

Diario Oficial

ALCANCE Nº 57 A LA GACETA Nº 83

Año CXLVII

San José, Costa Rica, viernes 9 de mayo del 2025

169 páginas

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

RESOLUCIONES

DOCUMENTOS VARIOS

HACIENDA

SALUD

REGLAMENTOS

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

MUNICIPALIDADES

INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS

AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

NOTIFICACIONES

PODER JUDICIAL

REGLAMENTOS

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

REFORMA INTEGRAL REGLAMENTO PARA PREVENIR, PROHIBIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA (UNED)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1: Objeto

El presente reglamento tiene por objeto prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED. Para esto, se establecen los principios rectores, se regula lo concerniente a la política institucional contra el hostigamiento sexual, se desarrolla el funcionamiento de los órganos e instancias intervinientes y se define el procedimiento y sanciones aplicables a la comunidad universitaria y las personas vinculadas a la UNED en esta materia.

ARTÍCULO 2: Ámbito subjetivo de aplicación: personas que pueden ser denunciadas

Podrá ser denunciada cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria, ya sea que mantenga una relación laboral permanente o transitoria con la UNED, así como el estudiantado, independientemente de la naturaleza de su vínculo.

También podrán ser sujeto de denuncia quienes tengan relaciones contractuales, no laborales, con la UNED, de conformidad con lo siguiente:

1. Cuando las denuncias sean planteadas contra personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales, la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual seguirá el procedimiento contemplado en este reglamento para la determinación de la configuración de conductas de acoso sexual, hasta la eventual resolución contractual cuando proceda.
2. Cuando las denuncias por hostigamiento sexual se planteen contra quienes laboran en empresas que brindan servicios subcontratados, en instituciones con las que se hayan suscrito acuerdos o convenios de cooperación o contra personas estudiantes de otras universidades vinculadas mediante convenios de intercambio, pasantías u otros, la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual llevará a cabo el procedimiento de conformidad con este Reglamento.
3. Cuando las denuncias por hostigamiento sexual se planteen contra personas que laboran en las asociaciones gremiales, sindicales o la asociación solidarista de la UNED, así como en contra de personas

externas que sean nombradas en Consejos Institucionales; la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual llevará a cabo el procedimiento de conformidad con este Reglamento.

El acto final será dictado por la Rectoría como representante legal de la Institución y lo comunicará a la empresa, universidad o institución según corresponda para su aplicación.

Para llevar a cabo lo dispuesto en el inciso 2) anterior, se deberá incluir en el contrato, acuerdo o convenio, una cláusula en la que las partes aceptan que, en caso de una denuncia por hostigamiento u acoso sexual, el proceso se llevará a cabo en la UNED y con la normativa vigente, asimismo se deberán comprometer a aplicar la sanción correspondiente.

En estos casos, corresponderá a la Rectoría dar seguimiento a la ejecución de la sanción dictada, comunicando la situación y requiriendo de la empresa, institución o universidad, un informe de lo actuado en cuanto a la aplicación de la sanción. Para lo anterior, le otorgará a la empresa, institución o universidad un plazo no mayor a 10 días hábiles. La Rectoría remitirá el informe recibido a la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual como ente especializado, a fin de que ésta haga las observaciones que considere pertinentes.

Las entidades, empresas, instituciones o universidades que no apliquen la sanción o no brinden el informe correspondiente, no podrán ser contratadas por la Universidad, por un periodo de diez años.

ARTÍCULO 3: Personas legitimadas para denunciar

Cualquier integrante que forme parte de la comunidad universitaria, independientemente de la modalidad bajo la que se encuentre, así como todas aquellas personas que estén vinculadas, permanente o transitoriamente con la UNED o con Fundación de la Universidad Estatal a Distancia (FUNDEPREDI), podrán utilizar este reglamento para denunciar las conductas de hostigamiento sexual de las cuales sean objeto o tengan conocimiento.

También podrán formular denuncias, únicamente en calidad de denunciantes, quienes, no teniendo un vínculo con la UNED, hayan tenido conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual de personas vinculadas con la UNED.

