



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ABUSO, EXPLOTACIÓN, ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

(En cumplimiento de la Ley No 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia)

La Universidad Bíblica Latinoamericana (UBL), cuyo ente regente es la Asociación Seminario Bíblico Latinoamericano (ASBL), cédula jurídica 3-002-045314, es una institución comprometida con la justicia de género, la equidad y los derechos de todas las personas en nuestras sociedades latinoamericanas y caribeñas. En este marco, busca promover espacios seguros y relaciones sanas en sus ambientes educativos y laborales, entre otros. El presente protocolo es una de las herramientas que contribuyen a los fines antes señalados ya que busca sensibilizar a la comunidad universitaria para prevenir el abuso, la explotación, acoso u hostigamiento sexual y la violencia de género. A la vez, tiene como función informar y capacitar a las personas vinculadas a la institución sobre los medios para la denuncia, investigación y sanción de casos que se puedan presentar.

Este protocolo forma parte de la Política de Género de la institución y se enmarca en los valores de inclusión y justicia, por lo que detalla el procedimiento a seguir apegándose al Régimen Disciplinario que forma parte de los Estatutos y Reglamentos Conexos de la Universidad Bíblica Latinoamericana, aprobados en su última versión por el CONESUP en la sesión ordinaria No. 820-2017, del 13 de septiembre del 2017 y al Reglamento Interno de Trabajo de la Asociación Seminario Bíblico Latinoamericano, aprobado en su última versión por el Ministerio de Trabajo el día 24 de enero del 2020.

CONTENIDO

<u>CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES</u>	<u>3</u>
ARTÍCULO 1 – OBJETIVOS.....	3
ARTÍCULO 2 - MARCO LEGAL	3
ARTÍCULO 3 - DEFINICIONES.....	4
ARTÍCULO 4 – MANIFESTACIONES.....	6
<u>CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</u>	<u>7</u>
ARTÍCULO 5 – SUJETOS.....	7
ARTÍCULO 6 – CONTEXTO DE REALIZACIÓN.....	7
<u>CAPÍTULO III: PREVENCIÓN</u>	<u>8</u>
ARTÍCULO 7 - POBLACIÓN ESTUDIANTIL.....	8
ARTICULO 8 - PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO	8
ARTICULO 9 - SENSIBILIZACIÓN.....	9
ARTICULO 10 - ACTIVIDADES ACADÉMICAS.....	9
ARTICULO 11 - AMBIENTE LABORAL Y ACADÉMICO	9
<u>CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA</u>	<u>9</u>
ARTÍCULO 12 - DERECHOS.....	10
ARTÍCULO 13 – PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.....	10
ARTÍCULO 14 - PROCEDIMIENTO PARA ATENDER DENUNCIAS.....	11
ARTÍCULO 17 – APELACIONES.....	16
<u>CAPÍTULO V: FALTAS Y SANCIONES.....</u>	<u>16</u>
ARTÍCULO 18 - TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS	16
ARTÍCULO 19 – CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS.....	18
ARTÍCULO 20 - DESESTIMACIÓN DE LA DENUNCIA.....	18
ARTÍCULO 21 DENUNCIAS FALSAS.....	18
ARTÍCULO 22 - SANCIONES.....	18
ARTÍCULO 23 – OBLIGATORIEDAD DE INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO.....	20
<u>CAPÍTULO VI: DISPOSICIÓN FINAL.....</u>	<u>20</u>
ARTICULO 24 - DISPOSICIONES SUPLETORIAS.....	20
<u>CAPÍTULO VII: APROBACIÓN Y VIGENCIA.....</u>	<u>20</u>
ARTÍCULO 25 – APROBACIÓN.....	20
<u>ANEXOS.....</u>	<u>20</u>

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 – Objetivos

1. Proteger la dignidad e integridad de cada persona que trabaja y estudia en la UBL o que participa en alguna actividad programada por la universidad, mediante la prevención, capacitación, investigación, sanción y erradicación del abuso, explotación, acoso, hostigamiento sexual y violencia basada en género.

