiempo, espacio, contenido y respeto a los derechos laborales.

Denunciante: es toda persona que denuncia una conducta de hostigamiento sexual, tenga o no un vínculo laboral o académico con la Universidad.

Desempeño y cumplimiento académico: desarrollo normal de las actividades académicas (rendimiento académico, asistencia, permanencia, cumplimiento de los requisitos de los cursos, motivación y graduación).

Desempeño y cumplimiento laboral: desarrollo normal de las actividades laborales con eficiencia, continuidad, cumplimiento de funciones, motivación, iniciativa, entre otros.

Estado general de bienestar personal: es el estado de satisfacción de las necesidades y aspiraciones que permite el desarrollo pleno de la persona en sociedad.

Partes: la persona que interpone la denuncia y la persona denunciada.

Personas vinculadas: todas las personas que no mantengan una relación laboral con la Universidad, pero se vinculan a la Institución mediante contratos de servicios profesionales o subcontratación, convenios de cooperación, así como otras que participan de las dinámicas académicas de la Universidad de Costa Rica.

Reincidencia: reiteración de una falta investigada y sancionada en materia de hostigamiento sexual.

Víctima: persona a quien se dirigen las conductas de hostigamiento sexual de forma directa.

### ARTÍCULO 3 . Sujetos y ámbito de aplicación

Este reglamento es aplicable a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria, integrada por personal docente, administrativo y la población estudiantil, así como todas aquellas personas que estén vinculadas con la Universidad.

Podrán ser denunciadas mediante este reglamento todas aquellas personas vinculadas, permanente o transitoriamente, bajo relación laboral con la Universidad de Costa Rica, así como las y los estudiantes (de acuerdo con las categorías establecidas en el *Reglamento de Régimen Académico Estudiantil*), sin importar la naturaleza de su vínculo estudiantil.

También podrán ser denunciadas quienes posean relaciones contractuales, no laborales, con la Universidad de Costa Rica, conforme al procedimiento establecido en este reglamento.

## **CAPÍTULO II PERSONAS VINCULADAS A LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

### **ARTÍCULO 4. Inclusión de cláusulas referentes a conductas de hostigamiento sexual**

Todos los contratos de prestación de servicios, por parte de sujetos que no mantengan una relación laboral con la Universidad, ya sea mediante contratos de servicios profesionales o subcontratación, así como convenios de cooperación, contendrán cláusulas específicas relativas a la abstención y sanción de actos de hostigamiento sexual.

### **ARTÍCULO 5. Procedimiento para personas contratadas mediante servicios profesionales**

Cuando las denuncias sean planteadas contra personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales, la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual (CICHS) seguirá el procedimiento contemplado en este reglamento para las personas de la comunidad universitaria.

### **ARTÍCULO 6. Trámite de las denuncias contra personas vinculadas con la Universidad de Costa Rica mediante subcontratación**

Cuando las denuncias por hostigamiento sexual se planteen contra personas que laboran en empresas que brindan servicios subcontratados, o contra personas que laboren en instituciones con las que se hayan suscrito acuerdos o convenios de cooperación, la CICHS remitirá la denuncia respectiva a la Rectoría.

La Rectoría, como representante legal de la Institución, elevará la denuncia de hostigamiento sexual ante la instancia que corresponda, incluida la judicial, para que le dé trámite, de conformidad con la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* y con las cláusulas que al efecto hayan sido establecidas en el contrato, acuerdo o convenio respectivo.

En el caso de denuncias presentadas contra estudiantes de otras universidades, vinculados mediante convenios de intercambio, pasantías u otros, la Rectoría elevará la denuncia a la universidad de donde provengan.

### **ARTÍCULO 7. Seguimiento de las denuncias contra personas vinculadas con la Universidad de Costa Rica**

Corresponde a la Rectoría dar seguimiento a la denuncia presentada, para lo cual solicitará un informe a la entidad con respecto al procedimiento disciplinario y las sanciones aplicadas.