ARTÍCULO 4: Personas menores de edad

Cuando quien denuncie sea menor de edad, la denuncia se tramitará de acuerdo con este Reglamento. Podrá ser interpuesta directamente por la misma víctima sin necesidad de que cuente con el acompañamiento de una

representación legal. También podrá ser formulada por quien ostente la autoridad parental, por sus representantes legales o por el Patronato Nacional de la Infancia (PANI). Si la denuncia se interpone en contra de una persona menor de edad, se seguirá el trámite establecido por la legislación correspondiente para menores de edad.

En todos los casos en que intervenga una persona menor de edad, el caso deberá ponerse en conocimiento de la Oficina del Patronato Nacional de la Infancia que corresponda.

ARTÍCULO 5: Ámbito objetivo de aplicación

Este Reglamento se aplicará a todos los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, cometidos dentro o fuera del campus universitario de la UNED, ya sea en actividades públicas como privadas que sean vinculables a la UNED o que impliquen que la persona denunciada sea identificada como integrante de la comunidad universitaria de la UNED.

ARTÍCULO 6: Definiciones y abreviaturas

Para efectos de este Reglamento y en general para el tema de género, se entenderá por:

1. **Abuso de la relación asimétrica de poder:** Cuando alguien que ejerce el poder se vale de su posición académica, laboral, institucional, económica, cultural, social, de edad o de género para violentar, discriminar, dominar u hostigar sexualmente a otra, causándole un menoscabo o perjuicio en su estado general de bienestar.
2. **Ámbito educativo y de trabajo:** Contexto en el que se desarrollan las interacciones derivadas de la pertenencia a la comunidad universitaria, en cualquier espacio físico o virtual.
3. **Cómplice:** Cualquiera que presta auxilio, cooperación o ayuda a quien realice la conducta de hostigamiento sexual para su ejecución.
4. **Comunidad Universitaria de la UNED:** Todas las personas funcionarias, estudiantes y autoridades universitarias, que integran la UNED, incluyendo las organizaciones afines y consejos.
5. **Condiciones materiales de estudio:** La disponibilidad de contar con los requerimientos óptimos para poder realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje de manera tranquila, grata y segura. Incluye contar con elementos tecnológicos a su disposición, cumplimiento de los horarios y mecanismos para atender a la población estudiantil, calificación objetiva de trabajos, exámenes o promedios finales, ambiente libre de hostilidad, sin abuso de asimetría de poder, así como una comunicación fluida y pertinente en tiempo, espacio y contenido; estas, en el marco de las tutorías, giras, prácticas, laboratorios, trabajos finales de graduación, entre otros.

6. **Condiciones materiales de trabajo:** La disponibilidad de contar con requerimientos físicos y económicos apropiados para realizar el trabajo o empleo. Es parte integral de la salud ocupacional e incluye el acceso al salario sin retrasos, un horario legalmente establecido, equilibrio entre la vida laboral y el mundo familiar, el no sufrir discriminación, contar con protección ante el acoso o la violencia, cumplimiento de funciones asignadas, comunicación pertinente en tiempo, espacio y contenido respetando los derechos laborales.
7. **Género:** Es una construcción social aprendida y, por lo tanto, modificable, a partir de la cual se asignan roles sociales, características y oportunidades diferenciadas para hombres y mujeres en función de su sexo biológico, que determinan relaciones de poder asimétricas y limitan las posibilidades de desarrollo personal. El género como categoría de análisis, permite conocer complejos procesos sociales para explicar la forma en que se estructura y expresa “lo masculino” y “lo femenino”, así como cuál es el contenido simbólico de las características que los definen y representan. Estas relaciones de género varían según sea el contexto social, cultural, histórico, económico y político en que se desarrollan.
8. **Desigualdad de Género:** Es una construcción social determinada por el sistema heteropatriarcal de sexo/género binario, que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a hombres y mujeres. Se produce cuando un colectivo tiene privilegios por encima del otro por razones de género, vulnerando los derechos de este último generando su discriminación ya sea de forma directa o indirecta. Las causas nos remiten a los roles y estereotipos de género que la socialización perpetúa con el fin de mantener ese orden social desigual.
9. **Discriminación por razones de género:** Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual o identidad de género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.
10. **Estado general de bienestar personal:** Es el estado de satisfacción de las necesidades y aspiraciones que permite el desarrollo pleno de la persona de forma individual y en la sociedad.
11. **FEUNED:** Federación de Estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia.
12. **FISCALÍA (FIHS):** Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
13. **Instigador o instigadora de hostigamiento sexual:** Persona que intencionalmente incita, instiga, induce o alienta a otra u otras a incurrir en una conducta de hostigamiento sexual. Es una influencia sobre la persona autora para cometer la conducta.
14. **Instituto (IEG):** Instituto de Estudios de Género.
15. **Interseccionalidad:** Es un acercamiento teórico-metodológico, que analiza la realidad considerando los distintos ejes de diferenciación y cómo se articulan y afecta a las personas dentro de un contexto específico. Estudia cómo las dimensiones sociales e individuales

