



REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Artículo 1: Objetivos del Reglamento

Los objetivos son:

- 1)** Cumplir con las disposiciones de los artículos 5, 6, 8 y 9 de la Ley No. 7476 denominada “Ley contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia” por ser esta institución una Universidad que comulga con la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Es deber de esta, proteger el derecho a la dignidad y a la libertad de las personas en su ambiente laboral, y a los estudiantes en su desarrollo académico en el centro educativo.
- 2)** Prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual, con el fin de mantener un ambiente laboral y educativo de un alto nivel de humanidad, dignidad, respeto, trato igualitario entre los miembros de la comunidad universitaria y cualesquiera que sean las jerarquías, así como en la relación con los usuarios de los servicios.

Artículo 2: Glosario

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 b) desempeño y cumplimiento laboral 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.

Divulgación: Acción de exponer y difundir un contenido que puede ser de interés público.

Prevención: Preparación con la que se busca evitar, de manera anticipada, un riesgo, un evento desfavorable o un acontecimiento dañoso.

Órgano director: Responsable del desarrollo del proceso administrativo, encargado de toda la primera etapa hasta la emisión de la resolución o acto administrativo final.

Audiencia evacuación de prueba: Procedimiento ante un tribunal u otro órgano de toma de decisiones oficial, se llevan a cabo como argumentos orales con la admisibilidad de pruebas y testimonios.

Resolución de Primera Instancia: El primer grado jurisdiccional, cuya resolución cabe impugnar libremente por las partes ante el tribunal jerárquicamente superior.

Recurso de Revocatoria: Solicitud de revisión de parte del accionado ante la primera instancia.

Recurso de apelación: solicitud de revisión del caso del accionado ante la instancia superior.

Medidas Cautelares: Disposiciones judiciales o administrativas que se dictan para garantizar el resultado de un proceso y asegurar el cumplimiento de la sentencia.

Tipificación: Clasificación o ajuste de cosas semejantes en clases, tipos o normas comunes.

Artículo 3: Encargado de la Divulgación

La labor de divulgación del presente Reglamento así como cualquier normativa relacionada con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Gerencia Administrativa y la Vicerrectoría Académica según sea el caso, considerando además unidades clave como el Departamento de Talento Humano en la gestión. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos funcionarios que por su puesto o condición pueden facilitar el proceso de difusión.

Artículo 4: Mecanismos de divulgación

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y de la Normativa Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, podrán ser:

- 1) Colocación en lugares visibles de cada oficina, página de internet, centro de trabajo o aulas, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Conferencias o charlas a los colaboradores y estudiantes que ingrese por primera vez a la Universidad, sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento sexual.
- 3) Elaboración de instructivos informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

Artículo 5: Mecanismos de prevención

Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas del hostigamiento sexual, estarán a cargo de la Vicerrectoría Académica en aquellos casos que involucren a la población estudiantil; en el caso de personal administrativo, la gestión estará a cargo de la Administración.

Artículo 6: Confidencialidad de la Investigación

Salvo los informes finales que se deberán remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a las dependencias que corresponda, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas en el proceso de investigación y los resultados de este.

Esta prohibición afecta a los servidores cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados o estudiantes, al órgano instructor y sus asesores directos, a quienes ostenten la condición de denunciados y a las partes involucradas en la investigación.

La violación a esta obligación será considerada como falta grave.

Artículo 7: Procedimientos de investigación.

El proceso de investigación sobre un aparente acoso sexual ya sea en el ámbito académico o administrativo de la Universidad, podrá ser iniciado mediante una formal denuncia o bien de oficio según sea el caso.

a. Cuando en un proceso de investigación esté involucrado un estudiante de la universidad, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. El Director de Estudios recibirá a la denuncia y comunicará a la Vicerrectoría Académica de manera formal, para que se nombre al Órgano Director según su criterio, Órgano responsable de realizar la investigación pertinente para buscar la verdad real de los hechos. La oficina legal de la universidad asistirá al Órgano Director en cuanto a los aspectos legales y procesales del caso.

2. Una vez que el Órgano a cargo sea nombrado, realizará la apertura de un expediente para tales efectos, al que únicamente las partes y sus representantes legales tendrán acceso. El expediente estará resguardado por la Oficina Legal de la Universidad.

Superada esta etapa de preparación, el Órgano Director gestionará el traslado de cargos, mediante notificación personal, indicando expresamente la causa que es objeto de investigación, individualizando al supuesto responsable, aunado a lo anterior, el Órgano Director deberá de sumar las prevenciones de ley para resguardar las normas del debido proceso.

3. En el auto de traslado de cargos, se deberá consignar la programación de la audiencia de evacuación de la prueba, cuyo señalamiento hará con un mínimo de cinco días hábiles posteriores a la notificación del auto de traslado de cargos.

