



Universidad Centroamericana  
"José Simeón Cañas"

# Código de Ética y Cánones Éticos

Con la colaboración de

Elizabeth Fuentes  
Manuel Escalante Saracais  
Karla Peña Martell  
Roberto Rodríguez Meléndez  
José María Tojeira, S.J.





San Salvador, 13 de enero de 2014

Estimados miembros de la comunidad universitaria:

En esta oportunidad tengo el agrado de presentarles el Código de Ética que fue aprobado por la Junta de Directores el 10 de diciembre de 2013, para su entrada en vigencia a partir del 1 de enero de 2014.

Quiero agradecer, en primer lugar, el aporte del Departamento de Ciencias Jurídicas, que recibió con entusiasmo trabajar en este proyecto, y al equipo designado para ello. Gracias a su trabajo en las primeras propuestas y en la sistematización del proceso de consulta, hoy la UCA dispone de un Código de Ética que guiará nuestro actuar y quehacer diario, así como la toma de decisiones y el desarrollo armónico de las relaciones personales en la Universidad.

Es importante destacar que para la consulta y elaboración del Código de Ética se desarrolló una serie de talleres con miembros de la comunidad universitaria. El objetivo de estos fue, por una parte, presentar el borrador del Código de Ética que había sido consensuado por la Junta de Directores, para su discusión y conocimiento; y, por otra, generar una reflexión sobre el contenido del mismo, a efectos de mejorarlo y enriquecerlo. Igualmente se trabajó entre todos y todas en los cánones éticos que sirvan como guía para la implementación del Código.

La estrategia seguida durante los talleres fue la siguiente.

En primer lugar, se efectuó una presentación sobre el proceso de elaboración del borrador del Código para facilitar su comprensión, especialmente en su diseño y finalidad.

En segundo lugar, se abrió un espacio para la reflexión sobre el borrador, a efecto de conocer las percepciones y comentarios que pudieran surgir de los miembros de la comunidad universitaria, con ánimo proactivo, constructivo y participativo.

En tercer lugar, se trabajó en la construcción de una guía práctica de cánones éticos que orienten el quehacer universitario.

Finalmente, una vez terminados los talleres, se sistematizaron los insumos aportados en los distintos talleres a efecto de elaborar una nueva propuesta que fue sometida a la aprobación de la Junta de Directores.

Gracias a este aporte y a la colaboración de más de 62 miembros de la UCA que participaron en los talleres, hoy contamos con este Código de Ética que ponemos a la disposición de la comunidad universitaria, con el fin de que sea un referente para el actuar institucional y personal.

Como verán, el Código de Ética define los principios y valores que de nuestro actuar ético, señala las responsabilidades de los distintos actores de la comunidad universitaria y define la función de la Comisión de Ética Universitaria y cómo esta se integra. La primera tarea será precisamente integrar la Comisión de Ética eligiendo a sus miembros.

El Código de Ética tiene como objeto definir los cánones éticos que la UCA, como institución universitaria de educación superior, promueve en su quehacer institucional en todos sus ámbitos de trabajo y, por tanto, en la realización de sus funciones sustantivas: la investigación, la docencia y la proyección social, estructuralmente organizadas alrededor de la primacía de la proyección social exigida por la inspiración cristiana de la UCA. Estos cánones éticos serán igualmente aplicables a la gestión administrativa y financiera de la UCA.

Les animo a que aprovechemos esta herramienta y a que nos esforcemos para llevarla día a día a la práctica, y podamos de esta manera actuar y tomar decisiones basados en criterios éticos como la equidad y el respeto a la dignidad de las personas y a los derechos humanos, con ecuanimidad y, sobre todo, con la máxima fidelidad a la identidad y la misión de la UCA.

Que nuestros mártires nos sigan acompañando y nos inspiren siempre a vivir con mayor compromiso la misión de la Universidad.

Cordialmente,

**Andreu Oliva, S.J.**

Rector

Capítulo **1** De los fundamentos Página 7

---

Capítulo **2** De los valores y los principios Página 9

---

Capítulo **3** De las responsabilidades en la comunidad universitaria Página 13

---

Capítulo **4** De la Comisión de Ética de la UCA Página 17

---

Capítulo **5** Disposiciones transitorias Página 25

---

Capítulo **6** Disposición final Página 27

---

**Cánones Éticos** Página 29

---

**Anexos** Página 31

Anexo **1** Política Preventiva contra el Acoso Sexual Página 31

Anexo **2** Política Preventiva contra el Acoso Laboral Página 39

Anexo **3** Política contra el Consumo de Tabaco “Universidad libre de humo de tabaco” Página 43



# Capítulo 1

## De los fundamentos

### **Art. 1. La identidad de la UCA**

La UCA busca dar una respuesta institucional universitaria a los problemas de injusticia e irracionalidad que se presentan en la realidad histórica del país. Parte de la identidad de la UCA es contribuir al cambio social a través de la promoción del pleno respeto de los derechos humanos y de los valores éticos-cristianos al interior y exterior de nuestra comunidad universitaria.

### **Art. 2. Misión de la UCA**

La misión de la UCA se deriva de su identidad. El liderazgo universitario para el cambio social se refuerza con la producción del conocimiento, la investigación y la proyección social al servicio de la causa de los pobres y excluidos. La UCA verifica y hace efectiva su misión por medio de sus tres funciones sustantivas: la investigación, la docencia y la proyección social. La gestión interna administrativa y académica debe permitir e impulsar las tres anteriores de modo que ninguna sea contradictoria.

### **Art. 3. Objeto y finalidad de este Código**

El presente Código de Ética tiene como objeto definir los cánones éticos que la UCA, como institución universitaria de educación superior, promueve en su quehacer institucional en todos sus ámbitos de trabajo y, por tanto, en la realización de sus funciones sustantivas, estructuralmente organizadas alrededor de la primacía de la proyección social exigida por la inspiración cristiana de la UCA. Estos cánones éticos serán igualmente aplicables a la gestión administrativa y financiera de la UCA.

La comunidad universitaria tendrá este referente ético que guiará su actuar para la toma de decisiones y para el desarrollo armónico de las relaciones personales en la Universidad.

# Capítulo 2

## De los valores y los principios

### **Art. 4. Valores y principios éticos que orientan la labor universitaria**

Los valores y principios, que orientan el actuar ético de los miembros de nuestra comunidad universitaria, son dinámicos y buscan que la UCA, como institución, incida en la realidad social y en el momento histórico a través de una apuesta de transformación social epistemológica, ética y proyectada en la práctica.

Los valores y principios que orientan nuestro quehacer universitario son:

#### **a) Inspiración cristiana**

La UCA ante una realidad injusta e irracional invita a realizar la labor universitaria buscando hacer el mayor bien posible a los demás. Así, desde el amor radical al prójimo, el sentido de la inspiración cristiana debe impulsar a la construcción de estructuras y modos de convivencia social que tengan como base el respeto a la igual dignidad de las personas y a los derechos humanos sustentados en ella. Por ello, busca la justicia social, la progresiva erradicación de la pobreza y de la exclusión que sufre nuestro prójimo, comprometiéndose desde todo su quehacer universitario a transformar esa realidad social que impide un nivel digno de desarrollo humano.

#### **b) Excelencia universitaria**

La UCA se inspira en la calidad, competencia y excelencia como modelo a seguir en el desempeño de la investigación, docencia, proyección social y

gestión administrativa-financiera, en la medida que son indispensables para la eficacia de la labor universitaria, sobre todo cuando se pretende utópica y esperanzadoramente contribuir a revertir las injusticias de la historia. La excelencia universitaria implica la competencia académica y profesional, la coherencia personal con los principios y valores de la Universidad, la conciencia crítica y la búsqueda de la transformación social.