La Rectoría remitirá el informe a la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual, y solicitará a las instancias correspondientes la aplicación de las cláusulas sancionatorias incluidas en los contratos, acuerdos o convenios suscritos con la empresa o institución en la cual labore la persona denunciada.

La Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual comunicará la resolución del caso a la (las) instancia(s) institucional(es) a la (las) cual(es) esté vinculada la persona, para las acciones que correspondan.

Las entidades que no realicen el procedimiento disciplinario o no brinden el informe correspondiente, no podrán ser contratadas por la Universidad, por al menos cinco años.

## **CAPÍTULO III HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **ARTÍCULO 8. Definición del hostigamiento sexual**

Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, o bien que, habiendo ocurrido una sola vez, provoque efectos perjudiciales en los siguientes aspectos:

- a) condiciones materiales de trabajo,
- b) desempeño y cumplimiento laboral,
- c) condiciones materiales de estudio,
- d) desempeño y cumplimiento académico, y
- e) estado general de bienestar personal.

### **ARTÍCULO 9. Manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - i. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo, estudio o cualquier otro propio del ámbito universitario.

- ii. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo o de estudio de quien las reciba.
  - iii. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- b) Uso de palabras o imágenes de naturaleza sexual escritas u orales o remitidas mediante cualquier medio físico o digital, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, así como piropos, sonidos, símbolos o gestos que resulten hostiles, humillantes u ofensivos para quien los reciba.
  - c) Acercamientos o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico, realizados en forma insistente y reiterada.
  - d) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- b) La Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual y el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) divulgarán, de forma sistemática y activa, lo dispuesto en la Ley N.º 7476, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y sus reformas*, así como en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual*, con énfasis en:
    - i. el procedimiento por seguir y el debido proceso,
    - ii. la protección que se ofrece a la persona denunciante y testigos, y
    - iii. el acompañamiento psicológico y representación legal para las personas víctimas.

#### CAPÍTULO IV

#### PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

##### ARTÍCULO 10. Obligación de informar a la población estudiantil

La Vicerrectoría de Docencia gestionará que en la primera clase de cada curso se informe a la población estudiantil sobre el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*, utilizando los materiales especializados que desarrolle el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), con el apoyo de la Oficina de Divulgación e Información.

##### ARTÍCULO 11. Capacitaciones al personal docente y administrativo

La Vicerrectoría de Administración y la Vicerrectoría de Docencia dispondrán, dentro de los procesos de inducción dirigidos al personal docente y administrativo, de un espacio para divulgar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*.

Las unidades académicas y administrativas, en coordinación con el CIEM, tendrán la obligación de realizar capacitaciones periódicas sobre este reglamento y su procedimiento, dirigidas a su personal.

##### ARTÍCULO 12 . Campañas de información

- a) La CICHS, en coordinación con el CIEM y la Oficina de Divulgación e Información desarrollará al menos una

##### ARTÍCULO 13. Actividades académicas

El CIEM tendrá a cargo el desarrollo de actividades académicas, tales como conferencias, seminarios, presentación de investigaciones sobre la problemática del hostigamiento sexual; dichas actividades las podrá realizar en conjunto con otras instituciones y universidades públicas.

#### CAPÍTULO V

#### LA COMISIÓN INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LAS COMISIONES INSTRUCTORAS

##### ARTÍCULO 14. Integración de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual

- a) La CICHS estará integrada por nueve personas, designadas de la siguiente forma:
  - i. Cuatro personas representantes del sector docente, designadas por la Vicerrectoría de Docencia, quienes deberán contar con al menos medio tiempo en propiedad en la Institución; como mínimo, una de las personas representantes deberá pertenecer a las Sedes Regionales.  
  
Para asumir esta representación, cada una de las personas deberá ser nombrada por  $\frac{1}{4}$  TC, destinado para tal fin, a excepción de la coordinación, la cual deberá tener un nombramiento de  $\frac{1}{2}$  TC.
  - ii. Una persona en clase profesional representante del sector administrativo, designada por la Vicerrectoría de Administración, con un descargo laboral de  $\frac{1}{4}$  TC.