4. El Órgano Director en apego a esta normativa y a la Ley General tendrá la potestad de valorar y solicitar la prueba que considere necesaria para buscar la verdad real de los hechos.

5. AUDIENCIA DE EVACUACION DE LA PRUEBA: Las partes deberán presentarse a la audiencia siguiendo los lineamientos consignados en el auto de traslado de cargos. El Presidente del Órgano Director será quien moderará la audiencia con la asistencia del Asesor legal de la Universidad en los casos que sea necesario. Se evacuará la prueba confesional, testimonial, pericial, reconocimiento de documentos, y demás solicitudes pertinentes de las partes.

Se recibirá prueba para mejor resolver según el cuadro fáctico y criterio del Órgano Director.

6. Una vez finalizada la audiencia de evacuación de la prueba, las partes presentarán al Órgano Superior sus conclusiones de inmediato, oralmente.

7. Habiéndose evacuado la prueba relacionada con el caso, y rendidas las conclusiones, el Órgano a cargo deberá resolver en un plazo de cinco días hábiles. Para los casos que tengan algún grado de complejidad, el Órgano Director podrá resolver en un plazo de ocho días hábiles.

8. RESOLUCION DE PRIMERA INSTANCIA: Una vez que el Órgano a cargo resuelve en tiempo y forma, notificará a las partes utilizando los medios aportados la resolución de primera instancia. Las partes en un plazo de tres días hábiles podrán presentar el Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio si lo consideran necesario.

Una vez presentado el Recurso en tiempo y forma, el Órgano Director deberá resolver el Recurso en mención en un plazo de cinco días hábiles y notificar la resolución a los medios de notificación aportados por las partes. En caso de que el Órgano Director no considere variar su criterio, elevará de oficio el expediente del caso a la segunda instancia, siendo la Vicerrectoría Académica, quien tendrá un plazo de CINCO días hábiles para resolver la segunda instancia.

9. ÚNICO PROCEDIMIENTO: Finalizado el proceso en sus todas sus etapas, se dará por concluido el caso de investigación y se realizará formal traslado del expediente con el oficio correspondiente al Ministerio de Trabajo, según los lineamientos de la ley.

b. Cuando en un proceso de investigación esté involucrado un funcionario de la universidad, se debe seguir el siguiente procedimiento:

1. El Departamento de Talento Humano recibirá la denuncia y comunicará a la Administración de manera formal, para que se nombre al Órgano Director según su criterio, Órgano responsable de realizar la investigación pertinente para buscar la verdad real de los hechos. La oficina legal de la Universidad asistirá al Órgano Director en cuanto a los aspectos legales y procesales del caso.

2. Una vez que el Órgano a cargo sea nombrado, realizará la apertura de un expediente para tales efectos, numeral al que únicamente las partes y sus representantes tendrán acceso. El expediente estará resguardado por la Oficina Legal de la Universidad. Superada esta etapa de preparación, el Órgano Director gestionará el traslado de cargos, mediante notificación personal, indicando expresamente la causa que es objeto de investigación, individualizando al supuesto responsable, aunado a lo anterior, el Órgano Director deberá sumar las prevenciones de ley para resguardar las normas del debido proceso.

3. En el auto de traslado de cargos, se deberá consignar la programación de la audiencia de evacuación de la prueba, cuyo señalamiento se hará con un mínimo de cinco días hábiles posteriores a la notificación del auto de traslado de cargos.

4. El Órgano Director en apego a esta normativa y a la Ley General tendrá la potestad

de valorar y solicitar la prueba que considere necesaria para buscar la verdad real de los hechos.

5. AUDIENCIA DE EVACUACION DE LA PRUEBA: Las partes deberán de presentarse a la audiencia siguiendo los lineamientos consignados en el auto de traslado de cargos. El Presidente del Órgano Director será quien moderará la audiencia con la asistencia del Asesor legal de la Universidad en los casos que sea necesario. Se evacuará la prueba confesional, testimonial, pericial, reconocimiento de documentos, y demás solicitudes pertinentes de las partes. Se recibirá prueba para mejor resolver según el cuadro fáctico y criterio del Órgano Director.

6. Una vez finalizada la audiencia de evacuación de la prueba, las partes presentarán sus conclusiones de inmediato, oralmente.

7. Habiéndose evacuado la prueba relacionada con el caso y rendidas las conclusiones, el Órgano a cargo deberá de resolver en un plazo de cinco días hábiles. Para los casos que tengan algún grado de complejidad, el Órgano Director podrá resolver en un plazo de ocho días hábiles.

8. RESOLUCION DE PRIMERA INSTANCIA: Una vez que el Órgano a cargo resuelve en tiempo y forma, notificará a las partes utilizando los medios aportados la resolución de primera instancia. Las partes en un plazo de tres días hábiles podrán presentar el Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio si lo consideran necesario.