### **c) Justicia y equidad**

La justicia en la realidad en la que se encuentra inmersa la UCA puede identificarse como un criterio de actuación para la realización de la libertad de los individuos, sin que ello menoscabe los derechos y valores del resto de la comunidad, es decir, como un horizonte de actuación para la realización del individuo en un contexto y tiempo determinado, cuyo desarrollo implica decidir a favor de las personas y el reconocimiento de su dignidad.

La equidad, como valor y principio ético, nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. La equidad es la base del respeto de la diversidad, en todas sus manifestaciones compatibles con la igual dignidad de las personas, sustentada por el goce de los derechos humanos.

### **d) Diálogo y tolerancia**

El diálogo es presupuesto de la tolerancia y la empatía. Ambos elementos son necesarios para la transformación social buscada por la UCA, y posibilitan la construcción de una convivencia armónica y un mayor desarrollo social y personal.

El diálogo solo es posible si existe un espacio que facilite a los miembros de la UCA expresar sus opiniones, razones o valoraciones sobre la vida y la orientación universitarias y sus diversas implicaciones. Asimismo, diálogo y tolerancia construyen el trato respetuoso que nos permite desarrollar una convivencia armónica y constructiva.

Por su parte, la UCA concibe la tolerancia como la aceptación de las diversas opiniones y expresiones sociales, étnicas, culturales y religiosas, constituyéndose como la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona,

implicando respeto y consideración hacia la diferencia, como una disposición de admitir en los demás una manera de ser y obrar distinta a la propia, y como una actitud de aceptación de la pluralidad de ideas y formas de vida en la comunidad.

Por consiguiente, la UCA promueve el pluralismo como reconocimiento de la diferencia, que se fundamenta en la dignidad y particularidad propias del ser humano, así como por su carácter dialógico.

### **e) Coordinación y cooperación**

La cooperación consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o colectivos hacia un objetivo compartido. El trabajo cooperativo no compite, sino que suma fuerzas hacia el objetivo.

Por su parte, la coordinación refuerza el trabajo cooperativo en tanto que busca disponer recursos, así como concertar medios para la consecución de un objetivo común.

La UCA se orienta hacia una meta común: la transformación de la realidad social en El Salvador a través de su propia identidad universitaria. En este sentido, su quehacer, sus miembros y en general su comunidad se constituyen como un conjunto de personas, comprometidas y orientadas hacia dicha meta común y donde resulta indispensable la coordinación y cooperación entre los diversos actores universitarios para una eficaz consecución de dicha meta.

### **f) Coherencia personal con los principios de la Universidad**

La comunidad universitaria de la UCA busca el desarrollo de individuos que se comprometan, se expresen y actúen con coherencia y autenticidad de acuerdo con los valores de verdad y justicia. La coherencia personal es una forma de vivir congruentemente entre lo que se piensa y se hace en la convivencia cotidiana, sin afectar o dañar a las demás personas, exigiendo también reciprocidad en dicha conducta.

### **g) Transparencia**

La transparencia en la UCA es un instrumento que fomenta la responsabilidad en el quehacer universitario, imponiendo un deber ético a la comunidad universitaria de explicar y dar a conocer de manera periódica la contribución

que esta institución brinda al desarrollo de la sociedad salvadoreña en los campos de investigación, docencia y proyección social. El acceso a la información en su gestión a todos los niveles, con la excepción de aquellos que comprometan el derecho a la privacidad y a la fama de las personas, es parte de esa tarea íntimamente vinculada con la transparencia en nuestra comunidad.

#### **h) Igualdad de oportunidades y no discriminación**

El quehacer universitario de la UCA excluye toda práctica, acción u omisión que favorezca o legitime la discriminación o diferencia injustificada entre personas por razones de edad, raza, etnia, género, orientación sexual, condición económica o social, discapacidad, nacionalidad, credo religioso y orientación política.

El actuar de la UCA estará orientado por la igualdad de oportunidades y concurrencia competitiva justa para acceder a puestos, reconocimientos, becas y otros beneficios en cualquiera de sus ámbitos de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad, atendiendo a las circunstancias de grupos desfavorecidos, de establecer prácticas o políticas de discriminación positiva.

#### **i) Respeto a la dignidad humana y los derechos humanos**

La comunidad universitaria de la UCA está comprometida en todos sus niveles y en todos sus procesos con el firme respeto de la dignidad de las personas y de los derechos humanos.

#### **j) Medioambiente**

La UCA invita a la comunidad universitaria a proteger y promover el respeto a la naturaleza y el medio ambiente, y a que las actividades realizadas dentro de esta comunidad estén en armonía con ello.

La protección del medio ambiente, como principio y valor que orienta las actuaciones de la comunidad universitaria, es un compromiso para asegurar el bienestar futuro del país y de sus personas, por lo que la UCA tiene el reto de incorporar el desarrollo sustentable en sus currículos, en sus programas de investigación y en la acción orientada hacia la comunidad, promoviendo y difundiendo la responsabilidad ecológica como dimensión transversal del quehacer universitario.

# Capítulo 3

## De las responsabilidades en la comunidad universitaria

### **Art. 5. Los actores de la comunidad universitaria**

La comunidad universitaria está integrada por el estudiantado, el personal académico, de proyección social, de servicios administrativos y de gestión, de dirección y gobierno. Dadas las especificidades de su actividad y relación con el resto de la comunidad universitaria, se requiere la concreción de ciertos aspectos de su actuar ético responsable, especialmente de la transparencia, el trato equitativo y la protección de los derechos humanos, así como de la vigilancia por su respeto.

La descripción de las responsabilidades de nuestros actores no pretende sustituir reglamentos o textos normativos de nuestra comunidad, sino incentivar la generación de procesos que permitan, faciliten y promuevan justamente el alcance de las responsabilidades aquí reseñadas.

### **Art. 6. El estudiantado**

El estudiantado debe comprometerse con los procesos de aprendizaje, aprovechando las oportunidades y espacios que la UCA brinda para su desarrollo personal y profesional, afianzando la construcción de su responsabilidad social con sentido crítico-constructivo y cooperativo-solidario.

En este sentido, el estudiantado debe involucrarse en la mejora de la excelencia académica participando en los canales o espacios que se creen o se dispongan. Asimismo, debe fomentar un clima de confianza y trato respetuoso frente al personal académico, de proyección social, de servicios administrativos y de gestión, de dirección y gobierno, y frente a sus compañeros y, en general, frente a la UCA.

El estudiantado debe comprometerse, como todos los demás miembros de la UCA, con la realidad nacional en forma empática y asertiva.

## **Art. 7. El personal académico y de proyección social**

El personal académico y de proyección social de la UCA debe estar orientado por un doble compromiso: el compromiso social de cara a la transformación del país; y el compromiso por la calidad y mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje, de la investigación y de la proyección social en su propio ámbito, a través de la búsqueda permanente de la excelencia.

Es un actor central en los ámbitos de proyección social, formación e investigación; por consiguiente, debe participar creativamente en las actividades que la UCA promueva.

Nuestro personal académico y de proyección social debe fomentar un clima de confianza, respeto, colaboración y trabajo transparente de cara a sus compañeros, pero también frente al personal administrativo, al estudiantado y a la comunidad salvadoreña en general.

El personal académico y de proyección social debe mantener una ética profesional de alto nivel, en su compromiso con el desarrollo de procesos transparentes, equitativos y respetuosos de la dignidad humana.

Finalmente, en todas las funciones de la UCA se debe fomentar el interés por la investigación y la creatividad, y el desarrollo del afán por generar un conocimiento emancipador y no solo regulador; y se debe implementar acciones tendientes a mejorar permanentemente. Se debe poner especial atención para que los procesos de investigación creativa, teórica o aplicada,

se desarrollen en un ambiente de reflexión sincera, profunda y honesta de todas las personas que participen en la misma.