Las siguientes acciones están fundamentadas en los principios de respeto, libertad y equidad:

- a) Implementar mecanismos para la sensibilización y capacitación de la comunidad universitaria, integrada por personal docente, administrativo y la población estudiantil, así como todas aquellas personas que estén vinculadas, permanente o transitoriamente a la UBL.
- b) Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias, garantizando la confidencialidad y un debido proceso que incluya un régimen sancionatorio.

2. Establecer un procedimiento bajo los principios rectores definidos por la Ley No 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”, cuyo objetivo es el respeto por la libertad y la vida humana, el principio de igualdad ante la ley, el derecho al trabajo, el derecho a la educación, principios que se aplican de forma general a todas las personas independientemente de su género.

3. Mantener condiciones laborales y académicas que garanticen, sin distingo de posiciones ni jerarquías, el respeto recíproco entre las personas que laboran, prestan servicios, cursan sus estudios o visitan esta institución, previniendo, combatiendo y erradicando todo intento de abuso, explotación, acoso, hostigamiento y violencia basada en género.

ARTÍCULO 2 - Marco Legal

Los siguientes marcos jurídicos internacionales y nacionales rigen las políticas con relación a la prevención del hostigamiento y el acoso sexual en Costa Rica. Esta se adhiere a las siguientes convenciones internacionales:

- a) La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N° 6968, de 2 de octubre de 1984.
- b) La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley N° 7499, de 2 de mayo de 1995.

A nivel nacional, la prevención y sanción de la violencia hacia las mujeres se contempla en las siguientes leyes, entre otras:

- a) No 7476 “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia” del 3 de febrero de 1995.
- b) Ley 8589 de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres de abril, 2007 y sus reformas.
- c) Ley N°10158 de Consolidación del Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar y la Violencia contra las Mujeres (COAVIFMU) y Declaratoria de los Servicios de Atención de la Violencia contra las Mujeres como Servicio Esencial del 8 de marzo, 2022.
- d) Política N° 38999 del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI (Modificada en 2017).
- e) Ley 9969, para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual, del 13-04-2021.

ARTÍCULO 3 - Definiciones

1. Abuso sexual

El Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (SGB/2003/13) define por abuso sexual “toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción”. De esta definición se deduce lo siguiente:

- Es un tipo de violencia de carácter sexual, con o sin contacto físico.
- Se da en una dinámica de poder desigual (edad, fuerza física, jerarquía laboral), que utiliza la coacción moral (chantaje, intimidación o engaño) o coacción física.

2. Explotación sexual

El Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (SGB/2003/13) define como explotación sexual “a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona”.

3. Acoso u hostigamiento sexual

El artículo 3 de la ley No 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” define el acoso u hostigamiento sexual como “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia;
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo;
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.”

Además de la definición anterior, se acogen las siguientes definiciones:

- Insinuación sexual inadecuada, conducta verbal o física de naturaleza sexual u otro comportamiento de naturaleza sexual que provoque una situación objetivamente humillante y ofensiva.
- Conductas o comportamientos que ocasionen un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

4. Violencia basada en género

Según ONU Mujeres, la definición de violencia basada en género se entiende como un tipo de violencia que afecta desproporcionadamente de forma negativa a una persona por su identidad de género real o percibida. Esta designación subraya el hecho de que las diferencias de poder estructurales y basadas en el género

derivan en múltiples formas de violencia dirigidas a sectores marginalizados como mujeres, niñas, niños¹, personas LGTBIQ+², entre otros.

ARTÍCULO 4 – Manifestaciones

Las manifestaciones de estas formas de violencia son prácticas que implican el aprovechamiento de las situaciones de superioridad basadas en relaciones jerárquicas institucionales y en las desigualdades de género, u otras. Incluyen lo siguiente:

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, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien las recibe. (Ley 7476, art. 4).
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien las recibe. (Ley 7476, art. 4).
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. (Ley 7476, art. 4).

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba (Ley 7476, art. 4), como piropos, palabras obscenas o bromas con contenido sexual.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe (Ley 7476 art. 4), como tocamientos innecesarios, pellizcos, roces en el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para tener relaciones sexuales.

