



## Acuerdo del Consejo Universitario

9 de septiembre de 2020  
**Comunicado R-221-2020**

Señoras y señores:

Vicerrectoras (es)

Decanas (os) de Facultad

Decano del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras (es) de Escuelas

Directoras (es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras (es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones Experimentales

Directoras (es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Para su conocimiento, les comunicamos el punto N.º 1 del acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión N.º 6413, artículo 6, celebrada el 25 de agosto de 2020.

Por lo tanto, 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 dio lugar a que el movimiento estudiantil se declarara 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 realizar reformas al reglamento.
8. 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. 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 en una primera ocasión 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 esta subcomisión quedó a cargo de la Dra. Teresita Cordero Cordero.

10. El 13 de diciembre de 2019, la propuesta de la subcomisión fue presentada a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes. Durante los meses de febrero y marzo de 2020 se continuó su análisis, periodo en el cual se recibió a la Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, directora del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), para atender las observaciones y consultas de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes.
11. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 6362, artículo 3, del 17 de marzo de 2020, acordó publicar en consulta la propuesta de reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*. La propuesta se publicó en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* N.º 14-2020, del 23 de marzo de 2020. El periodo de consulta a la comunidad universitaria se inició el 25 de marzo y finalizó el 1.º de junio de 2020.
12. Durante el periodo de consulta se recibieron 12 respuestas por parte de instancias y personas integrantes de la comunidad universitaria. Adicionalmente, se contó con el criterio de la asesoría legal de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual y de la Licda. Mónica Sancho Rueda, abogada integrante del equipo interdisciplinario. Todas las observaciones recibidas por la comunidad universitaria fueron analizadas en el seno de la subcomisión conformada para tal fin.
13. Para la revisión y análisis de las observaciones recibidas durante el periodo de consulta, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes creó nuevamente una subcomisión, la cual en esta ocasión estuvo conformada por: la M.Sc. Gina Sibaja Quesada, representante de la Administración; la M.Sc. Sylvia Mesa Peluffo, del equipo interdisciplinario; la Dra. Montserrat Sagot



Rodríguez, del CIEM; la M.Sc. Teresita Ramellini Centella, coordinadora de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual; Eliana Quimbayo Bolaños y Sionith Mondragón Chambers, representantes estudiantiles de la FEUCR, y la Bach. Valeria Rodríguez Quesada. La coordinación quedó nuevamente a cargo de la Dra. Teresita Cordero Cordero.

14. La propuesta de reforma integral fue presentada en la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes ampliada, realizada el jueves 13 de agosto de 2020. En esta reunión de la Comisión participaron, además, representantes de la subcomisión.
15. Se utilizaron como insumos para la propuesta de reforma integral los criterios brindados por parte del Órgano del Procedimiento de Instrucción de la Universidad de Costa Rica, 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; asimismo, en una segunda etapa se reformó esta propuesta a partir del análisis de los comentarios y las observaciones recibidas del proceso de consulta a la comunidad universitaria.
16. La reforma reglamentaria da respuesta a las necesidades expresadas por la comunidad universitaria, dentro del marco de lo dispuesto en la legislación nacional vigente. Además, se fortalece la instancia que existe actualmente para dar atención a la víctima, así como la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual como órgano encargado del procedimiento administrativo.
17. Esta propuesta plantea una reforma integral al reglamento. Los cambios incluyen la incorporación de nuevos artículos, la eliminación o ampliación de otros, una reenumeración de los artículos y una propuesta de estructura que pretende facilitar su comprensión.
18. Las modificaciones incorporadas abarcan una ampliación del ámbito y sujetos de aplicación del reglamento, al incluir los contratos de prestación de servicios (servicios profesionales y subcontratación). Además, se actualizan las funciones y responsabilidades de la Comisión Institucional Contra el



Comunicado R-221-2020  
Página 5 de 31

Hostigamiento Sexual y de las comisiones instructoras, para que estén acordes con el funcionamiento regular de estas instancias, así como a la situación nacional actual (situaciones excepcionales y uso de tecnologías de la información).

