

	VICERRECTORIA ACADÉMICA	Aprobación Fecha: 27/07/2021 Acuerdo 4 sesión del Consejo Académico	Aprobación CONESUP En proceso
			Fecha de publicación: 10/08/2021
	Políticas contra el Acoso Sexual	Vigencia A partir de 27/07/2021	Código: ACAD-014
			Páginas: 8

CAPITULO I Aspectos Generales

UNO. Marco Jurídico. Las presentes políticas se establecen dentro del marco de la Ley No. 7476 del 3 de enero de 1995, Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (en adelante “La Ley”) y la Política de Discriminación, Acoso e Intimidación, dictadas por la Red LCI Education, de la cual VERITAS forma parte, normas que reconocen que todo ser humano tiene el derecho inalienable al respeto y la preservación de su dignidad y a la protección física y psicológica en todos los ámbitos de su vida.

DOS. Alcance. Esta política es responsabilidad de la Vicerrectoría Académica de la Universidad VERITAS y es aplicable a todo el personal académico, administrativo, estudiantes y a todas las personas que estén vinculadas a VERITAS, en carácter de servicios profesionales, servicios tercerizados, pasantías y cualquier otra relación acordada.

TRES. Objetivo. Establecer los mecanismos institucionales tendientes a 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 las relaciones de empleo y docencia dentro de la Universidad VERITAS.

CAPITULO II De la prevención y Prohibición

CUATRO. Prohibición. La Universidad VERITAS prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual contra la mujer y el hombre en las relaciones laborales y de docencia.

CINCO. Prevención. VERITAS comunicará, en forma escrita a toda su comunidad (docentes, estudiantes y administrativos) sobre la existencia de la presente política institucional contra el hostigamiento sexual. Asimismo, darán a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley. De igual forma, desarrollará campañas de prevención del acoso sexual, que deberá divulgar entre toda la comunidad VERITAS.

SEIS. Encargado de la divulgación: La labor de divulgación de la presente política y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia será responsabilidad del Departamento de Recursos



Humanos. Para desarrollar esta labor VERITAS suministrará todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

SIETE. Mecanismos de divulgación. Los mecanismos de divulgación para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- a) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, así como en las plataformas digitales de gestión institucional, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- b) Incorporar a los Programas de Inducción y Capacitación institucionales, todos aquellos mecanismos que permitan transmitir y sensibilizar sobre los contenidos de la política institucional contra el hostigamiento sexual.
- c) Elaboración de campañas de información y prevención que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal docente, administrativo y estudiantil.
- d) Informar del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- e) Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPITULO III ACOSO/ HOSTIGAMIENTO SEXUAL

OCHO. Acoso u Hostigamiento sexual. Se entiende por acoso u 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

NUEVE. Manifestaciones. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 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 o de estudio 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 o de estudio de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- 2) Uso de palabras, escritas u orales, dibujos, representaciones gráficas, vídeos y/o símbolos de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.



- 3) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

DIEZ. Garantías de la persona denunciante. 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 ni en sus estudios.

ONCE. Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

DOCE. Denuncia falsa. 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, lo cual enfrentará únicamente si la persona afectada decide iniciar Procedimientos en la vía judicial.

TRECE. Principios que informan el procedimiento. Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido Procedimiento, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

CAPITULO IV LA DENUNCIA

CATORCE. De la Denuncia. Cualquier persona, estudiante o trabajador de la Universidad, tiene el derecho a denunciar cualquier conducta de hostigamiento sexual (Denunciante), que provenga de una persona o personas, sean estudiantes o trabajadores de la Universidad, cualquiera que sea su rango y cargo (denunciado). No se podrá iniciar un procedimiento sin que haya una denuncia formal recibida y no se tramitarán denuncias anónimas. En todo caso, VERITAS se reserva el derecho de realizar las investigaciones pertinentes tendientes a identificar, sancionar o prevenir conductas de esta naturaleza.