Una vez presentado el Recurso en tiempo y forma, el Órgano Director deberá resolver el Recurso en mención en un plazo de seis días hábiles y notificar la resolución a los medios de notificación aportados por las partes. En caso de que el Órgano Director no considere variar su criterio, elevará de oficio el expediente del caso a la segunda instancia, siendo la Rectoría, quien tendrá un plazo de seis días hábiles para resolver la segunda instancia.

9 ÚNICO PROCEDIMIENTO: Finalizado el proceso en sus todas sus etapas, se dará por concluido el caso de investigación y se realizará formal traslado del expediente con el oficio correspondiente al Misterio de Trabajo según los lineamientos de la ley.

Artículo 8: Medidas Cautelares

Si el Órgano a cargo considera necesario y procedente según sea el cuadro fáctico, de inmediato se podrán dictar las siguientes medidas cautelares:

- 1)** La suspensión temporal con goce de salario del supuesto infractor.
- 2)** Traslado a otra sección, ya sea al supuesto infractor o a la víctima.
- 3)** Las medidas que se estimen necesarias en apego a derecho que resguarden el buen curso de la investigación.

Se dispondrán medidas cautelares en relación con el denunciado en los siguientes casos:

- a)** Cuando su presencia en el lugar pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.

b) Cuando de cualquier modo pueda entorpecer la investigación.

c) Cuando pueda influenciar o intimidar a los eventuales testigos.

En el caso de un funcionario de la Institución el traslado debe hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios de los involucrados.

En el caso de los estudiantes se analizará según las circunstancias el cuadro factico.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser revocadas por el Órgano Director.

Artículo 9: Tipificación

Con base en el artículo 4 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, las faltas por acoso sexual se tipifican como:

a) FALTAS LEVES:

- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que resulten hostiles u ofensivas para quien las reciba, y que no ameriten calificarse graves.

b) FALTAS GRAVES:

- El uso reiterado de palabras o expresiones de cualquier tipo de contenido sexual, explícitas o implícitas, escritas, orales o de cualquier tipo que resulten hostiles, ofensivas o humillantes para quien las reciba, y que por su naturaleza y circunstancias ameritan calificarse como graves. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

c) FALTAS GRAVISIMAS:

- Amenazas implícitas o expresas, físicas, verbales o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actuales o futuras, de empleo o de estudio en caso del rechazo de una conducta de contenido sexual de quien la reciba.

- Exigencia de una conducta de carácter sexual cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.

- Promesas, implícitas o expresas, de un trato preferencial, en el empleo o estudio, respecto de la situación actual o futura a cambio de una determinada conducta sexual, de quien la reciba.

- Acercamientos corporales reiterados u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

Artículo 10: Sanciones

En conformidad con el artículo 34 de la Ley que se reglamenta, las sanciones serán las siguientes:

Según su gravedad o reiteración:

- a)** Llamadas de atención por escrito.
- b)** Suspensión de días lectivos para los estudiantes.
- c)** Suspensión de lecciones de uno a tres años para los estudiantes.
- d)** Suspensión sin goce de salario para el empleado.
- e)** Despido sin responsabilidad patronal para el empleado.

Artículo 11: Llamadas de atención por escrito.

Se aplicará una llamada de atención, cuando se haya incurrido por primera vez en una falta leve, por parte de cualquiera de los sujetos a los que se aplica el Reglamento.

Artículo 12: Suspensión

- a)** A los estudiantes se les suspenderá entre 15 y 45 días lectivos cuando reiteren una falta leve o cuando incurran en falta grave.
- b)** A los estudiantes se les aplicara la suspensión no menor de un año calendario y hasta por tres años calendario, cuando la falta leve se reitere por tres veces: cuando la falta grave se repita: o cuando se compruebe que el estudiante interpuso una denuncia falsa, sin perjuicio de las consecuencias penales de esta acción.
- c)** Esta misma sanción se le aplicará al estudiante que incurra en falta gravísima.
- d)** Al personal administrativo o docente de la Universidad, se les aplicara la suspensión del trabajo hasta por 8 días hábiles sin goce de salario, si incurren nuevamente en falta leve o si incurren en falta grave.

Artículo 13: Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación o no den tramite a las denuncias

Incurrirá en falta grave, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario de naturaleza laboral, aquella persona que entorpezca o atrase injustificadamente la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

Artículo 14:

Sanciones para quienes no den tramite a las denuncias
Incurrirá en falta grave, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario de naturaleza laboral, al miembro del órgano instructor, que conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de órgano instructor, no le dé el tramite previsto en esta normativa.

Aprobado en la Junta Administrativa el día 21 de octubre 2019 - Acta Nro. 556