## **Art. 8. El personal de servicios administrativos y de gestión**

El personal de servicios administrativos y de gestión de la UCA desempeña un rol importante en la comunidad universitaria. Por una parte, mantiene contacto directo en la actividad cotidiana de la UCA con estudiantes y académicos; y por otra, canaliza dentro de la Universidad múltiples trámites, solicitudes y procesos de crucial importancia para la UCA en su totalidad. Por tanto, su rol como facilitador de los mismos es de indudable relevancia de cara a fomentar la honestidad, el buen trato y demás valores de la UCA.

El personal de servicios administrativos y de gestión debe en este sentido colaborar con el éxito y calidad de las diversas actividades que se realizan en la UCA. Por ello, su compromiso con los valores y principios de la comunidad universitaria debe ser prioritario en aras a una gestión eficiente y a la construcción de una comunidad más empática y respetuosa de los derechos humanos, de la honestidad y la transparencia.

## **Art. 9. El personal directivo y de gobierno de la UCA**

El personal directivo y de gobierno debe actuar y tomar decisiones basado en criterios éticos como la equidad y el respeto a la dignidad de las personas y los derechos humanos, con ecuanimidad y, sobre todo, con la máxima fidelidad a la identidad y la misión de la UCA.

Es el personal encargado de abrir y desarrollar los procesos y espacios que faciliten la labor de investigación, docencia y proyección social, así como de administración y finanzas. Su labor debe propiciar la integración entre las diversas unidades de la UCA y debe procurar la comunicación en los diferentes ámbitos que conforman la comunidad universitaria.

El personal de gobierno y directivo es el principal encargado de velar por la adecuada selección, tratamiento, promoción y protección de los

recursos humanos y materiales con los que trabaja la UCA, y para ello debe establecer procesos que visibilicen y evidencien la toma de decisiones basándose en la equidad, el mérito y la transparencia en el manejo de los recursos humanos. En igual sentido habrá de proceder cuando se contraten bienes y servicios.

## **Art. 10. La comunidad universitaria en su interacción con la sociedad**

La comunidad universitaria debe proyectar el quehacer ético compartido hacia su exterior, a efecto que estos valores puedan trascender la vida universitaria.

En este quehacer también la UCA debe enfatizar y laborar solidaria y activamente con todas aquellas personas que trabajan con nuestra comunidad universitaria, que sin formar parte de ella son elementos importantes en el quehacer cotidiano.

La UCA tiene una clara vocación ética con las personas que se relacionan directa y constantemente con la comunidad universitaria, tales como proveedores, personal de vigilancia, limpieza, jardinería, entre otros.

La UCA igualmente posee esta misión ética frente a la sociedad en general.

# Capítulo 4

## De la Comisión de Ética de la UCA

### **Art. 11. La Comisión de Ética de la UCA**

Se crea una Comisión de Ética de la UCA. Esta instancia depende directamente de Rectoría y será la encargada de la implementación y supervisión del cumplimiento de los cánones éticos definidos en este código.

Las funciones de la Comisión no tienen como objetivo duplicar esfuerzos o tareas dentro de la institucionalidad de la UCA. Por tanto, sus dictámenes serán de carácter recomendatorio, consultivo y propositivo, y deberán ser analizados siempre por la Junta de Directores.

### **Art. 12. Los miembros de la Comisión de Ética de la UCA**

La Comisión de Ética estará conformada por cinco personas, con sus respectivos suplentes, provenientes de los cinco sectores que integran la comunidad universitaria. Cada sector propondrá a una mujer y un hombre, como propietaria(o) y suplente indistintamente.

Su elección se hará por un periodo de tres años. No se permite la reelección.

Cesarán en sus funciones cuando termine su periodo de nombramiento o en el momento que dejen de pertenecer a la comunidad universitaria de la UCA.

Los miembros de la Comisión serán elegidos por mayoría absoluta, de la siguiente manera:

**a) Un representante del estudiantado de la UCA**

Corresponde a los representantes estudiantiles que componen el Consejo Estudiantil de la UCA (CEUCA) el nombramiento del representante estudiantil ante la Comisión. Para la realización de esta elección, los representantes estudiantiles se apoyarán en el Centro de Asuntos Estudiantiles (CAE), que deberá organizar el proceso de elección y dejar constancia escrita del mismo, así como notificar a Rectoría de la designación correspondiente.

La designación del miembro representante ante la Comisión puede recaer sobre cualquiera de los miembros del CEUCA o sobre cualquier otro miembro del estudiantado que no se encuentre ostentando cargos de representación ante los órganos universitarios. En todo caso, el estudiante designado deberá cumplir los mismos requisitos exigidos para ser miembro del CEUCA. El CAE promoverá el nombramiento atendiendo a la amplia pluralidad de asociaciones estudiantiles existentes dentro de la UCA, por lo que deberá implementar un procedimiento que garantice la participación de las mismas en el proceso de designación de dicho representante.

**b) Un representante del cuerpo académico de la UCA**

Este representante será elegido por los Consejos Académicos de la UCA actuando conjuntamente e identificando dentro del amplio ámbito de docentes e investigadores de la UCA a una persona que reúna las cualidades profesionales y éticas que este servicio requiere.

Dicho servicio es compatible con cualquier actividad académica de la UCA. Para su nombramiento, los Consejos Académicos deberán valorar la experiencia profesional y la trayectoria ética de la persona.

La designación de este representante será efectuada a través de un proceso abierto y participativo gestionado por el(la) Vicerrector(a) Académico(a)

para el que solicitará el apoyo y participación de las unidades específicamente relacionadas con la academia.

Dicha representación será comunicada por el(la) Vicerrector(a) Académico(a) a Rectoría mediante nota o acta indicando el procedimiento seguido y el resultado obtenido.

### **c) Un representante del personal de las unidades de proyección social de la UCA**

Corresponde al Consejo de la Vicerrectoría de Proyección Social de la UCA la designación de un representante de las unidades encargadas de la proyección social en la misma.

Su designación será efectuada a través de un proceso abierto y participativo gestionado por el(la) Vicerrector(a) de Proyección Social para el que solicitará el apoyo y participación de las unidades específicamente relacionadas con la proyección social. El procedimiento de selección deberá ser abierto a los miembros de dichas unidades que deseen participar y quienes podrán presentar propuestas a dicho servicio.

Dicha representación será comunicada por el(la) Vicerrector(a) de Proyección Social a Rectoría mediante nota o acta indicando el procedimiento seguido y el resultado obtenido.

### **d) Un representante del personal de servicios administrativos y de gestión de la UCA**

Corresponde al(la) Vicerrector(a) Financiero(a) y al(la) Jefe(a) de la Oficina de Personal, en coordinación, organizar el proceso para la designación de dicho representante.

Su designación será efectuada a través de un proceso abierto y participativo gestionado por el(la) Vicerrector(a) Financiero(a) y el(la) Jefe(a) de la Oficina de Personal, en el que solicitarán el apoyo y participación de todas las unidades involucradas. El procedimiento de selección deberá ser abierto a los miembros de dichas unidades que deseen participar, quedando a salvo el derecho de poder presentar propuestas para tal servicio.

Dicha representación será comunicada por el(la) Vicerrector(a) Financiero(a) y el(la) Jefe(a) de la Oficina de Personal a Rectoría mediante nota o acta indicando el procedimiento seguido y el resultado obtenido.

#### **e) Un miembro designado por el Consejo de Rectoría**

Corresponde al Consejo de Rectoría de la Universidad el nombramiento de este último representante.

Este servicio es compatible con cualquier labor en la UCA. Para su nombramiento el Consejo de Rectoría deberá atender al prestigio de la persona y a su trayectoria ética, pudiendo recaer dicha función en un miembro del mismo Consejo o en quien este designe.