- iii. Una persona en clase profesional representante del sector administrativo, designada por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con un descargo laboral de ¼ TC.
- iv. Dos personas representantes del sector estudiantil, designadas por la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR).
- v. Una persona representante del CIEM.

Todas las personas integrantes de la comisión deberán contar con formación probada en género y en hostigamiento sexual, para lo cual la instancia que la designe presentará la documentación necesaria que haga constar que cumple con este requisito; caso contrario, recibirá capacitación en los tres meses siguientes a su designación. Asimismo, no deben tener denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género o por hostigamiento sexual.

La CICHS nombrará por dos años, de entre sus integrantes, una persona que coordine, quien deberá ser docente.

El nombramiento de todas las personas será por un periodo de dos años, prorrogables, a excepción de las personas representantes de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), que se eligen cada año.

Las representaciones no son delegables.

#### **ARTÍCULO 15. Funciones de la CICHS**

La CICHS tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* y este reglamento, en materia de hostigamiento sexual.
- b) Conocer y analizar las denuncias que se presenten.
- c) Designar, por parte de la coordinación, las personas que integrarán las comisiones instructoras y la coordinación de cada una de estas, en procura de la equidad de género.
- d) Dar seguimiento al trabajo de las comisiones instructoras y a las recomendaciones emanadas de estas.
- e) Recibir el informe final de las comisiones instructoras y trasladarlo a quien tenga la potestad disciplinaria sobre las personas denunciadas.
- f) Notificar a las partes el informe final.
- g) Informar a la Defensoría de los Habitantes de todas las denuncias presentadas, así como de las resoluciones finales de cada caso.

- h) Informar a los colegios profesionales sobre las resoluciones finales que sancionen por hostigamiento sexual a las personas agremiadas a estos.
- i) Solicitar medidas cautelares y de protección, cuando la situación lo amerite y mientras se nombra la comisión que instruirá la denuncia.
- j) Presentar un informe anual de su trabajo ante la Rectoría y divulgarlo a la comunidad universitaria.
- k) Custodiar los expedientes durante la tramitación de los procesos y una vez finalizados.
- l) Llevar las estadísticas de las denuncias presentadas, de las recomendaciones establecidas en los informes finales y los actos finales dictados por las autoridad competente.
- m) Proponer a la Rectoría los rubros presupuestarios, necesarios para atender sus funciones y las de las comisiones instructoras.

#### **ARTÍCULO 16. Integración de las comisiones instructoras**

Cada comisión instructora estará integrada por tres personas funcionarias universitarias, preferiblemente de diferente área a la que pertenezcan las partes involucradas, las cuales, a su vez, forman parte de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual. No podrán formar parte de estas comisiones la representación de la FEUCR y la del CIEM.

En los casos en los cuales la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual lo determine, se podrán conformar comisiones instructoras en las que participe personal universitario que no pertenezca a la CICHS. Para estos casos, al menos una de las personas integrantes debe formar parte de la Comisión Institucional y será quien coordine la comisión instructora.

Las comisiones instructoras deberán mantener la confidencialidad en todos los casos y deberán regirse por los principios del debido proceso.

#### **ARTÍCULO 17. Funciones de las comisiones instructoras**

Las comisiones instructoras tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir y conocer las denuncias remitidas por la Comisión Institucional.
- b) Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- c) Tramitar la solicitud y aplicación de las medidas de protección y de las medidas cautelares, en cualquier etapa del procedimiento, ante la instancia que corresponda y vigilar su cumplimiento.

- d) Recibir el descargo de la persona denunciada.
- e) Realizar las audiencias para recibir las declaraciones de partes y de personas testigos.
- f) Recibir las pruebas que aporten las partes, de conformidad con el Principio de Libertad Probatoria, y ordenar, de oficio, las que considere necesarias.
- g) Efectuar la investigación del caso, para lo cual podrá solicitar información a las instancias universitarias pertinentes, así como a otras instancias públicas o privadas, según sea necesario.
- h) Realizar las inspecciones oculares que se consideren necesarias.
- i) Emitir un informe, debidamente fundamentado y con las recomendaciones procedentes.
- j) Hacer cualquier otra acción que considere pertinente.