¹ Ver la Política de protección de la niñez y adolescencia de la UBL, <https://drive.google.com/file/d/1FdyfAebdWaBNsSU-zm4997BoxZhCw1Wp/view?usp=sharing>.

² Ver Anexo 1.

4. Acercamientos excesivos o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico, realizados en forma insistente y reiterada, estos pueden ser hacer gestos y miradas insinuantes.

CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 5 – Sujetos

Son sujetos de este protocolo el personal docente y administrativo de la Universidad Bíblica Latinoamericana,³ así como las personas estudiantes de todos sus programas, según se indica en el artículo número 2 del Régimen Disciplinario: “La UBL postula relaciones de respeto mutuo entre profesores, estudiantes y administrativos. Las correctas relaciones humanas en la universidad deberán basarse en la honestidad y respeto total a la persona, su pensamiento y su integridad física y moral.” También son sujetos de este protocolo todas las personas vinculadas directa o indirectamente a la UBL y/o ASBL y quienes utilizan las instalaciones para cualquier fin.

ARTÍCULO 6 – Contexto de realización

Este protocolo se aplicará a hechos de abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia de género cometidos en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- En las oficinas administrativas, las aulas, la residencia estudiantil, el “Hostal el Bambú”, las huertas comunitarias o cualquier otro espacio del campus universitario.
- En espacios físicos y virtuales como:
 - Actividades académicas, reuniones de trabajo o cualquier otro tipo de actividad organizada por la UBL, independientemente del lugar donde se realice.
 - Representaciones oficiales que realiza una persona docente, administrativa, estudiante, o quien mantenga un vínculo transitorio o permanente con la UBL, que estén en el marco de las relaciones

³ Sea que su vínculo sea por tiempo definido o indefinido, tiempo completo o parcial, por servicios o asesorías, incluyendo personal docente, administrativo vinculados mediante colaboraciones con iglesias u otros organismos e instituciones (personas misioneras, voluntarias, colaboradoras ecuménicas, pasantes, etc.

laborales o educativas, o de los programas o proyectos de la institución.

CAPÍTULO III: PREVENCIÓN

La UBL promoverá medidas para asegurar que toda la comunidad universitaria, integrada por personal docente, administrativo y la población estudiantil, así como todas aquellas personas que estén vinculadas, permanente o transitoriamente, esté sensibilizada sobre los problemas de abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género, que conozcan esta política de tolerancia cero y los mecanismos de denuncia existentes.

ARTÍCULO 7 - Población estudiantil

La Decanatura de la Facultad junto a la Pastoral Estudiantil gestionarán espacios de información y formación para la población estudiantil sobre este protocolo:

- Incluirá en el proceso de inducción de estudiantes de primer ingreso la capacitación sobre el uso de esta política.
- Incluirá el protocolo y sus actualizaciones en el manual estudiantil.
- Compartirá el protocolo y sus actualizaciones con el estudiantado al inicio de cada año lectivo.
- Realizará un taller anual sobre la prevención del abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género, además de lo dispuesto en este protocolo.

ARTÍCULO 8 - Personal docente y administrativo

La Decanatura de la Facultad y la Administración gestionarán espacios de información y formación para el personal docente, administrativo y voluntario sobre este protocolo:

- Incluirán este protocolo dentro de los procesos de inducción dirigidos al personal docente, administrativo y personas voluntarias.
- Enviarán el protocolo y sus actualizaciones a todo el personal anualmente.
- Organizarán un taller anual de capacitación sobre la prevención del abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género, y

sobre lo dispuesto en este protocolo. Quienes no participen del taller deberán realizar el curso autoguiado.

ARTÍCULO 9 - Sensibilización

- a) El Departamento de Comunicación desarrollará al menos una campaña anual para la prevención del abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género, dirigida a la comunidad universitaria y a las personas vinculadas con la universidad.
- b) El Departamento de Comunicación divulgará, de forma sistemática y activa, lo dispuesto en este protocolo.