### **Art. 13. Del nombramiento de propietarios y los suplentes**

Todas las instancias antes descritas procederán además a nombrar para cada representante a dos personas, debiendo proponer necesariamente en esa relación a una persona de sexo masculino y otra de sexo femenino. La cuota de integración de los miembros propietarios será, al menos, del cuarenta por ciento de mujeres u hombres, según sea el caso.

En cada elección se decidirá el género del propietario(a) que habrá de elegir cada sector para cubrir la cuota antes mencionada. Por su parte, la otra persona identificada fungirá como su suplente, que en caso de ausencia, renuncia del cargo, o cualquier otra causa, sustituirá en sus funciones al propietario.

Dicha sustitución podrá ser temporal o definitiva, dependiendo de la causa que corresponda. En caso de que sea definitiva, el suplente asumirá la calidad de propietario, debiéndose elegir a un nuevo suplente para el tiempo restante del nombramiento.

El nombramiento y designación de los diversos miembros de la Comisión se acreditará mediante acta o nota emitida por el máximo representante de la unidad correspondiente, y será publicada y divulgada a través de los medios escritos y electrónicos que se estimen convenientes por parte de Rectoría.

## **Art. 14. Organización y funcionamiento de la Comisión de Ética**

La Comisión estará conformada por un(a) presidente(a), un(a) secretario(a) y tres vocales. Estos cargos serán electos por la misma Comisión en su primera sesión de trabajo, después de la última elección, y cuando alguno se ausente definitivamente de la misma.

El presidente estará a cargo de la representación de la Comisión ante la comunidad universitaria, así como de toda comunicación externa de la Comisión y de dirigir sus reuniones. Por su parte, el secretario se encargará de formular la agenda de las reuniones de la Comisión, convocar a sus miembros periódicamente y llevar las actas y registros correspondientes de la actuación de la instancia. Finalmente, los vocales estarán a cargo de diligenciar las peticiones que se presenten ante la Comisión y/o que esta formule.

La Comisión, con el visto bueno del Rector, establecerá sus propias pautas de funcionamiento, así como las formas y los tiempos en que las desarrollará, entre las cuales están la forma en que tomará sus decisiones, las labores de seguimiento de agenda, el registro de las actas de sus reuniones y los compromisos y responsabilidades relacionadas con la comunicación de sus recomendaciones a Rectoría.

Si algún miembro de la Comisión está relacionado con un asunto que lo implique, deberá separarse del análisis del mismo y se convocará al suplente respectivo. En su caso, cualquier parte interesada podrá pedir que dicho miembro se separe por el motivo antes expuesto, razonando debidamente su petición.

## **Art. 15. Requisitos de los miembros de la Comisión de Ética**

La Universidad considera como prioritario que los representantes de la comunidad universitaria, que se involucren en la construcción de una visión ética compartida, posean y reúnan el siguiente perfil:

- a) Evidenciar una trayectoria de vida orientada por valores y principios éticos tanto dentro y fuera de la Universidad, manteniendo una actitud coherente y orientada hacia la transformación de la realidad social.
- b) Evidenciar una actitud empática, honesta, tolerante y comprensiva.
- c) Asumir sus responsabilidades en el quehacer cotidiano de la UCA con una profunda base humana y ética.
- d) Ser personas reflexivas y críticas, con liderazgo y proactividad para facilitar la construcción de un sustrato ético compartido y común en nuestra comunidad universitaria.

No podrán ser nombrados como miembros de la Comisión de Ética personas que hubieren sido sancionadas a través de la aplicación de la normativa interna de la UCA por el incumplimiento de algún deber o función correspondiente a su cargo o actividad; ni tampoco aquellas personas que hubiesen sido condenadas por haber cometido un hecho ilícito en El Salvador, a través de sentencia penal condenatoria.

## **Art. 16. Funciones de la Comisión de Ética de la UCA**

Corresponden a la Comisión:

- a) Implementar procesos continuos de revisión de la normativa vigente en la UCA con la finalidad de analizar su orientación y vinculación a los valores y principios éticos expresados en este Código.
- b) Revisar de oficio, o ante queja interpuesta, posibles transgresiones a los valores y principios éticos descritos en el presente Código, para lo cual deberá iniciar procesos que garanticen la participación de los involucrados sin más formalidad que el levantamiento de actas de las reuniones o sesiones correspondientes y solicitando a las autoridades universitarias la documentación que sea necesaria, o utilizando otros medios para recabar información, a efecto de brindar su recomendación correspondiente conforme al párrafo segundo y último del artículo 10.

- c) Orientar a los miembros de la comunidad universitaria en el uso de los procedimientos y acciones que la normativa de la UCA pone a su disposición para la tramitación de casos o cuestiones relacionadas con el quehacer universitario.
- d) Desarrollar procesos de sensibilización, formación y orientación en ética universitaria y especialmente sobre los contenidos relacionados con la aplicación de la presente normativa.
- e) Definir criterios, interpretaciones y alcances relacionados con el cumplimiento y observación del presente Código, a través de consultas formuladas por las autoridades universitarias, cuerpo administrativo, académico y de proyección social.
- f) Revisar, a solicitud de las autoridades universitarias correspondientes, los proyectos de normativa interna que se estimen convenientes, a efecto de analizar su armonización y compatibilidad con los principios y valores éticos que inspiran el presente Código.
- g) Elaborar, en los primeros tres meses de gestión de sus miembros, la planificación de actividades; y presentar, al finalizar su periodo correspondiente, un proceso de rendición de cuentas. Ambos procesos –planificación y rendición de cuentas– serán de conocimiento público.
- h) Es obligación de la Comisión de Ética elaborar una memoria de labores anual, dentro de los primeros seis meses posteriores a la finalización del año en cuestión.
- i) Todas aquellas actividades que le sean encomendadas por el Rector para el adecuado cumplimiento y supervisión de la presente normativa.

Para el ejercicio de sus funciones, los miembros de la Comisión determinarán la periodicidad de sus reuniones y la forma de organización de su labor.

## **Art. 17. Acceso a la información**

Todo requerimiento de la Comisión de Ética solicitando información específica para la instrucción de una queja o de un expediente abierto de oficio es de obligatorio cumplimiento, salvo el secreto profesional, por parte de las autoridades de la UCA, docentes, administradores, estudiantes, investigadores y demás personal. La información solicitada deberá enviarse en un lapso no superior a diez días hábiles, contados desde la fecha de la solicitud.

## **Art. 18. Recomendaciones de la Comisión de Ética**

Las recomendaciones de la Comisión de Ética serán tomadas por mayoría simple de sus representantes.

Los dictámenes de la Comisión de Ética no serán de carácter vinculante. Los mismos se someterán a la Junta de Directores para su análisis y toma de las decisiones que considere pertinentes.

En todo caso, el Rector deberá informar a la Comisión sobre el cumplimiento o no de las recomendaciones efectuadas. De no aceptarse alguna recomendación, deberá informarse por escrito a la Comisión sobre las razones, en un plazo no superior a 30 días calendario.

Las recomendaciones de la Comisión de Ética, una vez aceptadas y ratificadas por la Junta de Directores de la UCA, no antes, serán comunicadas a las personas directamente interesadas.

# Capítulo 5

## Disposiciones transitorias

### **Art. 19. Nombramiento y período de elección de la primera Comisión de Ética**

El nombramiento de los miembros de la Comisión de Ética deberá formalizarse por parte de las autoridades y entidades correspondientes sesenta días después de la entrada en vigencia del presente Código, debiendo ser acreditados dichos nombramientos ante el Rector de la Universidad para su publicación correspondiente.