QUINCE. La denuncia será dirigida en forma escrita a la máxima autoridad administrativa a través del Departamento de Recursos Humanos. Si, por situaciones excepcionales, la denuncia se presentara oralmente, quien la recibe estará obligado a levantar un acta cuyo contenido se ajustará a lo establecido en el artículo diecisiete de la presente política.



DIECISEIS. Deber de denunciar. Todo colaborador y/o estudiante de VERITAS, que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación de denunciar al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima. En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio.

DIECISIETE. Contenido de la denuncia: La denuncia debe contener, al menos lo siguiente:

- a) Nombre del denunciante, número de cédula, dependencia de trabajo o estudio y debe aportar el número de teléfono personal o dirección de correo electrónico donde atender notificaciones del Procedimiento.
- b) Nombre de la persona denunciada, número de cédula y dependencia de trabajo o estudio con la indicación de número de teléfono o correo electrónico para notificarlo (si fuera de su conocimiento).
- c) Una descripción de los hechos o conductas considerados acoso, procurando para cada hecho, la mayor claridad en cuanto a detalles, lugar, fecha.
- d) Solicitud de aplicación de medidas cautelares, las cuales deben ser debidamente justificadas.
- e) Ofrecimiento de toda la prueba que considere oportuna (correos electrónicos, capturas de pantalla de mensajes, etc). Nombre y calidades de las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) En caso de presentarse la denuncia en forma verbal, en el mismo acto la persona que recibe la denuncia deberá levantar un acta con los elementos anteriores, la cual deberá ser firmada por el denunciante.

DIECIOCHO. Sobre el expediente administrativo. El expediente administrativo deberá contener toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas y resoluciones dictadas por el Tribunal, sus constancias de notificación. Se conservará en formato físico en el expediente laboral de las partes, o en el expediente académico de ser el caso de un estudiante.

El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y previo a la finalización del procedimiento podrá ser consultado únicamente por los miembros del Tribunal y sus asesores, la parte denunciante y la denunciada y sus asesores, pero no podrán reproducirlo pues debe existir garantía de su absoluta confidencialidad.

CAPITULO V

Del Tribunal contra el Acoso Sexual

DIECINUEVE. El Tribunal contra el acoso sexual es un órgano cuya conformación se hará en el momento de recibir la denuncia por la máxima autoridad administrativa de VERITAS (o de las entidades afiliadas). El Tribunal estará conformado por tres miembros y será presidido por la máxima autoridad administrativa de la Universidad (o de la Entidad Afiliada) o por la persona que éste designe. En cada caso particular, el Tribunal se conformará de la siguiente forma:



- a) Si la denuncia involucra sólo a empleados (administrativos o docentes), el Tribunal estará conformado por un funcionario académico (docente o director), por la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos y por la máxima autoridad administrativa (o a quien éste designe), quien lo presidirá.
- b) Si la denuncia involucra solo a estudiantes, el Tribunal estará conformado por un funcionario académico (docente o director), el representante institucional de los estudiantes y la máxima autoridad administrativa (o a quien éste designe), quien lo presidirá.
- c) Si la denuncia involucra a estudiantes y empleados (administrativos o docentes), el Tribunal estará conformado por el representante institucional de los estudiantes, la Jefatura de Recursos Humanos, la máxima autoridad administrativa (o a quien éste designe), quien lo presidirá.

VEINTE. Si la denuncia involucrara a la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos o la máxima autoridad administrativa, la conformación del Tribunal estará a cargo de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva. En el caso de las Entidades Afiliadas, si no tuvieran Departamento de Recursos Humanos, éste será sustituido por un funcionario administrativo que tenga relación directa con la gestión laboral.