19. Se requiere brindar mayor claridad a la norma y facilitar su comprensión, por lo cual se incluyen una serie de definiciones, entre ellas: 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, aparte de otras.
20. Es de interés la ejecución de acciones tendientes a erradicar cualquier manifestación de hostigamiento sexual. Al respecto, se incorpora un apartado específico con el detalle de las medidas preventivas que serán implementadas en materia de hostigamiento sexual.
21. Se estima indispensable fortalecer, mediante la asignación de recursos, el funcionamiento de la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual (CICHS), de manera que se incrementa la cantidad de miembros que la conforman y se definen las jornadas mínimas requeridas para su funcionamiento. Además, se establece que las comisiones instructoras serán integradas por los miembros de la CICHS, sin limitar que, según determinadas circunstancias, la CICHS pueda instaurar comisiones instructoras, en las que se cuente con la participación de personas funcionarias, por cuanto esta práctica ha funcionado además como un mecanismo de educación y sensibilización sobre la temática.
22. El trabajo realizado por el equipo interdisciplinario del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) está invisibilizado en la norma actual, a pesar de su importancia. En ese sentido, se plantea transformar la figura de este en la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, acción con la cual se busca además fortalecer la capacidad de dar apoyo a víctimas y sobrevivientes de hostigamiento sexual.



Comunicado R-221-2020  
Página 6 de 31

23. Es necesario salvaguardar la seguridad física, psicológica y emocional de las personas denunciantes y de sus testigos, por lo que se detallan las garantías, así como las medidas cautelares y de protección que pueden solicitar estas personas durante el procedimiento administrativo.
  
24. Es imperativo agilizar el procedimiento y disminuir al mínimo los plazos para la resolución de las denuncias de hostigamiento sexual. En razón de ello, en los artículos correspondientes al procedimiento se determinan los diferentes plazos aplicables para cada etapa (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).
  
25. Cualquier conducta de hostigamiento sexual es contraria a los principios y políticas de la Universidad de Costa Rica. Debido a ello, se determina que cualquier falta en esta materia es muy grave. No obstante, en busca de una sanción menos gravosa que la que cabría imponer y con base en los principios de proporcionalidad, razonabilidad y racionalidad, se proponen las sanciones que se presentan en esta reforma.

## ACUERDA

1. Aprobar la siguiente reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*.

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

### 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



Comunicado R-221-2020  
Página 7 de 31

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 y empresas contratadas por la Universidad de Costa Rica.

## Artículo 2.- Definiciones

Abuso de la relación de poder: valerse de la posición académica, laboral, institucional, económica, cultural, social, de edad 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, en cualquier espacio físico o virtual.

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 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; estas, en el marco de lecciones, giras, prácticas, trabajos finales de graduación y trabajos comunales, entre otros.

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

Denunciante: es toda persona que ponga en conocimiento de las autoridades competentes 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



Comunicado R-221-2020  
Página 8 de 31

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 o de servicios de la Universidad de Costa Rica.

Reincidencia: reiteración de cualquier manifestación de hostigamiento sexual por parte de personas que han sido investigadas y sancionadas en esta materia previamente.

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

## CAPÍTULO II HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### Artículo 3.- 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 4.- Manifestaciones del hostigamiento sexual





Comunicado R-221-2020  
Página 9 de 31

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, palabras obscenas, sonidos, símbolos o gestos.
- 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.

### CAPÍTULO III PERSONAS SUJETAS AL REGLAMENTO

#### Sección I Ámbito de aplicación

##### Artículo 5.- Alcance

Cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria, integrada por personal docente, administrativo y la población estudiantil, así como todas aquellas personas que estén vinculadas, permanente o transitoriamente, con la Universidad de Costa Rica, podrán utilizar este reglamento para denunciar las conductas de hostigamiento sexual de las cuales sean objeto.

Podrán ser denunciadas mediante este reglamento todas aquellas personas vinculadas, permanente o transitoriamente, bajo relación laboral con la Universidad de



Comunicado R-221-2020  
Página 10 de 31

Costa Rica, así como el estudiantado (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.

## Sección II

### Personas vinculadas a la Universidad de Costa Rica

#### Artículo 6.- **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, convenios de cooperación, acuerdos, cartas de entendimiento, entre otros, contendrán cláusulas específicas relativas a la abstención y sanción de actos de hostigamiento sexual, de acuerdo con la legislación nacional y lo dispuesto en este reglamento.

#### Artículo 7.- **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 8.- **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,



Comunicado R-221-2020  
Página 11 de 31

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 9.- 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 a la que está vinculada la persona denunciada con respecto al procedimiento disciplinario y las sanciones aplicadas.

La Rectoría remitirá el informe a la CICHS, 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 de la cual provenga la persona denunciada.

La CICHS 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 un periodo de cinco a diez años.

### **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 (ODI).

#### **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*



Comunicado R-221-2020  
Página 12 de 31

*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 ODI, desarrollará al menos una campaña anual de prevención del hostigamiento sexual, dirigida a la comunidad universitaria y personas vinculadas con la Universidad. Las Sedes Regionales, unidades académicas y administrativas deberán facilitar el desarrollo de estas actividades.
- b) La CICHS y el 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.