ARTÍCULO 10 -Actividades académicas

Las Escuelas de la Facultad tendrán a cargo el desarrollo de actividades académicas, tales como conferencias, seminarios, talleres, presentación de investigaciones sobre la problemática de abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género.

ARTÍCULO 11 - Ambiente laboral y académico

La UBL y todas las personas que conforman la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos, personas voluntarias y otras vinculadas) serán partícipes en la promoción de un espacio laboral y académico seguro y libre de toda forma de violencia, a través del respeto mutuo y la equidad de género.

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA

El procedimiento de denuncia es un mecanismo formalizado para dar a las personas víctimas de violencia y a los testigos la oportunidad de denunciar los casos y que las mismas se traten de forma estructurada.

El proceso de la denuncia se realizará en cuatro pasos, a saber:

Paso 1: Recibir la denuncia.

Paso 2: Investigar la denuncia.

Paso 3: Emitir un dictamen junto con las medidas disciplinarias y otorgar recurso de apelación.

Paso 4: Informar a las partes involucradas

ARTÍCULO 12 - Derechos

La persona víctima o testigo de abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género tendrá derecho a la denuncia, a ser informada sobre el procedimiento, a no ser sometida a un juicio de honestidad y a contar con servicios de apoyo psicológico y/o pastoral si así lo requiriera. Se dará seguridad a la persona denunciante que el proceso se desarrollará en una atmósfera de seguridad, confidencialidad, transparencia, comprobabilidad, puntualidad y apoyo, respetando siempre sus derechos.

Otros derechos de interés para la persona denunciante son:

- 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 o educación.
- Quien haya denunciado acoso u hostigamiento sexual falso, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia y los diversos tipos de lesiones, según el Código Penal.
- Quien formule una denuncia por acoso u hostigamiento sexual, durante la tramitación del procedimiento previsto en esta política, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la institución tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde deberá demostrar la existencia de la falta. Esa Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión con goce de salario del trabajador mientras se resuelve el despido.

ARTÍCULO 13 – Presentación de la denuncia

Las denuncias deben presentarse ante la Vicerrectoría Académica, o en caso de ausencia o de ser imputado o imputada, a la Decanatura de la Facultad de Teología, con la siguiente información:

- a) Lugar y fecha de la denuncia
- b) Nombres completos y calidades de la persona que denuncia y la persona denunciada.
- c) Identificación de la relación: laboral, educativa u otra.
- d) Descripción clara y detallada de los hechos (fechas y lugares).
- e) Pruebas documentales o testimoniales, o cualquier otro medio de prueba, que sustenten la denuncia.
- f) Señalamiento de lugar o medio para atender notificaciones.
- g) No será admisible la denuncia anónima, ni aquella que no incluya la firma de la persona que la interpone. En caso de que la persona no pueda firmar, se le tomará la impresión de la huella digital.

La denuncia puede presentarse en forma verbal (en cuyo caso la persona que reciba la denuncia se limitará a transcribir fidedignamente la narración sobre los hechos que relata la víctima). La persona denunciante deberá aportar su firma, de manera presencial o por medios tecnológicos.

Para la realización de la denuncia, la persona denunciante podrá utilizar el formulario (digital e impreso) dispuesto en el Anexo 2 de este protocolo.

ARTÍCULO 14 - Procedimiento para atender denuncias

Se establece el siguiente procedimiento para atender las denuncias:

1. Conformación de una comisión investigadora

La Vicerrectoría Académica deberá conformar una comisión para la investigación del caso, compuesta por:

- a) La Decanatura de la Facultad de Teología, quien preside.
- b) La Dirección de la Escuela a la que pertenezca la persona imputada, en caso de ser docente o estudiante; en los demás casos, según criterio de la Vicerrectoría, velando por la paridad de género.
- c) La dirección del Departamento de Vida Comunitaria/Pastoral Estudiantil.

- d) Una persona estudiante, cuando la persona imputada sea estudiante o docente.
- e) Una persona administrativa, cuando la persona imputada sea de cualquier otro ámbito de la institución.