Para el proceso de nombramiento de los miembros de la primera Comisión de Ética, se llevará a cabo una planificación, que estará a cargo de Rectoría, a efecto de garantizar el buen cumplimiento de las disposiciones del presente Código.

Con el objetivo de que los períodos de nombramiento de los miembros de la Comisión se realicen de manera gradual y permitan su renovación parcial, los miembros de la primera Comisión de Ética no desempeñarán sus cargos por tres años, sino que su período en funciones será diferenciado, de la siguiente manera:

- I. El representante del Consejo de Rectoría fungirá por dos años.
- II. El representante del estudiantado fungirá por dos años.

III. El representante de las unidades de proyección social fungirá como miembro de la Comisión por tres años.

IV. El representante del personal administrativo fungirá como miembro de la Comisión por tres años.

V. El representante del cuerpo académico fungirá por cuatro años.

Todo miembro que se elija posteriormente estará en el cargo por un período de hasta tres años.

## **Art. 20. Apoyo institucional**

La Comisión de Ética recibirá el apoyo de Rectoría para realizar sus funciones. Si la Comisión estima necesario, podrá solicitar personal de apoyo, exclusivo para la realización de sus funciones, al Rector.

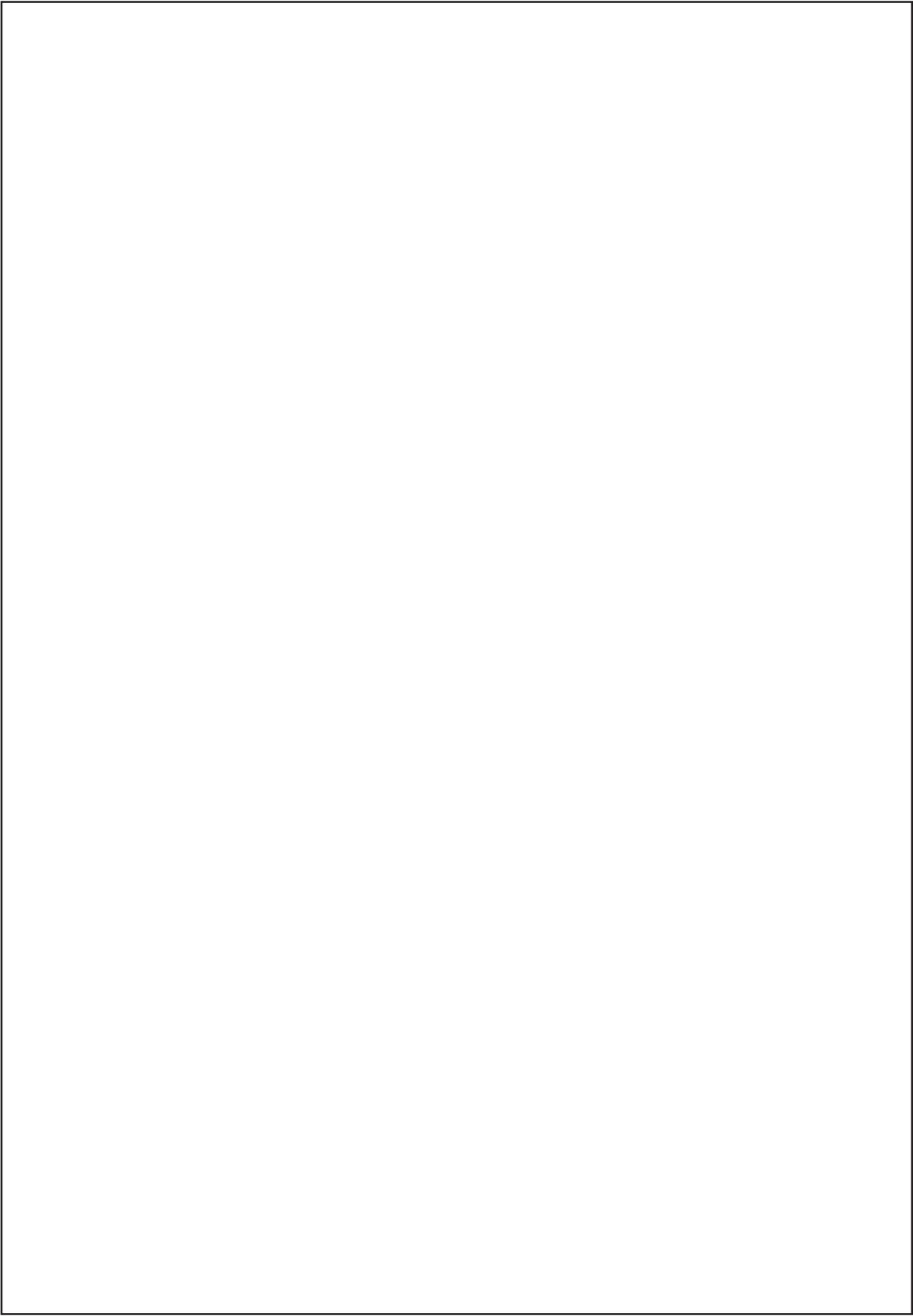
Todas las dependencias de la Universidad facilitará que las personas designadas como miembros de la Comisión dispongan del tiempo necesario para el desarrollo de sus labores. En este sentido, todo jefe o autoridad de UCA considerará el desarrollo de esta función como una parte de la carga laboral que puede ser justificada por parte de cualquier empleado, y facilitará su labor a través de la disposición del tiempo y los medios necesarios para tal fin.

## Disposición final

### **Art. 21. Aprobación y entrada en vigencia**

Tanto la aprobación definitiva como la entrada en vigencia y la reforma del presente Código estarán a cargo de la Junta de Directores de la UCA.

El presente Código entrará en vigencia el día 1 del mes de enero del año 2014.



# Cánones Éticos

Todos los miembros de la comunidad deben regir su conducta de acuerdo con los cánones éticos creados desde la comunidad universitaria, los cuales se orientan hacia

1. Practicar una vida coherente con los valores y principios que inspiran a la comunidad universitaria.
2. Procurar un trato participativo y equitativo, que mantenga siempre el respeto hacia las personas en los aspectos físicos, psicológicos y verbales, con independencia de raza, sexo, orientación sexual, religión, profesión u oficio, edad, etc.
3. Promover un desarrollo organizacional e individual respetuoso con nuestro medioambiente, desarrollando acciones de prevención y protección de los recursos naturales y del hábitat que nos rodea.
4. Mantener la integridad intelectual de manera que se reconozca la autoría y el esfuerzo.
5. Que el quehacer universitario sea fuente de satisfacción personal y de desarrollo colectivo.
6. Ser solidario con los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad en general para la promoción y defensa de los derechos humanos y la transformación de la realidad.
7. Fomentar los espacios de diálogo abierto, directo y respetuoso, que incentive la reflexión continua para la construcción de una comunidad abierta, crítica y pluralista.
8. Buscar en la autocrítica y la evaluación permanente un camino de mejoramiento continuo.
9. Promover que el ejercicio del poder constituya siempre una labor de servicio, atendiendo especialmente a los más débiles de la comunidad.
10. Buscar la formación en el conocimiento de la ética para la mejora de nuestra convivencia.
11. Generar procesos transparentes que permitan a los miembros de la comunidad un mayor conocimiento de la misma, y faciliten el acceso a la información, sin perjuicio del respeto de la confidencialidad de aquella información que así lo amerite.



# Política Preventiva contra el Acoso Sexual

## I. Introducción

La Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA) reconoce la dignidad inherente a la persona y promueve el respeto de todos los que participan en su función educativa, en las interrelaciones entre estudiantes, catedráticos, personal administrativo/operativo y público en general. Conforme a su misión y valores, la UCA está comprometida a mantener un ambiente laboral y formativo, respetuoso de los derechos de la persona. En tal sentido, la UCA espera que todos los miembros de la comunidad universitaria se conduzcan dentro del marco de dignidad y debido respeto en el entorno en que realizan sus actividades cotidianas.