- interfieren en la identidad de las personas y a su vez cómo estas son asumidas diferencialmente por la sociedad, generando exclusiones, discriminación y desigualdad, o bien privilegios y ventajas para cada cual.
16. **Junta (JECHS):** Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.
 17. **Ley:** Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
 18. **Naturaleza y/o connotación sexual no deseada:** Cualquier transgresión en el contexto de la sexualidad que podría ser verbal, física, gestual, virtual entre otras y que resulta indeseada por quién o quiénes la reciben.
 19. **Paridad de género:** Es la participación y representación equilibrada, justa y legal, de mujeres y hombres en los puestos de poder políticos, sociales y económicos.
 20. **Perjuicio en las condiciones materiales de empleo o educación:** Todo hecho o circunstancia que afecte negativamente las condiciones materiales de empleo o estudio de una o varias personas.
 21. **Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** Menoscabo o detrimento que impide el cumplimiento y desempeño habitual de las actividades laborales o educativas asignadas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, deserción, renuncia, abandono, entre otros.
 22. **Perjuicio en el estado general de bienestar personal:** Menoscabo o detrimento en la salud mental y ocupacional de la persona afectada y que podría o no manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse con compañeros y compañeras, desmotivación, problemas de alimentación, psiquiátricos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, entre otros.
 23. **Personas/empresas/instituciones vinculadas:** Todas las personas o empresas indistintamente de su denominación jurídica que no mantengan una relación laboral o estudiantil con la Universidad, pero se vinculan a la Institución ya sea mediante contratos de servicios profesionales o subcontratación, acuerdos, cartas de entendimiento, convenios, Memorándum de Entendimiento (MOU) entre otras, así como aquellas que participan de las dinámicas académicas, administrativas o de servicios de la UNED.
 24. **Pornografía:** Descripción o representación escrita, visual u oral de escenas de actividad sexual o de genitalidad.
 25. **Principio pro víctima:** Precepto jurídico que establece que, al resolver un asunto, si existe duda, se interpretará a favor de la víctima. Ante la ausencia de prueba directa, la Junta deberá hacer una valoración de toda la prueba directa e indirecta aportada por las partes, la credibilidad que le merezca la denuncia y, de acuerdo con toda esa valoración, determinar la culpabilidad o no de la persona denunciada y, en caso de duda, deberá interpretar a favor de la persona hostigada.

26. **Relación asimétrica de poder:** El poder se genera a través de las relaciones entre personas, se ejerce como acciones, actos o conductas individuales o de un grupo hacia otra u otros. Cuando existe asimetría de poder, la libertad y la autonomía se ve restringida o afectada. Quien ejerce el poder de forma violenta o abusiva, valiéndose de los medios y los recursos que le generan las ventajas y los privilegios en su posición, de forma horizontal o vertical, subordina a las otras personas con el objetivo de alcanzar un fin deseado en contra de la dignidad y los derechos humanos.
27. **Reincidencia:** Reiteración de cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual por parte de personas que han sido sancionadas previamente en esta materia.
28. **Víctima(s):** Persona o personas directamente afectadas por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Pueden estar vinculadas a la Universidad o haber estado vinculadas de alguna forma en el momento de haber sucedido las conductas denunciadas. La presunta víctima podrá interponer la denuncia dentro del plazo de prescripción que la ley define aún y cuando ya no tenga vínculo con la Universidad.
29. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta contra una persona o un grupo de personas por razón de su sexo, identidad de género, orientación sexual u expresión de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Se fundamenta en una situación de desigualdad, es un abuso del poder y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales ya que los limita total o parcialmente.