VEINTIUNO. Requisitos para conformar el Tribunal. Los miembros del Tribunal deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Tener relación directa con la Universidad VERITAS, por lo que no se permitirá la conformación del Tribunal por personas externas. Excepcionalmente y por la particularidad del caso, al menos, uno de los miembros podría ser una persona externa contratada al efecto, cuyo requisito es que sea imparcial y de conocimiento demostrado en la materia.
- b) No deberá pertenecer al mismo Departamento o área al que pertenezcan el denunciante o el denunciado.
- c) No haber sido nunca sometido a un procedimiento de investigación por acoso sexual o laboral.
- d) Tener conocimiento acerca del Acoso Sexual, de las presentes políticas y de la Ley No. 7476
- e) El tribunal debe estar conformado por hombres y mujeres.

VEINTIDOS. Las funciones del Tribunal. El Tribunal contra el Acoso Sexual, tendrá las siguientes funciones:

- a) Conocer la denuncia y tramitar la apertura del procedimiento administrativo.
- b) Levantar el acta respectiva de todo procedimiento.
- c) Realizar las acciones de investigación correspondiente.
- d) Celebrar la audiencia oral privada.
- e) Emitir resolución final que incluirá las sanciones que se hayan dictado.
- f) Conocer el recurso de Revocatoria y trasladar el de Apelación.
- g) Comunicar a las partes todo lo resuelto.

CAPITULO VI El Procedimiento Administrativo



VEINTITRES. Una vez recibida la denuncia, la máxima autoridad administrativa, conformará y convocará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, el Tribunal contra el Acoso Sexual (Tribunal), de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V de las presentes políticas, el cual en un plazo no mayor a tres días deberá dar inicio al Procedimiento.

VEINTICUATRO. Actuaciones de Procedimiento. El procedimiento constará de las siguientes actuaciones:

- a) Primera sesión
- b) Traslado de la denuncia
- c) Audiencia oral y privada
- d) Resolución final
- e) Recursos
- f) Resolución de alzada y agotamiento del Procedimiento

VEINTICINCO. De la primera sesión del Tribunal. En esta primera reunión, los miembros del Tribunal conformarán el expediente físico, conocerán la denuncia, estudiarán el caso y emitirán, de ser necesario, las medidas cautelares que consideren pertinentes de conformidad con el artículo 24 y 25 de la Ley, así como definirán todo lo relacionado al Procedimiento. De esta primera sesión, deberá levantarse un acta, que quedará firmada en el expediente.

VEINTISEIS. Del traslado de la denuncia a denunciado. En un plazo no mayor a tres días posterior a la primera sesión, se hará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, otorgándole ocho días hábiles para que se refiera por escrito a todos y cada uno de los hechos que se le atribuyen, ofrezca la prueba de descargo, y señale medio donde se le pueda notificar.

VEINTISIETE. Señalamiento de audiencia. Vencido el plazo dado a la persona denunciada para responder a la denuncia y en un plazo no mayor a tres días, el Tribunal citará, en forma separada, a las partes a una audiencia voluntaria, oral y privada, en la que se recibirá la declaración de las partes que así lo deseen, se evacuará toda la prueba presentada y se escuchará las conclusiones de cada parte. Las audiencias serán individuales y deberán concluirse en un plazo no mayor a quince días naturales. Las partes no están obligadas a asistir a la audiencia, sin embargo, deberán comunicar de ello al Tribunal, con antelación a la fecha programada.

VEINTIOCHO. Sobre la audiencia. Al momento de celebrarse cada audiencia, solo estarán presentes los miembros del Tribunal y ya sea el denunciante o el denunciado, quien podrá hacerse acompañar de un abogado o personal profesional de apoyo emocional o psicológico, de igual forma el Tribunal puede hacerse acompañar de asesor legal en la audiencia. En ese mismo momento se les deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley. La audiencia se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) El presidente del Tribunal hará un resumen del procedimiento y dará las indicaciones que rigen la audiencia.
- b) Se le dará la palabra a la parte (denunciante o denunciado), para que se refiera al caso, aporte pruebas y responda preguntas del Tribunal. En caso de que haya aportado testigos, se harán



ingresar a la audiencia en forma individual y se interrogará acerca del conocimiento que tengan de los hechos.