## **CAPÍTULO VI DEFENSORÍA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **ARTÍCULO 18. Integración y jerarquía**

La Defensoría contra el Hostigamiento Sexual depende del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) y está conformada por un equipo de profesionales en Derecho y Psicología, con formación especializada en género, en violencia contra las mujeres y en hostigamiento sexual.

El equipo de la Defensoría elegirá de entre sus miembros, cada dos años, la coordinación de esta instancia.

### **ARTÍCULO 19. Funciones de la Defensoría**

- a) Realizar intervenciones interdisciplinarias con las personas que hayan sufrido hostigamiento sexual.
- b) Brindar acompañamiento psicológico y legal a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual, antes de interponer la denuncia y durante la tramitación del procedimiento administrativo.
- c) Desarrollar actividades académicas y de prevención sobre el hostigamiento sexual.

### **ARTÍCULO 20. Funciones y atribuciones de las personas profesionales en Derecho**

- a) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual.

- b) Asesorar e informar a las personas denunciantes sobre sus derechos y obligaciones, así como el procedimiento establecido en este reglamento al momento de interponer la denuncia.
- c) Asumir la representación legal de las personas denunciantes que lo soliciten.
- d) Ejercer los actos procesales cuando la persona denunciante lo solicite o cuando esté imposibilitada de ejercerla y no tenga quién la represente.
- e) Practicar las diligencias pertinentes y útiles que permitan acreditar los hechos de la denuncia por hostigamiento sexual.
- f) Presentar los recursos legales ante las instancias correspondientes.

En los asuntos que se inicien por acción de la Defensoría, esta se tendrá como parte y podrá realizar todos los actos y ejercer los recursos que se le conceden a la persona denunciante en forma directa.

### **ARTÍCULO 21. Funciones de las personas profesionales en Psicología**

- a) Brindar atención en crisis de primer y segundo orden.
- b) Preparar emocionalmente a las personas denunciantes para participar en el procedimiento administrativo.
- c) Acompañar en las audiencias a las personas denunciantes que lo soliciten.
- d) Valorar el impacto de los hechos denunciados en el estado general de bienestar físico, mental y social de la persona denunciante.
- e) Elaborar informes de la atención brindada a la persona denunciante y de los hallazgos de la valoración, cuando esta lo solicite.

## **CAPÍTULO VII DEBERES Y GARANTÍAS**

### **ARTÍCULO 22. Garantías procesales**

- a) Se garantizará en el procedimiento la aplicación de los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los principios específicos en materia de hostigamiento sexual, que se señalan a continuación:
  - i. La confidencialidad implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen



a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciadas ni de las personas denunciadas, durante la tramitación del proceso hasta el acto final.

ii. El principio *pro victima*, el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.

- b) Se prohíbe la conciliación de las partes en el proceso.
- c) La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la CICHS, la que recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien esté causando o permitiendo el perjuicio.

#### **ARTÍCULO 23. Garantías para personas en condición de discapacidad**

En caso de que una de las partes tenga una condición de discapacidad, se tomarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de sus derechos.

#### **ARTÍCULO 24. Deber de denunciar**

Salvo voluntad expresa de la presunta víctima, toda persona funcionaria o docente de la Universidad de Costa Rica está obligada a denunciar, ante la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual, a quien haya incurrido en hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, y remitir las pruebas que tenga en su poder.

En el caso de que la presunta víctima sea menor de edad, se procederá conforme a lo establecido en el *Código de la Niñez y la Adolescencia*.

El incumplimiento del deber de denunciar será considerado falta grave, y la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual comunicará el incumplimiento de esta norma a la persona de superior jerarquía que corresponda, quien deberá iniciar el proceso disciplinario e informar a la Comisión sobre el resultado de este.