## 2. Definición de la política contra el acoso sexual

La Universidad asume el propósito de asegurar que todos los miembros de su comunidad aprendan y trabajen en un ambiente libre de acoso sexual. La conducta de acoso sexual es contraria al ambiente educacional sano que la Universidad sustenta. Este tipo de acoso, al socavar la misión de la Universidad y amenazar el bienestar de las personas, se constituye en una violación grave a su política, por lo que no será permitido. En tal sentido, no se consentirán las conductas que sean de naturaleza sexual o basadas en

el género de las personas. Por lo tanto, la Universidad no tolerará ninguna forma de conducta de acoso sexual.

Esta política aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, catedráticos y empleados en general. Se espera que los empleados subcontratados y visitantes respeten esta política. La Universidad tomará acciones apropiadas cuando se viole esta política.

### **3. Definición de acoso sexual**

Se considera acoso sexual toda insinuación o conducta con un contenido sexual que se realiza de forma aislada o reiterada, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia en el desempeño de las labores del personal o en el proceso de enseñanza-aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante, humillante o discriminatorio. El acoso sexual es ofensivo para la dignidad e integridad personal de empleados y estudiantes, por lo que constituye una amenaza potencial para los miembros de la comunidad universitaria y la institución misma.

El acoso sexual es también un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de creer, por parte del acosador, que ejerce algún poder sobre la víctima, aunque no tenga necesariamente una posición laboral jerárquica sobre la persona a quien acosa.

La Universidad asume que, bajo ninguna circunstancia, persona alguna provoca el acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del acoso sexual está en la persona que origina esa conducta. A pesar de que usualmente son mujeres las que son acosadas, el acoso sexual puede afectar tanto a hombres como a mujeres, y se puede producir entre personas del mismo sexo.

### **4. Conductas o manifestaciones de acoso sexual**

El acoso sexual puede ocurrir en cualquier momento o lugar, dentro o fuera de la Universidad, tanto en circunstancias laborales o educativas, como en

actividades institucionales de carácter social. Se califican como conductas o manifestaciones de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a) Hacer declaraciones sexistas desagradables y ofensivas, comentarios sexuales crudos, observaciones de naturaleza sexual acerca del cuerpo o vestimenta de la persona, explicaciones sobre experiencias sexuales no pedidas.
- b) Mostrar o hacer circular materiales escritos, fotografías o dibujos que degradan el género de las personas de forma sugestiva o pornográfica, utilizando medios electrónicos o tradicionales.
- c) Hacer comentarios ofensivos o inapropiados sobre atributos físicos, miradas lascivas, gestos de orientación sexual o flirteos repetidos.
- d) Realizar contactos físicos desagradables, inapropiados e innecesarios, en contra de la voluntad de una persona, tales como tocar, besar, abrazar, pellizcar, sobar o frotarse contra el cuerpo de otra persona.
- e) Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona se involucre en actividades sexuales. Realizar preguntas sobre la vida sexual o invitaciones comprometedoras.
- f) Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para: (1) amenazar o castigar, ya sea directa o indirectamente, por no tolerar el acoso o no acceder a una actividad sexual, o por reportar el acoso; o (2) prometer premios materiales, económicos o de otro tipo por favores sexuales.
- g) Emprender conductas verbales o expresiones desagradables de naturaleza sexual o de género en las aulas de clase, laboratorios, prácticas o en otras actividades universitarias.
- h) Hacer más difícil el trabajo de un estudiante o las tareas de un empleado debido al sexo de esa persona.
- i) Utilizar las redes sociales, correos electrónicos o teléfonos para realizar cualquiera de las conductas anteriores.

En la legislación salvadoreña, conductas como las anteriores son tipificadas y sancionadas por el Código Penal (Art. 165).

## **5. Procedimiento para denunciar el acoso sexual**

### **5.1. Denuncias sobre situaciones de acoso sexual**

Todo miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual, sea víctima u observador, tiene la obligación de denunciar al presunto acosador ante la Oficina de Personal, cuando se trate de un empleado, o ante la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DIDE), en el caso de los estudiantes. La desatención de dicha obligación por parte del empleado será considerada una falta grave en el desempeño de sus labores. La queja sobre la situación de acoso dará lugar a que se realicen las investigaciones correspondientes.

La Universidad mantendrá total confidencialidad en los casos de acoso sexual. Esta disposición será aplicable por la Oficina de Personal y la DIDE durante el proceso de investigación, así como por los participantes y los que tengan acceso a los resultados del proceso.

En este contexto, se espera que los reportes o quejas sobre acoso sexual sean verdaderos. Sin embargo, a aquellas personas que se les compruebe que han proporcionado informaciones falsas durante el proceso de investigación, se les aplicarán las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento de Faltas y Sanciones Estudiantiles, en el caso de los estudiantes, o en el Reglamento Interno de Trabajo, en el caso de los empleados.

Si se comprobara que alguien que está en proceso de investigación toma represalias de cualquier naturaleza, será sujeto a sanciones.

### **5.2. Procedimiento para empleados**

- a) El empleado que sea víctima de acoso sexual por parte de un miembro de la comunidad universitaria u observe este tipo de conductas para con otro empleado deberá presentar la denuncia en la Oficina de Personal.

- b) La Oficina de Personal dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida.
- c) La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos.
- d) La Oficina de Personal entregará el informe del caso al Rector para determinar la gravedad de la falta y aplicar las sanciones correspondientes.

### **5.3. Procedimiento para estudiantes**

- a) El estudiante que sea víctima de acoso sexual por parte de un miembro de la comunidad universitaria u observe este tipo de conductas para con otro estudiante presentará su denuncia en la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DIDE).
- b) La DIDE trasladará dicha denuncia a la Oficina de Personal para los efectos pertinentes.
- c) La Oficina de Personal dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida.
- d) La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos.
- e) La Oficina de Personal entregará el informe del caso al Rector para determinar la gravedad de la falta y aplicar las sanciones correspondientes.

## **6. Clasificación de las faltas**

Las conductas mencionadas en el numeral 4 serán sancionadas conforme a la gravedad de la falta. Dichas faltas se clasifican en graves y muy graves:

- a) Faltas graves: el presentar las conductas de los literales (a), (b) y (c) del numeral 4 de esta política.
- b) Faltas muy graves: las conductas de los literales desde el (d) hasta el (i) del numeral 4 de esta política.

## 7. Sanciones disciplinarias

Según la gravedad de la falta, se impondrán las sanciones siguientes:

Para los empleados:

- a) Amonestación escrita y suspensión sin goce de sueldo hasta por un mes: se aplicará en el caso de las faltas graves.
- b) Despido sin responsabilidad patronal: procederá en el caso de las faltas muy graves.

El empleado denunciado será suspendido temporalmente de sus funciones durante el proceso de investigación, hasta que se tenga el dictamen definitivo de las autoridades de la Universidad.

Para los estudiantes:

Según lo establece el Reglamento de Faltas y Sanciones Estudiantiles.

## 8. Protección a las víctimas

La Universidad brindará la protección necesaria a las personas que hayan sido objeto de acoso sexual, la cual consistirá, en lo relativo a los empleados, en garantizarles su puesto de trabajo en la misma unidad o en otra, y proporcionarles asistencia psicológica si fuese requerida. En el caso de los estudiantes, además de facilitarles asistencia psicológica si la necesitaran, se les garantizará que no sean afectados académicamente, mediante un seguimiento cercano que realice el coordinador de carrera u otra autoridad universitaria.