2. Aspectos generales:

- a) Al menos una de las personas de la comisión deberá tener experiencia y/o formación en el abordaje de situaciones de violencia de género y/u hostigamiento sexual, caso contrario, se deberá nombrar a una persona con dichas calidades como integrante de la comisión.
- b) En caso de que la situación lo amerite, se solicitará la integración de una persona profesional en psicología.
- c) Si alguna de las personas nombradas en la comisión investigadora (Art. 14.1) estuviera implicada en forma directa o indirecta, deberá abstenerse de participar y será sustituida por otra persona nombrada por la Vicerrectoría Académica. Idealmente, la comisión deberá contar con paridad de género.
- d) La comisión deberá trabajar con absoluta confidencialidad hasta donde sea necesario.
- e) En el caso de la ausencia o recusación de la Vicerrectoría Académica o Decanatura, la Rectoría podrá designar quien sustituya el cargo que así lo requiera.

3. Recusación:

- a) Son causales de recusación o excusa de la comisión el parentesco con cualquiera de las partes, el tener interés directo en la resolución del caso o haber sido testigo directo de la situación denunciada.
- b) En caso de recusación de alguna de las personas nombradas, la Vicerrectoría Académica nombrará como reposición una persona con rango o calidades similares, procurando mantener en todo momento la paridad de géneros en la conformación de la Comisión.

4. Responsabilidades de la comisión

La comisión tendrá la responsabilidad de:

- a) Otorgar trámite a las denuncias con la mayor celeridad, prudencia y confidencialidad.
- b) Recibir las pruebas presentadas por la persona denunciante.
- c) Informar a la persona denunciada, recibir su testimonio y pruebas de descargo.
- d) Solicitar y recibir testimonios sobre los hechos denunciados.
- e) Investigar y analizar el caso de manera exhaustiva según la presente normativa.
- f) Solicitar la asesoría legal y/o psicológica que sea pertinente.
- g) Levantar actas durante todo el proceso de investigación y análisis.
- h) Recomendar la aplicación de cualquier medida cautelar que a su juicio consideran conveniente, aplicando para ello criterios altamente restrictivos, con la única finalidad de evitar que la investigación pueda entorpecerse y/o alterarse en su resultado
- i) Emitir un informe del proceso con su dictamen en un plazo no mayor a un mes, incluyendo la calificación de la falta y la sanción correspondiente.
- j) Trasladar el informe y dictamen a las personas implicadas y a la Vicerrectoría Académica para la aplicación de la sanción en el caso de estudiantes.
- k) Trasladar el informe y dictamen a la Rectoría para la aplicación de la sanción en todos los demás casos.

5. Características del procedimiento

El procedimiento para seguir deberá reunir las siguientes características:

- a) El plazo de duración del proceso de investigación, el cual suspende el término de prescripción de la acción para sancionar, no podrá exceder en ningún caso de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.
- b) Recibida la denuncia, la Comisión citará a las partes (denunciante y denunciado) a una audiencia dentro de un plazo máximo de tres días hábiles.

- a. En la citación a las partes se les indicará el derecho de hacerse acompañar de abogado y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
 - b. Además se les indicará que no podrá haber conciliación dentro del procedimiento, al tenor de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley No. 7476 y sus reformas.
 - c. En esta audiencia se tomará la declaración tanto de la persona que denuncia como de la(s) persona(s) denunciada(s), quien(es) en ese mismo acto deberá(n) aportar la prueba de descargo. En ese mismo momento se le(s) deberá leer, textualmente, las disposiciones de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley No. 7476 y sus reformas.
- c) Para la recepción de la prueba testimonial que las partes ofrecieren, la Comisión señalará, con prudente antelación, la hora y la fecha en que tal diligencia se llevará a cabo; procurando, hasta donde las circunstancias lo permitan, evacuarla toda en la misma oportunidad; y si ello no fuere factible, consecutivamente, durante los días que fuere necesario.
- d) Se prescindirá de testigos que sin justa causa no fueren presentados por sus proponentes en las oportunidades señaladas, salvo que la comisión investigadora considere que su declaración es importante para mejor resolver.
- a. Los y las testigos declararán por separado y a través de la Comisión Investigadora y podrán ser repreguntados por las partes del proceso, a las que, en ese caso, se les exigirá respeto y mesura (a los y las testigos se les preguntará solamente sobre aspectos relacionados con la denuncia y nunca sobre antecedentes de la persona denunciante). Previo a su declaración, a cada testigo se le leerá textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley No. 7476.
 - b. Para la valoración de la prueba, la Comisión deberá tener presentes las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios generales y especiales que rigen la materia de acoso u hostigamiento sexual.