#### **ARTÍCULO 25. Principio de protección**

En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de los órganos competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas

fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

### **CAPÍTULO VIII MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN**

#### **ARTÍCULO 26. Medidas cautelares a la persona denunciada**

La CICHS o la Comisión Instructora, según la etapa del proceso en que se encuentre, podrán, de oficio o por solicitud de parte, y mediante resolución fundada, solicitar a la autoridad competente las siguientes medidas cautelares:

- a) que la persona denunciada se abstenga de perturbar y acercarse a la persona denunciante y a sus testigos.
- b) que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- c) la reubicación laboral por un plazo de tres meses, prorrogables por otro tanto igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación.
- d) la permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.
- e) excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.
- f) tratándose de estudiantes, reubicación en otro grupo del curso o cursos correspondientes, garantizando siempre su derecho a la educación.
- g) así como cualquier otra medida cautelar, principal o complementaria, que sea necesaria para garantizar la protección de la persona denunciante y el transcurso oportuno del proceso.

La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio de la persona denunciada.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso instruccional. Las medidas cautelares carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

#### **ARTÍCULO 27. Medidas de protección a la persona denunciante**

En cualquier momento del proceso, y por solicitud de la persona denunciante, la Comisión Institucional o la Comisión Instructora podrán solicitar a la autoridad competente:

- a) reubicación laboral.
- b) permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.
- c) en el caso de estudiantes, reubicación en otro grupo, cambio de modalidad de estudio, o solicitar ante la unidad académica otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

En ningún caso, las medidas de protección podrán generar un perjuicio en la condición laboral o estudiantil de la persona denunciante.

A partir de su solicitud, deberán resolverse con carácter de urgencia, considerando en todo momento la seguridad de la persona denunciante. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso de instrucción. Las medidas de protección carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

#### **ARTÍCULO 28. Medidas de protección a las personas testigos**

En cualquier momento del proceso, la CICHES o a la Comisión Instructora, de oficio o por solicitud de parte, podrá solicitar a la autoridad competente la reubicación de las personas testigos en otra instancia institucional, curso, grupo u otras condiciones que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas y laborales, cuando:

- a) exista una relación laboral o académica de subordinación con alguna de las partes.
- b) exista intimidación o amenazas contra las personas testigos.

En ningún caso, la reubicación podrá implicar un desmejoramiento en la condición laboral o estudiantil de las personas testigos.

### **CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTOS**

#### **ARTÍCULO 29. Prohibición de aplicar un procedimiento diferente**

La instrucción de un procedimiento diferente al establecido en el presente reglamento por parte de una autoridad universitaria se considerará incumplimiento de deberes, se tipificará como falta grave y se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente.

No serán aplicables a estas denuncias los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas en la *Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica*, el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*,

*Reglamento Interno de Trabajo*, *Reglamento de régimen disciplinario del personal académico* y el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*, ni lo dispuesto en materia de resolución alterna de conflictos en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* o cualquier otra normativa en materia disciplinaria.

#### **ARTÍCULO 30. Ejercicio de actos procesales**

El ejercicio de actos procesales corresponderá a la presunta víctima o, en su defecto, a la persona profesional en Derecho de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, sin que esté subordinada a las actuaciones y decisiones de la primera.

#### **ARTÍCULO 31. Denuncias por terceras personas**

Cuando se reciba una denuncia por hostigamiento sexual por parte de una persona distinta de la presunta víctima, la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual deberá consultar con esta última, en un plazo máximo de tres días hábiles, su consentimiento a que se inicie el procedimiento.

Si la presunta víctima manifiesta su anuencia a que el proceso se inicie, podrá constituirse como parte en este. Si, a pesar de ello no quisiera ser parte, la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, se podrá constituir como parte del proceso.

Si la presunta víctima manifiesta su oposición al inicio del procedimiento, la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual ordenará el archivo de la denuncia.

