



REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN,
LA INTIMIDACIÓN, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO EN EL
EMPLEO Y LA DOCENCIA

2019

ANEXO 1

UNIVERSIDAD SAN MARCOS REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, LA INTIMIDACIÓN, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

Artículo 1. Con base en lo establecido en la Ley N°7476 del 3 de enero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se prohíbe y se sanciona en la Universidad, el acoso, la discriminación y la intimidación contra la dignidad de la persona, con el fin de garantizar un clima laboral y académico fundamentado en los principios de respeto a la libertad, al trabajo, la equidad y el respeto mutuo.

Artículo 2. El objetivo del presente reglamento es asegurar un ambiente laboral y académico libre de discriminación por edad, discapacidad, origen, raza, embarazo, credo religioso, apariencia, sexo y orientación sexual; además de la intimidación y el acoso sexual verbal, físico y social.

Artículo 3. Es responsabilidad de todo colaborador, ya sea personal técnico, administrativo, profesional y misceláneo, estudiantes, docentes y personas que participan o reciben servicios de parte de la Universidad, acatar lo dispuesto en este reglamento y respetar los derechos de todos en la Universidad.

Artículo 4. La Universidad al estar comprometida en mantener el ambiente laboral libre de discriminación, intimidación, acoso y hostigamiento, establece que todo colaborador y estudiante debe actuar de forma cortés y profesional, contribuyendo a un ambiente productivo y cooperador.

Artículo 5. Se entiende como conductas de discriminación, intimidación, acoso y hostigamiento las siguientes:

- a. Brindar un trato desfavorable o excluyente en cuanto a características físicas, forma de vida, origen étnico, o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, idioma, religión, opiniones, preferencias sexuales y estado civil; perjudicando la dignidad del colaborador y/o estudiante, creando un ambiente ofensivo y hostil.
- b. Propagar rumores, intimidar por medios digitales, enviar o tomar fotografías sin permiso y/o consentimiento, enviar mensajes escritos de texto, correos electrónicos o por redes sociales que sean inapropiados, contrario a las leyes y las buenas costumbres.
- c. Comunicarse por medio de burlas, apodos desagradables, obscenidades, amenazas y golpes que hagan al individuo o grupo sentirse inseguro o temeroso.
- d. Realizar miradas, gestos, observaciones de doble sentido o insinuantes y bromas; mostrar material pornográfico; realizar propuestas

comprometedoras, manoseos, roces, solicitud de besos, propuestas de relaciones sexuales, abuso o agresión sexual y violencia física.

- e. Requerimientos de favores sexuales que impliquen promesas, amenazas, implícitas o expresas, de un trato preferencial respecto de una situación actual o futura de empleo, estudio, proyecto de investigación, utilización o participación en un servicio administrativo o de otra naturaleza similar.

Cualquier conducta de las mencionadas con anterioridad está estrictamente prohibida dentro y fuera de las instalaciones universitarias.

Artículo 6. El proceso de la denuncia será:

Para los colaboradores y funcionarios:

- a. El colaborador que considere que ha sufrido de discriminación, intimidación y/o acoso debe reportar la situación a la Dirección de Recursos Humanos.
- b. Los colaboradores son responsables de reportar a la Dirección de Recursos Humanos cualquier incidente que pueda constituir acoso, hostigamiento, amenazas, intimidación o violencia contra otros colaboradores.
- c. La Dirección de Recursos Humanos comunicará a la jefatura inmediata de las personas involucradas, así como a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la interposición de la denuncia que se haya presentado.
- d. La Dirección de Recursos Humanos remitirá la denuncia a la Comisión Investigadora, la cual estará integrada, preferiblemente, por tres personas, en las que estén representados ambos sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. La Comisión confeccionará un expediente administrativo que contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada, las actas y las resoluciones pertinentes; y elaborará un informe sobre el resultado del proceso. El proceso se realizará en un plazo máximo de 30 días calendario.
- e. La Dirección de Recursos Humanos y la jefatura respectiva, cuando corresponda, tomarán las medidas correspondientes con las personas responsables.

Para los estudiantes y profesores:

- a. Las denuncias serán presentadas ante el Departamento de Bienestar Estudiantil. El denunciante ofrecerá o aportará las pruebas que considere pertinentes para este fin.
- b. El Departamento de Bienestar Estudiantil procederá a confeccionar un expediente con las pruebas y otros documentos pertinentes en conjunto con el Consejo Académico de la Universidad. Bienestar Estudiantil constituirá un órgano instructor denominado Comisión Investigadora, compuesto de tres miembros para recabar prueba, convocar a audiencias, valorar las pruebas y emitir la recomendación pertinente.
- f. El Departamento de Bienestar Estudiantil, comunicación a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la interposición de la denuncia que se haya presentado.