- e) En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona denunciante, así como también está prohibido considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

6. Resolución final

La resolución final, a través de la cual la Comisión exponga sus conclusiones del caso concreto deberá ser rendida en un plazo máximo de un mes después de evacuada la prueba ofrecida por ambas partes.

En caso de comprobarse la falta denunciada, se rendirá un informe recomendando que ésta sea sancionada según corresponda a su gravedad. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

En esta resolución de fondo, como mínimo, deberá incluirse lo siguiente:

- a) La identificación plena de las partes involucradas
- b) Descripción de la naturaleza del ligamen que relaciona o vincula a las partes
- c) Enunciación sucinta de los hechos denunciados y de su respectiva réplica
- d) Elenco de hechos probados y no probados con el procedimiento realizado.
- e) La decisión final debidamente fundamentada

ARTÍCULO 15 - Medidas cautelares

1. Aplicación

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 7476 y sus reformas, la Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, podrá solicitar a la persona empleadora o representante competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona víctima.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

2. Vigencia

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la Vicerrectoría Académica atendiendo a la duración del proceso. La resolución del superior carecerá de recurso, excepto el de adición o aclaración.

ARTÍCULO 16 - Debido proceso

La persona denunciada tiene el derecho a un debido proceso, incluyendo: confidencialidad, presunción de inocencia durante el proceso hasta la emisión del dictamen, derecho a ser escuchada y ofrecer prueba de descargo, derecho a un plazo razonable para ofrecer el descargo, derecho a la notificación y derecho a la apelación.

ARTÍCULO 17 – Apelaciones

Una vez emitido el dictamen, la persona imputada podrá apelar el fallo de la comisión en no más de cinco días hábiles ante la Vicerrectoría Académica quien, en un plazo no mayor a 15 días dará su decisión. El fallo de la Vicerrectoría Académica es inapelable.

CAPÍTULO V: FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 18 - Tipificación de las faltas

Se tipifican las faltas de la siguiente manera:⁴

1. Faltas leves. Se determina como faltas leves, el uso de lenguaje sexista que resulte hostil, humillante, degradante, burlesco u ofensivo.
2. Faltas graves. Se determinan como faltas graves los:

⁴ Cap. 5 del Reglamento Interno para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso y el Hostigamiento sexual en la Municipalidad de Curridabat.

- a) Acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivas para la persona que lo recibe.
- b) El envío por cualquier medio sea digital o físico, en forma oral, escrita o digital, de palabras, imágenes, fotografías, videos u otra representación de carácter sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- c) Cuando se reincida en faltas leves ya sancionadas serán calificadas como faltas graves.

También incurrirá en falta grave quien:

- a) Entorpezca o retrase una investigación.
- b) Se niegue a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados.
- c) Incumpla con los deberes de confidencialidad y colaboración.
- d) Incurra en conductas coercitivas que entorpezcan el debido proceso.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- a) Los manoseos, abrazos forzados, persecuciones, acorralamientos, aprisionamiento y otros de naturaleza física.
- b) Todo aquel requerimiento de favores sexuales que implique:
 - Promesa implícita o expresa de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo, estudio o cualquier otro que sea propio de las actividades de la institución.
 - Amenaza implícita o expresa, físicas o psicológicas, de daños o perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo, estudio o cualquier otro que sea propio de las actividades de la institución.
 - Exigencia de una conducta cuyo rechazo se perciba, en forma implícita o explícita, como condición para la continuidad del vínculo que se tenga con la institución, sea laboral, de estudio u otra propia del quehacer de la institución.
- c) Cuando se reincida en faltas graves ya sancionadas serán calificadas como faltas muy graves.