**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 (CICHS)**

- a) La CICHS estará integrada por nueve personas, designadas de la siguiente forma:



Comunicado R-221-2020  
Página 13 de 31

- 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  $\frac{1}{4}$  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 CICHHS deberán contar con formación probada en género y en hostigamiento sexual, para lo cual la instancia que haga la designación presentará la documentación necesaria, en la cual conste que se cumple con este requisito; caso contrario, recibirá capacitación en los tres meses siguientes a la designación. Asimismo, no deben tener denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género o por hostigamiento sexual.

La CICHHS 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 FEUCR, que se eligen cada año.

Se velará por la equidad de género en la conformación de la CICHHS. Las representaciones no son delegables.

## Artículo 15.- Funciones de la CICHHS



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, a 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 y tramitadas por la CICHS, 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 autoridades competentes.
- m) Proponer a la Rectoría los rubros presupuestarios, requeridos para atender sus funciones y las de las comisiones instructoras.
- n) Hacer uso de las tecnologías y plataformas de información electrónicas disponibles para atender sus funciones.
- o) Establecer los protocolos necesarios para atender cualquier situación de caso fortuito, fuerza mayor, urgencia y emergencia, en coordinación con las autoridades universitarias correspondientes, con el objetivo de mantener el funcionamiento regular de la CICHS.

## Artículo 16.- Integración de las comisiones instructoras

La CICHS nombrará de entre sus integrantes una comisión instructora, para cada caso, conformada por tres personas, de unidades académicas o administrativas



Comunicado R-221-2020  
Página 15 de 31

diferentes a las que pertenecen las partes involucradas. No podrán formar parte de estas comisiones la representación de la FEUCR y la del CIEM.

En los casos que la CICHHS lo determine, se podrán conformar comisiones instructoras en las que participe personal universitario que no pertenezca a la CICHHS. Para estos casos, al menos una de las personas integrantes debe formar parte de la CICHHS 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 CICHHS.
- b) Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- c) Tramitar la 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) Otorgar a la persona denunciada la facultad para que ejercite su defensa técnica y material conforme a los medios legalmente establecidos.
- e) Realizar la audiencia oral y privada para recibir las declaraciones de las partes y de personas testigos, evacuar toda la prueba y recibir las conclusiones.
- 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 y enviar un informe de lo instruido a la CICHHS, debidamente fundamentado y con las recomendaciones procedentes.
- j) Hacer cualquier otra acción que considere pertinente, siempre y cuando no viole el principio de legalidad.

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

#### **Artículo 18.- Integración y jerarquía**



Comunicado R-221-2020  
Página 16 de 31

La Defensoría contra el Hostigamiento Sexual depende del 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 CICHS.
- 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 bien podrá hacerlo de oficio cuando la CICHS declare el caso de interés institucional o cuando los hechos sean públicos y notorios.
- 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.





Comunicado R-221-2020  
Página 17 de 31

- 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 denunciantes ni de las personas denunciadas, durante la tramitación del proceso hasta el acto final.
  - ii. El principio províctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.
- b) Se prohíbe la conciliación de las partes, en situaciones de hostigamiento sexual, dentro del procedimiento administrativo.
- 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.



Comunicado R-221-2020  
Página 18 de 31

## Artículo 24.- **Deber de reportar**

Salvo voluntad expresa de la presunta víctima, toda persona funcionaria o docente de la Universidad de Costa Rica está obligada a reportar, ante la CICHS, 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 reportar será considerado falta grave, y la CICHS 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.- **Solicitud de medidas cautelares o de protección**

Una vez solicitadas las medidas de protección o cautelares, estas deberán resolverse con carácter de urgencia, considerando en todo momento la seguridad de la persona denunciante o testigos. 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.

El trámite de las medidas cautelares o de protección son responsabilidad directa de la autoridad correspondiente, la cual deberá acatar las recomendaciones que emita la CICHS o la Comisión Instructora del caso. El incumplimiento de estas será considerado falta grave, por lo que la CICHS lo comunicará a la persona de superior jerarquía que corresponda, quien deberá iniciar el proceso disciplinario e informar a la CICHS sobre el resultado de este.



Comunicado R-221-2020  
Página 19 de 31

## Artículo 27.- **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 de la persona denunciada 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 y otras opciones que la normativa permita, 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.

## Artículo 28.- **Medidas de protección a la persona denunciante**

En cualquier momento del proceso, y por solicitud de la persona denunciante, la CICHS 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, así como otras opciones que la normativa permita.
- d) cualquier otra medida de protección que se considere pertinente y necesaria, siempre y cuando no violente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.