- c. Dicho órgano será nombrado a más tardar en setenta y dos horas después de la presentación de la denuncia. Una vez nombrado el órgano instructor deberá notificar a las partes de los cargos imputados de forma personal y mediante documento escrito y en un plazo máximo de cinco días hábiles después de recibida la comunicación, dará las audiencias para recibir declaraciones y recibir las pruebas.
- d. Concluidas las audiencias y la recepción de las pruebas, procederá a valorar la prueba con los hechos y a emitir las recomendaciones que fueren pertinentes al Consejo Académico, en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- e. El Consejo Académico procederá conforme a la recomendación y opinión de los miembros. En caso de que se recomiende una sanción, se procederá de acuerdo con lo especificado en el Artículo 9 de este Reglamento.
- f. Los procedimientos están establecidos para la mejor atención de las denuncias y en ningún caso se utilizarán para limitar o restringir el derecho a denunciar casos de acoso o para impedir la aplicación de correctivos o sanciones.

Artículo 7. Tanto en el caso de los colaboradores y funcionarios como en el de los estudiantes y docentes, una vez agotados los procedimientos establecidos o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

Artículo 8. El Departamento de Recursos Humanos, la Unidad de Bienestar Estudiantil, los órganos instructores y las partes involucradas se comprometen a mantener total confidencialidad y discreción sobre el caso, tanto en el proceso de investigación como en la resolución de la denuncia; en caso de no hacerlo podrá aplicarse una sanción

Artículo 9. La institución brindará la protección necesaria y oportuna a las personas que hayan sido objeto de conductas de discriminación, intimidación y acoso. Esta protección podrá consistir en garantizar el puesto de trabajo, reubicación del denunciante o denunciado, suspensión con goce de salario durante el transcurso de la investigación; en caso de profesores, suspensión de su contrato laboral durante el plazo de la investigación; y en el caso de estudiantes, se podrá gestionar el traslado a otro grupo del mismo curso, según las valoraciones hechas sin que esto limite las posibles sanciones.

Artículo 10. 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.

Artículo 11. En caso de que los órganos directores de un proceso recomienden una sanción se procederá de la forma siguiente:

En el caso de empleados universitarios o docentes se aplicarán las siguientes sanciones:

1. Faltas leves: Según la gravedad del (los) hecho (s), se aplicará una amonestación escrita a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas leves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta grave.
2. Faltas graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será suspendido sin goce de salario hasta ocho días consecutivos a quien se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas graves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta muy grave.
3. Faltas muy graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será causal de despido sin responsabilidad patronal, a quien se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento.

Las anteriores sanciones se aplicarán conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo, Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia y sus leyes conexas.

En el caso de estudiantes se aplicará las siguientes sanciones:

1. Faltas leves: Según la gravedad del (los) hecho (s), se aplicará una amonestación escrita a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas leves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta grave.
2. Faltas graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será causal de suspensión de quince días lectivos y hasta seis meses calendario, a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento. La reiteración de más de dos faltas graves generará que el hecho se vea como agravante, dando lugar a una sanción de falta muy grave.
3. Faltas muy graves: Según la gravedad del (los) hecho (s), será causal de suspensión de su condición de estudiante regular desde seis meses y hasta seis años calendario, a la persona que se le haya comprobado alguna de las conductas reguladas como de hostigamiento, discriminación y/o intimidación según el presente reglamento.

De no comprobarse la falta se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 12. Reportes o denuncias falsas comprobadas serán sujetas a acciones disciplinarias, según lo dispuesto en el ordenamiento jurídico o en el Reglamento

del Régimen Estudiantil, según corresponda, adicionalmente, de las responsabilidades de índole penal que puedan generarse contra el denunciante falso

Artículo 13. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el Artículo 5 de la Ley 7476 supracitada.

Artículo 14. Con el fin de mantener un ambiente laboral y estudiantil armonioso, la Universidad realizará campañas de comunicación para que el personal y los estudiantes puedan identificar las conductas de discriminación, intimidación, acoso y hostigamiento, y procedan a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

Artículo 14. Reformas al reglamento

Las reformas al presente Reglamento serán propuestas por el Rector a conocimiento del Consejo Universitario, quien las someterá para aprobación a la Junta Directiva del Grupo Manuel Aragón S.A.