ARTÍCULO 19 – Calificación de las faltas

Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este protocolo calificarán las anteriores conductas de abuso, explotación, acoso u hostigamiento sexual y violencia basada en género, tomando en cuenta la siguiente clasificación:

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

A los propósitos anteriores deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta denunciada con base en el art. 3 de la Ley, a saber:

- a) Condiciones materiales de empleo o docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

ARTÍCULO 20 - Desestimación de la denuncia

Se podrá desestimar las denuncias cuando se presente alguna de las siguientes condiciones:

- a) Si existe una imprecisión esencial en la denuncia que no hiciere posible iniciar la investigación.
- b) Si la denuncia presentada fuera sobre hechos ya resueltos con anterioridad.

ARTÍCULO 21 Denuncias falsas

Quien presente una denuncia falsa podrá incurrir en falta grave por las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTÍCULO 22 - Sanciones

Se establecen las sanciones según el artículo 25 de la Ley 7476 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” y sus reformas (8805): “Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin

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

- a) En el caso del personal docente y administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - Faltas leves: Amonestación escrita con copia al expediente personal.
 - Faltas graves: Suspensión con copia al expediente personal, sin goce de salario, no mayor a 8 días.
 - Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

- b) En el caso de estudiantes se aplicarán las siguientes sanciones:
 - Faltas leves: Amonestación escrita con copia al expediente estudiantil.
 - Faltas graves: Suspensión de las actividades académicas durante un periodo lectivo.
 - Faltas muy graves: Expulsión

En todos los casos, la sanción tomará en cuenta la reiteración de la falta, el reconocimiento del problema por parte de la persona sancionada, y el efecto emocional y psicológico de la falta.

- c) En el caso de personas colaboradoras en misión, voluntarias o mediante vínculo ecuménico, u otra persona vinculada a la institución mediante otro organismo o empresa:
 - Toda falta será reportada por la Rectoría a la persona responsable de la organización cooperante, institución o empresa para que se proceda según su propia política.
 - Faltas graves y muy graves: la Rectoría aplicará medidas cautelares hasta la resolución del caso a través de la organización cooperante, institución o empresa.

ARTÍCULO 23 – Obligatoriedad de informar al Ministerio de Trabajo

La Rectoría remitirá al Ministerio de Trabajo el informe de la denuncia, según la Ley 7476: “en toda instancia del sector privado, la autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa está obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley. En caso de que la persona hostigadora sea el patrono o patrona, la persona víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales vigentes.” (Art 8, Ley 7476).

CAPÍTULO VI: DISPOSICIÓN FINAL

ARTÍCULO 24 - Disposiciones supletorias

Para lo no regulado expresamente en este protocolo se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de políticas o normativas universitarias, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley 7476), la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres (Ley 8589) y la Política N.º 38999 del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI.

CAPÍTULO VII: APROBACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 25 – Aprobación

Este protocolo fue aprobado por el Consejo Universitario de la UBL en su sesión del día 9 de agosto, 2023.

ANEXOS

Anexo 1

Artículo (6) Política N° 38999 del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI (Modificada en 2017).

IV.- Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos: "deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías

protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual".

- a) Identidad de Género: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- b) Orientación Sexual: la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
- c) Expresión de Género: generalmente se refiere a la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.
- d) Discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de orientación sexual o identidad de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en las normas internacionales de Derechos Humanos y en el ordenamiento jurídico costarricense, que provoca efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio o el estado general de bienestar personal. También se considerará discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Anexo 2

Canales y contactos de denuncia:

Responsables	Nombre	Correo electrónico
Rectoría	Elisabeth Cook	rectoria@ubl.ac.cr
Vicerrectoría	Edwin Mora	e.mora@ubl.ac.cr
Director de la Escuela de Biblia	Hanzel Zúñiga	h.zuniga@ubl.ac.cr
Directora de la Escuela de Teología	Karla Koll	k.koll@ubl.ac.cr

Anexo 3

Gráfico del mecanismo de denuncia

Anexo 4

Formulario de denuncia

Actualización: 3 de agosto, 2023