## 9. Prevención del acoso sexual

A fin de mantener un ambiente institucional sano y armonioso, la UCA realizará campañas de formación y comunicación para que los miembros de la comunidad universitaria puedan identificar las situaciones de acoso sexual y procedan a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

También se incluirá esta temática en los programas de inducción al personal y en los cursos preuniversitarios a los estudiantes, en los que se les proporcionarán elementos básicos importantes para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanciones del acoso sexual. Lo mismo se hará en eventos universitarios, como los de la Feria de la Salud u otros dirigidos a empleados y estudiantes.

Finalmente, los jefes de departamento o unidad deberán colaborar en las acciones de prevención y atención de casos de acoso sexual en sus respectivos lugares de trabajo.

Aprobada por la Junta de Directores en la sesión JD-21/11,  
celebrada el 30 de noviembre de 2011



## Política Preventiva contra el Acoso Laboral

### 1. Introducción

La Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA) reconoce como derecho fundamental gozar de un ambiente institucional libre de acoso laboral. Conforme a sus principios y valores, la UCA se compromete a mantener un ambiente laboral respetuoso de los derechos del personal. Por ello, la UCA, espera que todos sus trabajadores se comporten con dignidad y respeto en el desempeño de sus actividades laborales.

### 2. Definición de acoso laboral

Se considera acoso laboral toda conducta expresada en forma continua que va dirigida a la vulneración psicológica, moral y laboral de la persona. Se caracteriza por la creación de un clima degradante, hostil y humillante, que mina la voluntad de la persona, con el objetivo de que se retire de la institución o del departamento/unidad en el que se desempeña.

### 3. Definición de la política contra el acoso laboral

La Universidad tiene el propósito de asegurar que todos sus trabajadores se desempeñen en un ambiente libre de acoso laboral. La conducta de acoso laboral es contraria al ambiente sano que la Universidad sustenta.

Este tipo de conducta, al amenazar el bienestar del personal, constituye una violación grave a la misión de la UCA, por lo que no será permitido. Por ello, no se consentirán las conductas que conlleven a un clima de presión o de hostigamiento. En tal sentido, la Universidad no tolerará ninguna forma de conducta de acoso laboral. Esta política es aplicable a jefes y colaboradores, y se tomarán acciones apropiadas cuando sea violada.

#### **4. Conductas de acoso laboral**

Se consideran conductas o manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- a) Limitarle las comunicaciones a la víctima.
- b) Evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- c) Desacreditar a la víctima.
- d) Juzgar de manera ofensiva su trabajo.
- e) Atacar su vida privada, haciendo públicos datos personales y modo de vida.
- f) Realizar agresiones verbales: gritar, insultar o criticar permanentemente el trabajo de la víctima.

#### **5. Prevención del acoso laboral**

A fin de mantener un ambiente institucional sano y armonioso, la UCA realizará campañas de formación y comunicación para que el personal pueda identificar las situaciones de acoso laboral y proceda a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

También se incluirá esta temática en los programas de inducción al personal, en los que se les proporcionará elementos básicos importantes para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanciones del acoso laboral.

Finalmente, los jefes de departamento o unidad deberán colaborar en las acciones preventivas para evitar que se presenten casos de acoso laboral.

## **6. Procedimiento para denunciar el acoso laboral**

El personal de la UCA que sea víctima o que tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral tiene la obligación de denunciar el hecho ante la Oficina de Personal. La queja interpuesta dará lugar a que se realicen las investigaciones correspondientes.

La Universidad mantendrá total confidencialidad en los casos de acoso laboral. Esta disposición será aplicable por la Oficina de Personal durante el proceso de investigación, así como por los participantes y los que tengan acceso a los resultados del proceso.

Si se comprobara que alguien que está en proceso de investigación toma represalias de cualquier naturaleza, será sujeto a sanciones.

El proceso de denuncia se hará en la forma siguiente:

- a) El empleado que sea víctima de acoso laboral u observe este tipo de conductas para con otro empleado deberá presentar la denuncia en la Oficina de Personal.
- b) La Oficina de Personal dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida.
- c) La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos. Este proceso de investigación deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días calendario.
- d) La Oficina de Personal entregará el informe del caso al Rector para que, conforme a la gravedad de la falta, se apliquen las sanciones correspondientes.

## 7. Clasificación de las faltas

Las conductas mencionadas en el numeral 4 serán sancionadas conforme a la gravedad de la falta. Dichas faltas se clasifican en graves y muy graves:

- a) Faltas graves: las conductas de los literales (a) y (b) del numeral 4 de esta política.
- b) Faltas muy graves: las conductas de los literales desde el (c) hasta el (f) del numeral 4 de esta política.

## 8. Sanciones disciplinarias

Según la gravedad de la falta, se impondrán las sanciones siguientes:

- a) Amonestación escrita: se aplicará en el caso de las faltas graves.
- b) Despido sin responsabilidad patronal: procederá en el caso de las faltas muy graves.

Las sanciones a los empleados se aplicarán conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y al Código de Trabajo vigente.

## 9. Protección a las víctimas

La Universidad brindará la protección necesaria a las personas que hayan sido objeto de acoso laboral, la cual consistirá en garantizarles su puesto de trabajo en la misma unidad o en otra, y proporcionarles asistencia psicológica, si fuese requerida.

## 10. Vigencia

Esta política entrará en vigencia un mes después de haberse dado a conocer al personal de la Universidad, para que tengan la oportunidad de conocerla.

Aprobada por la Junta de Directores en la sesión JD-02/14,  
celebrada el 5 de febrero de 2014

# Política contra el Consumo de Tabaco “Universidad libre de humo de tabaco”

## I. Introducción

La Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA), a través del Comité de Seguridad, Salud y Ambiente (CSSA), y dentro del fomento del ambiente universitario saludable y amigable, considera importante una política que regule el consumo de tabaco en el campus de la UCA, justificada, principalmente, en aspectos preventivos de salud, así como en el cumplimiento de las leyes vigentes en El Salvador.

El tabaquismo es una de las principales causas prevenible de enfermedad, incapacidad y muerte en el mundo y, por tanto, uno de los problemas prioritarios de la salud pública. Se trata de un problema sanitario de dimensiones epidémicas que se manifiesta en muertes prematuras, deterioro en la calidad de vida, que produce importantes gastos en salud a nivel familiar y social.

En cuanto a las leyes vigentes en el país, el 26 de junio de 2011, la Asamblea Legislativa, mediante el decreto 771, aprobó la Ley para el Control del Tabaco, la cual en su artículo 6 estipula que “ninguna persona fumará tabaco ni mantendrá tabaco encendido en áreas interiores de cualquier lugar público y privado que se contempla en esta ley... c) centros educativos y deportivos, públicos y privados”.

## 2. Definición de la política contra el consumo de tabaco

Es responsabilidad de la UCA velar por la salud y el bienestar de todas las personas que estudian y laboran en la institución, por lo que se hace necesario establecer acciones preventivas que colaboren con esta tarea.

Así, dentro del quehacer universitario, se trabaja en la creación de conciencia social en todas las personas que comparten los espacios de estudio y de trabajo, a partir de las siguientes condiciones:

Conciencia:

- a) De que la salud es un bien valioso, que se puede tener y mantener si se cuidan aspectos del medio ambiente en donde se vive.
- b) Sobre la repercusión que tienen nuestras acciones en la salud de otras personas y, por consiguiente, la asunción de la responsabilidad que esto conlleva.
- c) Sobre la necesidad de tener normas de comportamiento que sean compartidas por todos los miembros de la comunidad universitaria para fortalecer las prácticas de sana convivencia.
- d) De que mientras se realiza una adopción personal de conductas saludables, es indispensable tener un procedimiento de control y de sanción que oriente, adecuada y firmemente, los comportamientos.
- e) De que las medidas de control, para que sean efectivas, deben ser observadas por todos los miembros de la comunidad universitaria, así como todos tienen la responsabilidad de hacerlas evidentes por los medios adecuados, a fin de reorientar el comportamiento.