Cuando no fuere posible localizar a la presunta víctima y contar con su consentimiento, porque haya cambiado el domicilio y medios de contacto, registrados en la Universidad, o porque haya abandonado sus estudios o su trabajo, la CICHES también podrá dar inicio al procedimiento, siempre que las manifestaciones de hostigamiento sexual sean públicas y notorias.

#### **ARTÍCULO 32. Presentación de la denuncia**

Las denuncias por hostigamiento sexual se interpondrán, en forma verbal o escrita, ante la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual (CICHES) o ante la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual; para ello la persona denunciante podrá solicitar que se reciba la denuncia en su lugar de trabajo o estudio.

Cuando la denuncia se presente en forma verbal, deberá levantarse un acta en la cual se consigne lo expresado por la persona denunciante, quien, una vez leído lo manifestado, deberá firmarla, en conjunto con la persona que recibió la denuncia.

A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones, así como sobre el derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual.

Cuando la denuncia se presente directamente en la CICHS, esta deberá ser trasladada a la persona que coordina en un plazo de un día hábil. Cuando la denuncia sea tomada por la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, esta deberá trasladarla a la CICHS en un plazo máximo de tres días hábiles, a partir de su recepción.

El plazo para interponer la denuncia será el dispuesto por la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, Ley N.º 7476, y sus reformas; dicho plazo se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió denunciar.

El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenado de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, a excepción de los periodos de vacaciones oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos o por el grado de complejidad del caso.

### **ARTÍCULO 33. Contenido de la denuncia**

La denuncia deberá contener:

- a) Nombre completo, calidades y lugar de trabajo o estudio de la persona denunciante.
- b) Nombre completo, dependencia de trabajo o estudio y calidades de la persona denunciada, cuando sean de conocimiento de la persona denunciante.
- c) Identificación precisa de la relación laboral, académica, estudiantil, de servicio, comercial e interpersonal entre las partes.
- d) Descripción clara y detallada de los hechos que podrían constituir hostigamiento sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
- e) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- f) Lugar o medio para recibir las notificaciones.
- g) Fecha y firma.

En caso de que la persona denunciante retire la denuncia, la CICHS evaluará el interés para la Universidad de continuar con la instrucción del caso. Esa resolución deberá estar bien fundamentada y ampliamente razonada.

### **ARTÍCULO 34. Traslado de la denuncia**

La Comisión Instructora trasladará, en un plazo de dos días hábiles a partir de su conformación, la denuncia a la persona denunciada, concediéndole el término de ocho días hábiles para su respuesta, a partir de su notificación.

Se le deberá informar sobre su derecho a tener asistencia y representación legal por parte de una persona profesional en Derecho de su elección.

### **ARTÍCULO 35. Contestación de la denuncia**

La persona denunciada deberá contestar la denuncia por escrito, dentro del plazo estipulado, aun cuando se formule cualquier excepción procesal, recusación o alegación de cualquier naturaleza.

Contestará todos los hechos de la denuncia en el orden en que fueron expuestos, expresando, de forma razonada, si los rechaza por inexactos, si los admite como ciertos, con variantes o rectificaciones, o si los desconoce de manera absoluta. También, manifestará con claridad su posición en cuanto a la pretensión de la denuncia, los fundamentos legales y la prueba presentada y deberá señalar un medio al cual se le pueda notificar, advirtiéndole de que, de no hacerlo, las resoluciones se tendrán por notificadas en el transcurso de veinticuatro horas en la oficina de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual.

Ofrecerá y presentará todas sus pruebas de la misma forma prevista para la denuncia. Si no contesta los hechos de la manera dicha, la Comisión Instructora le hará la prevención, con indicación de los defectos, que debe corregirlos dentro del tercer día. Si la persona demandada incumple esta prevención, se tendrán por admitidos los hechos sobre los que no haya dado respuesta de la forma expresada.

### **ARTÍCULO 36. Falta de contestación y allanamiento**

La falta de contestación de la persona denunciada permitirá tener por acreditados los hechos, en cuanto no resultan refutados por la prueba que conste en el expediente.

La persona denunciada podrá comparecer en cualquier momento, pero tomará el proceso en el estado en que se encuentre.