- c) Concluida la evacuación de la prueba, se le otorgará un espacio a la parte para que emita sus conclusiones.
- d) Sobre la audiencia se hará un acta resumida de los elementos más importantes poniendo énfasis en aquellos que no consten ya en el expediente y se pondrá a firmar a la parte. Se podrá gravar la audiencia únicamente para facilitar el levantamiento del acta en forma posterior.

VEINTINUEVE. Resolución final. En un plazo no mayor a ocho días hábiles posterior a la última audiencia celebrada, el Tribunal emitirá una resolución final, que deberá notificar a las partes. Una vez firme la resolución final, se notificará al Ministerio de Trabajo, cuando corresponda.

TREINTA. La resolución final deberá contener un resumen de los hechos que se han tenido por probados y por no probados, una breve fundamentación y justificación (motivación), así como la sanción que se aplicará. En virtud de que el Tribunal está conformado por la máxima autoridad administrativa o su representante, éste órgano será el que emita la resolución final sin necesidad de recomendación alguna al superior.

TREINTA Y UNO. Confidencialidad en la resolución. En respeto del principio de confidencialidad, en la resolución final no se incluirán los nombres de las partes, sino que se hará referencia al denunciante y denunciado.

TREINTA Y DOS. De los recursos. A la resolución final le cabrá recurso de revocatoria ante el mismo Tribunal y apelación para ante la Junta Directiva, los cuales deben interponerse simultáneamente en un plazo de tres días posteriores a la notificación. El recurso que se presente debe explicar claramente las razones de la disconformidad con lo resuelto por el Tribunal.

TREINTA Y TRES. Fin del Procedimiento. En un plazo no mayor a tres días, la Junta Directiva conocerá el recurso de apelación y emitirá una resolución definitiva, la cual no tiene ulterior recurso y agota el procedimiento en la vía administrativa.

CAPITULO VII Sanciones

TREINTA Y CUATRO. Sanciones. De conformidad con el Artículo 25 de la Ley, según la gravedad de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

- a) Dependiendo de su gravedad la falta será sancionada desde una amonestación por escrito o suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo máximo de un mes, o despido sin responsabilidad patronal si el denunciado es colaborador.
- b) Si el denunciado es estudiante, las sanciones irán desde una amonestación por escrito que se archivará en su expediente académico, una suspensión hasta por un mes, o con la suspensión o la expulsión por un plazo máximo de dos cuatrimestres tiempo durante el cual no podrá asistir a



clases ni a la universidad y deberá asumir las respectivas consecuencias académicas y financieras que esto represente.

- c) A la persona denunciada que reincida en su comportamiento, se le impondrá la sanción en grado más severo inmediato, de conformidad con el inciso b) anterior. En el caso de estudiante, se valorará la expulsión definitiva de la Universidad. La Universidad podrá condicionar el regreso o la permanencia del denunciado a una valoración profesional que emita criterios válidos y respaldados que sugieran un cambio de actitud.
- d) Sin distinción del rol que cumpla la parte culpable, éste será responsable personalmente por sus actuaciones en sede Judicial, en caso de que las víctimas decidan acudir a esta vía.

CAPITULO VIII

Consideraciones finales

TREINTA Y CINCO. En todo lo que no esté regulado en las presentes políticas, se aplicará la Ley 7476 contra el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y el Código de Trabajo.

TREINTA Y SEIS. Las presentes políticas derogan el Capítulo 18 (Sobre el Acoso Sexual) del Reglamento Académico de la Universidad VERITAS, aprobado por el CONESUP en sesión 768 del año 2015.

Aprobadas por el Consejo Académico de la Universidad VERITAS el día 27/07/2021 y empezarán a regir en esa fecha, quedando pendiente la ratificación por parte de CONESUP y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

-----ULTIMA LINEA-----