El establecimiento de acciones preventivas colaborará a crear un ambiente más saludable y será un paso más en el camino que fortalecerá las prácticas de buena convivencia de todo el personal docente, administrativo, alumnos y visitantes de la UCA.

Por estas razones, y debido a los peligros científicamente reconocidos provenientes de la exposición al humo ambiental del tabaco, es política de la Universidad mantener un ambiente libre de humo de tabaco para los estudiantes, empleados y visitantes.

### **3. Ámbito de aplicación**

El campus universitario y cualquier vehículo propiedad de la Universidad. Atañe a los alumnos inscritos en carreras; participantes de seminarios, diplomados, escuelas y cursos de extensión; empleados de todas las dependencias universitarias; y proveedores y visitantes del campus.

### **4. Disposiciones preventivas**

A fin de mantener un ambiente saludable, la UCA realizará campañas de difusión y comunicación de la presente política, para que la comunidad universitaria tome conciencia de los riesgos del fumado, de inhalar humo de tabaco de segunda mano en el ambiente y que se reconozca la importancia de establecer medidas de control del medioambiente en el que todos nos desenvolvemos.

Para ello, se realizarán las actividades siguientes:

- a) Distribuir material educativo que ilustre los efectos nocivos del humo del tabaco en la salud de las personas, en coordinación con las diferentes áreas de la Universidad y la Clínica de Salud.
- b) Dar a conocer esta política a estudiantes y empleados por medio de correos electrónicos, página web de la UCA y carteles colocados en las instalaciones de la Universidad.

- c) Capacitar al personal de vigilancia sobre esta política y sobre las mejores maneras de abordar los casos de infracción, ya sea de estudiantes, empleados y visitantes.
- d) Incluir esta temática en los programas de inducción al personal y en los cursos preuniversitarios a los estudiantes.
- e) Informar a las personas que visiten la UCA sobre esta política, por medio de carteles.
- f) Promover esta política en eventos universitarios dirigidos a empleados y estudiantes.
- g) Brindar colaboración, por parte de los jefes de departamento o unidad, en acciones preventivas y paliativas, destinadas a mantener libres de tabaco sus respectivos lugares de trabajo.
- h) Proporcionar acceso a materiales y programas de rehabilitación a los miembros de la comunidad universitaria que deseen dejar de fumar. Para tal efecto, la Clínica ISSS-UCA atiende tanto a estudiantes como empleados que desean dejar el hábito de fumar y los remite a las instancias adecuadas para su tratamiento.

## **5. Medidas de control para tener un ambiente libre de humo de tabaco**

No se permitirán los actos siguientes:

- a) Fumar productos de tabaco dentro del campus de la Universidad en todo momento, en oficinas, aulas, espacios abiertos, etc.
- b) Fumar en cualquier vehículo propiedad de la Universidad.
- c) Incitar al consumo de tabaco dentro del campus universitario.
- d) Comercializar tabaco dentro del campus universitario.

- e) Publicitar, promocionar u otras acciones que inciten al consumo de tabaco, o de las empresas productoras de tabaco, dentro del campus universitario o en actividades relacionadas con la UCA.

Para ejecutar las medidas de control, el personal de seguridad solicitará la colaboración de los miembros de la comunidad universitaria o visitantes para acatar las disposiciones.

## **6. Procedimiento para denunciar el fumado**

Todo miembro de la comunidad universitaria que se dé cuenta de algún acto de fumado, comercialización de tabaco, alguna forma de publicidad o promoción del mismo tiene la obligación de denunciar el hecho. Para ello, procederá de la forma siguiente:

- a) El estudiante o empleado que tenga conocimiento de algún acto prohibido en esta política presentará su denuncia al Jefe de la Unidad de Vigilancia.
- b) A través del Jefe de la Unidad de Vigilancia, se procederá a investigar lo denunciado y se levantará un acta de lo ocurrido. Dicho documento deberá tener el nombre y firma de la persona designada para la investigación, así como la firma de la persona que haya incurrido en el hecho denunciado. Una copia de dicha acta se le entregará a la persona infractora y si esta se negare a firmar, se consignará su negativa.
- c) El acta en mención será enviada a la Oficina de Personal cuando se trate de un empleado; en el caso de los estudiantes, se enviará al decanato correspondiente, con copia a la DIDE.
- d) La Oficina de Personal llamará al empleado que ha incurrido en la falta, para darle a conocer el contenido del acta recibida, escuchará los planteamientos que el empleado haga y determinarán en forma conjunta la forma en que se puede corregir esta situación. En caso de continuar con la falta, se sancionará conforme a lo reglamentado en esta política.
- e) El decano llamará al estudiante infractor para darle a conocer el contenido del acta recibida, escuchará los planteamientos que el estudiante haga

y luego determinará la necesidad de presentar el caso al Consejo de Facultad.

En el caso que la infracción sea cometida por visitantes, proveedores o cualquier otra persona que no sea estudiante o empleado, los vigilantes harán la llamada de atención de manera verbal y si no se acatara la disposición, se le pedirá al visitante que se retire del campus, acompañándolo hasta la salida más cercana.

## **7. Clasificación de las faltas**

La ocurrencia de los actos mencionados en el numeral 5 será sancionada según la gravedad de la falta. Dichas faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a las definiciones siguientes:

- a) Faltas leves: consisten en cometer los actos prohibidos en el numeral 5.a o 5.b.
- b) Faltas graves: consisten en cometer los actos prohibidos en el numeral 5.c, 5.d o 5.e, o en la reiteración de una falta leve por tercera vez.
- c) Faltas muy graves: consisten en la reiteración de las faltas graves, es decir, reincidir en alguno de los actos señalados en el numeral 5.c, 5.d o 5.e, o reincidir por sexta ocasión en alguno de los actos 5.a o 5.b.

## **8. Sanciones disciplinarias**

Según la gravedad de la falta, se aplicarán las sanciones siguientes:

Para los empleados de la UCA:

- a) Amonestación escrita: será aplicada en el caso de faltas leves.
- b) Suspensión de un día sin goce de sueldo: será aplicada en el caso de faltas graves.
- c) Suspensión por tres días sin goce de sueldo: será aplicada cuando el empleado haya incurrido en falta muy grave por primera vez.

- d) Suspensión por treinta días sin goce de sueldo: será aplicada cuando el empleado haya incurrido en falta muy grave por segunda vez.

Las sanciones a los empleados se aplicarán conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y al Código de Trabajo vigente.

Para los estudiantes de la UCA:

- a) Amonestación escrita: será aplicada por el decano respectivo en el caso de faltas leves.
- b) Prestación de servicios comunitarios no remunerados por 80 horas: será aplicada por el decano correspondiente en el caso de faltas graves. El Centro de Servicio Social velará por su cumplimiento.
- c) Prestación de servicios comunitarios por 160 horas: será aplicada por el Consejo de Facultad en el caso de falta muy grave.
- d) Suspensión temporal de un ciclo en su calidad de alumno: será aplicada por el Consejo de Facultad cuando el alumno haya incurrido en falta muy grave por segunda vez.

Para proceder a la sanción de un estudiante, se aplicará lo establecido en el Reglamento de Faltas y Sanciones Estudiantiles.

## 9. Vigencia

Esta política entrará en vigencia un mes después de haberse dado a conocer a los miembros de la comunidad universitaria, para que tengan la oportunidad de haber dejado el hábito de fumar.

Aprobada por la Junta de Directores en la sesión JD-02/14,  
celebrada el 5 de febrero de 2014