Si la persona denunciada acepta los hechos planteados en la denuncia, omite contestar esta, o la contesta extemporáneamente, la Comisión Instructora elaborará el informe final y dictará la resolución anticipada, sin más trámite.

### **ARTÍCULO 37. Audiencia**

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión Instructora tendrá cinco días hábiles para citar a las partes y testigos a una audiencia oral y privada, en la cual se evacuará la prueba ofrecida por ambas partes.

Esta audiencia podrá dividirse en dos etapas cuando la complejidad del caso así lo requiera.

Las partes podrán hacerse acompañar por una persona profesional en Derecho de su elección, así como una profesional en Psicología u otra persona de su confianza, que le brinde apoyo emocional. La ausencia injustificada de cualquiera de las partes o de la persona profesional en Derecho no es obstáculo para la continuación válida del procedimiento.

La persona denunciante podrá contar con el apoyo psicológico y la representación legal de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual.

### **ARTÍCULO 38. Solicitud de información**

Cuando la Comisión Instructora requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de tres días hábiles para emitir su dictamen o aportar la información solicitada. Esta información se remitirá a las partes para que se pronuncien en un plazo de tres días hábiles.

Dentro de ese plazo, la oficina o instancia universitaria podrá indicar al órgano requirente los impedimentos para brindar la información solicitada dentro de ese plazo.

La Comisión Instructora analizará los argumentos expresados por la instancia y valorará prorrogar el plazo por tres días hábiles más. Si el pronunciamiento o la información no se emiten dentro del plazo de los tres días hábiles, y no se reciben excusas, o si estas son rechazadas, la Comisión Instructora planteará la queja ante la Rectoría.

### **ARTÍCULO 39. 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 trasladar la prueba recibida a las partes, otorgándoles un plazo de tres días hábiles para pronunciarse sobre esta.

### **ARTÍCULO 40. Conclusiones de las partes**

La Comisión Instructora solicitará a las partes remitir sus conclusiones en un plazo de diez días hábiles.

### **ARTÍCULO 41. Valoración de la prueba**

La prueba deberá valorarse conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia.

Ante la ausencia de prueba directa, deberá valorarse la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, en atención a los principios especiales que rigen la materia del hostigamiento sexual.

En caso de duda, se interpretará con base en el principio provictima; en ningún caso se podrán considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

### **ARTÍCULO 42. Informe final**

La Comisión Instructora tendrá un plazo de diez días hábiles posteriores a la evacuación de la prueba para emitir el informe final, el cual debe contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada y su análisis, las medidas cautelares, si procedieron, los fundamentos legales, nacionales e internacionales, y los motivos que apoyan la recomendación, así como una posible sanción sustentada.

Este informe será remitido a la coordinación de la Comisión Institucional.

### **ARTÍCULO 43. Resolución final**

La CICHS notificará a las partes el informe final de la Comisión Instructora y lo remitirá a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada, con el fin de que emita la resolución final y la aplique.

La autoridad disciplinaria deberá emitir una resolución final debidamente fundamentada, que incluya resultandos, considerandos y el por tanto. Esta resolución final deberá ser notificada a las partes interesadas y a la Comisión Institucional, en un plazo máximo de quince días hábiles.

En caso de que haya sanción contra una persona funcionaria, la CICHS informará a la Oficina de Recursos Humanos (ORH), para que se incorpore en el expediente laboral correspondiente.

En el caso de que la persona denunciada sea estudiante, la unidad académica a la que pertenece es la responsable de ejecutar la

sanción y debe velar por su fiel cumplimiento. La resolución final del caso deberá formar parte del expediente académico. En los casos en que la sanción impuesta sea suspensión, la unidad académica deberá comunicar a la Oficina de Registro e Información (ORI) para lo que corresponda.

#### **ARTÍCULO 44. Medios de impugnación**

Las partes podrán interponer recurso de revocatoria o revocatoria con apelación en subsidio contra el acto final ante la misma autoridad administrativa que lo dictó, o bien, apelación ante la Rectoría de la Universidad de Costa Rica. Estos recursos deberán interponerse en un plazo máximo cinco días hábiles.