Comunicado R-221-2020  
Página 20 de 31

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

#### **Artículo 29.- 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 contras las personas testigos.
- c) la CICHES o la comisión instructora consideren que las circunstancias del caso lo ameritan, siempre y cuando no violente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

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

### **CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTOS**

#### **Artículo 30.- Obligación de aplicación del presente reglamento**

La instrucción del procedimiento administrativo en materia de hostigamiento sexual deberá regirse por lo establecido en el presente reglamento. Su inaplicación por parte de una autoridad universitaria se considerará incumplimiento de deberes, se tipificará como falta grave y se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente.

En lo que no existiere norma expresa, se aplicará, de manera supletoria, la normativa universitaria y la legislación nacional. 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.



Comunicado R-221-2020  
Página 21 de 31

En caso de que la CICHES sea notificada de que no se aplicó el procedimiento o la sanción correspondiente, de acuerdo con este reglamento deberá informar a la autoridad competente sobre la falta para iniciar el procedimiento disciplinario.

### Artículo 31.- Ejercicio de actos procesales

El ejercicio de actos procesales corresponderá a las partes o, en su defecto, a la persona que ejerza válidamente poder de representación legal de estas.

En el caso de la persona denunciante, esta podrá solicitar a la persona profesional en Derecho de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual el ejercicio de los actos procesales.

### Artículo 32.- Denuncia referencial

Cuando se reciba información de hechos constitutivos de hostigamiento sexual por parte de una persona distinta de la presunta víctima, la CICHES 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 de este; caso contrario, la denuncia se archiva.

La Defensoría podrá actuar como parte del proceso cuando la CICHES haya declarado el caso de interés institucional o cuando los hechos denunciados sean públicos y notorios, y se cuenten con pruebas para iniciar el procedimiento. Lo anterior, cuando:

- a) se dispone de la anuencia de la presunta víctima para iniciar el procedimiento, pero esta no desea constituirse como parte.
- b) no fue 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.

### Artículo 33.- 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), de manera presencial o por medios tecnológicos. Podrá ser interpuesta directamente por la víctima o por 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



Comunicado R-221-2020  
Página 22 de 31

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 ante la CICHS, esta deberá ser trasladada a la persona que coordina la CICHS 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 ordenatorio 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.

La CICHS podrá acumular los procedimientos disciplinarios cuando exista, solamente, conexión de sujeto, objeto y causa.

## **Artículo 34.- 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.



Comunicado R-221-2020  
Página 23 de 31

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 35.- 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, después 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 36.- 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 CICHS.

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 37.- 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.



Comunicado R-221-2020  
Página 24 de 31

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

La Comisión Instructora podrá pasar a la elaboración del informe final de forma anticipada; es decir, sin más trámite, cuando:

- a) la persona denunciada acepta los hechos planteados en la denuncia.
- b) la persona denunciada no contestó la denuncia en el plazo otorgado.

### **Artículo 38.- Audiencia**

Transcurrido el plazo para contestación de la denuncia, la Comisión Instructora tendrá cinco días hábiles para notificar, a las partes y testigos, sobre una audiencia, oral y privada, que se realizará en un plazo no menor a 15 días hábiles después de la notificación. La audiencia podrá dividirse en dos etapas cuando la complejidad del caso así lo requiera y en esta se evacuará la prueba ofrecida por ambas partes.

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 39.- 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 pondrá en conocimiento de las partes, las que manifestarán lo que consideren oportuno 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.

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





Comunicado R-221-2020  
Página 25 de 31

Rectoría, instancia que dará seguimiento a la solicitud.

#### **Artículo 40.- Prueba para mejor resolver**

En cualquier fase del procedimiento, a petición de parte o de oficio, la Comisión Instructora podrá ordenar cualquier prueba que considere 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 41.- Conclusiones de las partes**

La Comisión Instructora solicitará las conclusiones a las partes, de forma oral, al finalizar la audiencia. Cuando el caso sea considerado complejo por la Comisión, se les dará a las partes el plazo de 10 días para enviar sus conclusiones de manera escrita.

#### **Artículo 42.- 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 províctima; en ningún caso se podrán considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

#### **Artículo 43.- 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 CICHS.



Comunicado R-221-2020  
Página 26 de 31

#### **Artículo 44.- 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, con el cuadro fáctico y jurídico correspondiente, que incluya resultandos, considerandos y el por tanto. Esta resolución final deberá ser notificada a las partes interesadas y a la CICHS, en un plazo máximo de quince días hábiles.

Una vez en firme la resolución final, la persona con potestad disciplinaria deberá aplicar la sanción en el término máximo de un mes calendario, tomando en cuenta las disposiciones al respecto que se encuentran en este reglamento; en caso de inacción, prescribirá la potestad sancionatoria. La inobservancia de dicho plazo, sin causa justificada, será considerada falta muy grave.