En materia de recursos, se aplicará lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y la legislación nacional.

Todos los recursos que se interpongan contra las resoluciones finales deberán ser notificados a las partes.

#### **ARTÍCULO 45. Sobre el expediente administrativo**

El expediente administrativo contendrá 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. Deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva, y existirá un registro de su consulta, en el cual se indicará el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.

El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CICHES.

El expediente podrá ser consultado por:

- a) integrantes de la Comisión Instructora.
- b) integrantes de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual.
- c) la parte denunciante y la denunciada.
- d) los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.
- e) las autoridades que deban aplicar la sanción disciplinaria.

Toda persona que consulte el expediente está obligada a mantener la confidencialidad.

## **CAPÍTULO X TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 46. Calificación de las faltas**

Para efectos de este reglamento, las faltas se clasifican según su gravedad en tres categorías:

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

#### **ARTÍCULO 47. Criterios para la valoración de las faltas**

Para valorar la gravedad de la conducta de la persona denunciada, la Comisión Instructora tomará en cuenta los siguientes criterios:

- a) La posición jerárquica formal de la persona denunciada con respecto a la persona denunciante.
- b) Abuso de la relación de poder o de la situación de vulnerabilidad de la persona denunciante.
- c) El impacto de la conducta de hostigamiento sexual en la persona denunciante.
- d) La persona denunciada haya sido sancionada anteriormente por hostigamiento sexual.
- e) Número de víctimas.
- f) Amenazas o intimidación a la persona denunciante y sus testigos.
- g) Causar agravio a la persona denunciante.
- h) Entorpecer la investigación.
- i) Reincidencia.

#### **ARTÍCULO 48. Sanciones**

- a) En el caso del personal docente y administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:
  - i. Falta leve: amonestación escrita, con copia al expediente, y suspensión sin goce de salario hasta por quince días hábiles.
  - ii. Falta grave: suspensión sin goce de salario de quince días hábiles a seis meses calendario.
  - iii. Falta muy grave: despido sin responsabilidad patronal y no recontractación por diez años.

- b) En el caso de la población estudiantil, se aplicarán las siguientes sanciones:
- i. Falta leve: amonestación escrita, con copia al expediente, o suspensión de su condición de estudiante hasta quince días lectivos.
  - ii. Falta grave: suspensión de su condición de estudiante no menor a quince días lectivos y hasta por seis meses calendario.
  - iii. Falta muy grave: suspensión de su condición de estudiante no menor de seis meses calendario y hasta por seis años calendario.
- c) En el caso de las personas contratadas por servicios profesionales, se aplicarán las siguientes sanciones:
- i. por falta leve, advertencia por escrito y sanción económica correspondiente al 5% del monto total de la contratación.
  - ii. por falta grave, término del contrato y eliminación del registro de oferentes por un plazo de hasta cinco años.
  - iii. falta muy grave, término del contrato y eliminación del registro de oferentes hasta por ocho años.
- d) En el caso de personas cubiertas por acuerdos y convenios de cooperación, se aplicarán las siguientes sanciones:
- i. por falta leve, advertencia por escrito, con copia a la institución que representa.
  - ii. por falta grave, separación temporal de la persona de la actividad en la que participa, de mínimo quince días y hasta por seis meses, y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.
  - iii. falta muy grave, separación definitiva de la persona en el acuerdo o convenio y comunicación a las instancias que suscriben el acuerdo o convenio.

Las sanciones que impliquen una suspensión no podrán coincidir con periodos de receso o vacaciones.

Las sanciones se establecerán sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el *Código Penal*.

#### **ARTÍCULO 49. 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*.

## **CAPÍTULO XI DISPOSICIÓN FINAL**

### **ARTÍCULO 50. Disposiciones supletorias**

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



### **IMPORTANTE**

*La Gaceta Universitaria* es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: “Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria”.