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 45.- 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 de cinco días hábiles. En caso de que el acto final sea dictado por la Rectoría, solo cabrá el recurso de reposición.

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



Comunicado R-221-2020  
Página 27 de 31

notificados a las partes, para que manifiesten lo que estimen pertinente.

#### **Artículo 46.- 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 CICHS.

El expediente podrá ser consultado por:

- a) integrantes de la Comisión Instructora.
- b) integrantes de la CICHS.
- 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 47.- Calificación de las faltas**

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

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

#### **Artículo 48.- Criterios para la valoración de las faltas**

Para valorar la gravedad de la conducta de la persona denunciada, la Comisión



Comunicado R-221-2020  
Página 28 de 31

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) Número de víctimas.
- e) Amenazas o intimidación a la persona denunciante y sus testigos.
- f) Causar agravio a la persona denunciante.
- g) Entorpecer la investigación.
- h) Reincidencia.
- i) Otros criterios que agraven la conducta.

#### Artículo 49.- Sanciones

- a) En el caso del personal docente y administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:
  - i. Falta leve: amonestación escrita, con copia al expediente, o 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 por 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



Comunicado R-221-2020  
Página 29 de 31

- oferentes por un plazo de hasta cinco años.
- iii. falta muy grave, término del contrato y eliminación del registro de oferentes hasta por diez 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 50.- Denuncias falsas**

Quien denuncie falsamente hostigamiento sexual podrá incurrir, cuando así se determine, en denuncia calumniosa, la cual se encuentra tipificada en el *Código Penal* vigente.

### **CAPÍTULO XI DISPOSICIÓN FINAL**

#### **Artículo 51.- Disposiciones supletorias**

Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la normativa universitaria compatible, la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, Ley N.º 7476, y sus reformas; *Ley general de la Administración Pública* y el *Código de Trabajo*.

--

#### **TRANSITORIO 1. Funcionamiento de comisiones instructoras**



Comunicado R-221-2020  
Página 30 de 31

Las personas que integran comisiones instructoras al momento de la aprobación de este reglamento, mantendrán sus funciones hasta cumplir con la instrucción los casos para los cuales fueron designadas.

## **TRANSITORIO 2. Conformación Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual**

Las personas que integran la CICHS al momento de la aprobación de este reglamento, podrán mantener sus funciones hasta cumplir con el periodo por el cual fueron designadas. Una vez finalizado este, las autoridades universitarias competentes deben ajustarse a los procedimientos y requisitos establecidos en el artículo 14 de este reglamento. Las nuevas representaciones dispuestas en este reglamento serán designadas una vez su entrada en vigencia.

## **TRANSITORIO 3. Procedimientos administrativos en trámite**

Las denuncias contra hostigamiento sexual que se encuentran en proceso de análisis, continuarán rigiéndose por la normativa aplicable al momento de su presentación.

2. Solicitar a la Administración que:
  - a) En un plazo máximo de tres meses se formulen, en conjunto con la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual, las cláusulas que deberán incluir los contratos de prestación de servicios, convenios de cooperación, acuerdos, cartas de entendimiento, entre otros, que sean suscritos por parte de la Universidad de Costa Rica, especialmente, con respecto al cumplimiento del reglamento y las posibles sanciones. Lo anterior, en el marco de lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*.
  - b) Analice la posibilidad de otorgar, de manera permanente, el recurso humano jurídico que requiere la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual, una vez realizados los estudios técnicos respectivos.
3. Solicitar a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil incluir en la próxima resolución sobre las *Normas y procedimientos de matrícula* una disposición que prevea la posibilidad de que ante la imposición de medidas cautelares o de protección, para casos de hostigamiento sexual, se podrán valorar otras opciones que garanticen el derecho a la educación, siempre y cuando la normativa las permita.



Comunicado R-221-2020  
Página 31 de 31

4. Informar a la Dirección del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) que es necesaria la actualización del reglamento de esa unidad académica de investigación, debido a las modificaciones que incorpora la reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual*, para lo cual se deberá seguir el proceso de análisis y aprobación dispuesto en el *Reglamento de la investigación en la Universidad de Costa Rica*. La reforma solicitada deberá presentarse en un plazo máximo de tres meses.

**ACUERDO FIRME.**

Atentamente,

Este documento está firmado digitalmente 

Dr. Carlos Araya Leandro  
Rector

KCM

- C. Prof. Cat. Madeline Howard Mora, Directora, Consejo Universitario  
Archivo