ARTÍCULO 7: Definición del hostigamiento o acoso sexual

Es toda conducta o comportamiento físico, gestual, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual no deseado y que genere molestia, sumisión, ofensa o que afecte la dignidad de quien la recibe, reiterado o aislado, que aún y cuando haya sucedido una vez, provoque efectos perjudiciales en su salud integral, incluida la salud mental, las condiciones materiales de trabajo, las condiciones materiales de estudio, la salud ocupacional, y el estado general de bienestar personal de la víctima. El hostigamiento o acoso sexual es una manifestación grave de discriminación por razones de género, incluidas la orientación sexual o por identidad de género, constituye una violación de los derechos humanos y corresponde a un tipo de violencia de género. Causa daños a la autonomía, genera faltas a la reputación, provoca pérdida de la dignidad y de la autoestima de las víctimas y puede tener consecuencias graves en la salud integral, causando sufrimiento, culpabilidad, revictimización por parte de otras personas, y puede conllevar costes económicos considerables para la víctima y para la Universidad, afectando la salud ocupacional, el ambiente y las condiciones materiales del trabajo y del estudio.

ARTÍCULO 8: Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores de naturaleza sexual que impliquen:
 - a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial o de cualquier ventaja respecto de la situación actual o futura, dentro del ámbito educativo o de trabajo, o cualquier otro propio del ámbito universitario.
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, desventajas, represalias, castigos y perjuicios referidos a la situación actual o futura, en el desempeño, las condiciones y el cumplimiento laboral o educativo de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya aceptación, tolerancia o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, el estudio o el acceso a los servicios que preste la UNED.
2. Uso de palabras, símbolos, obscenidades, bromas, piropos, sonidos, fotografías, gestos, ademanes e imágenes de naturaleza sexual, incluyendo la exhibición de pornografía, escritas, visuales u orales, expresadas de manera presencial y directa, o remitidas o enviadas mediante documentos o instrumentos tecnológicos, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
4. Realización de cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual, que genera un entorno intimidatorio, inseguro, hostil para quien lo recibe, así como intentos de comunicación no deseados con contenido sexual o presuntivamente romántico, que resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe.

ARTÍCULO 9: Principios rectores

Este Reglamento se regirá por los principios del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y a la educación, el principio de igualdad ante la ley y la paridad de género, la prohibición absoluta de toda forma de discriminación por razón de sexo y género, edad, condición económica, académica o laboral, orientación sexual, religión, color de la piel, origen nacional o étnico, estado civil o cualquier otra contraria a la dignidad humana, lo cual incluye una perspectiva interseccional en el abordaje del hostigamiento sexual y la cero tolerancia a cualquier conducta o manifestación de hostigamiento sexual; la protección de las presuntas víctimas que incluye la protección de la estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual de la víctima, decretándose las medidas de protección y medidas cautelares que sean necesarias para su resguardo y la consiguiente aplicación estricta del régimen disciplinario en esta materia.

Capítulo II Política Institucional

ARTÍCULO 10: Política Institucional contra el hostigamiento sexual

La UNED debe promover e implementar una política institucional que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. La aprobación, modificación y derogatoria de esta política le corresponde al Consejo Universitario, con el apoyo de las instancias que considere necesarias.

Para llevar a cabo dicha ejecución realizará al menos las siguientes actividades:

1. Todas las instancias de la UNED, en coordinación con el IEG, realizarán actividades de divulgación sistemática y activa de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia y sus reformas, la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual, este Reglamento y el Protocolo para la interposición de denuncias. Esta divulgación podrá realizarse por medios digitales o impresos considerando siempre las necesidades y oportunidades de la comunidad universitaria UNED.
2. El IEG desarrollará al menos una campaña anual de prevención, dirigida a la comunidad universitaria y personas vinculadas con la Universidad, prestando especial interés a las sedes universitarias y población vulnerable. Las campañas deberán realizarse tomando en cuenta las características diversas que se pueden encontrar tanto en el funcionariado universitario como la población estudiantil, lo cual implica utilizar un abordaje interseccional. El IEG gestionará ante la administración el presupuesto necesario para el cumplimiento de estas funciones.

ARTÍCULO 11.- Contenido de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

La política institucional contra el hostigamiento sexual debe incluir como mínimo:

1. Los principios orientadores
2. Los objetivos y áreas estratégicas de acción y prevención
3. Evaluación y actualización

ARTÍCULO 12: Objetivos

Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual que apruebe el Consejo Universitario serán al menos los siguientes:

1. Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, así como un procedimiento interno que lo investigue y lo sancione.
2. Promover y mantener las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias –independientemente de su posición jerárquica o posición asimétrica de poder–, estudiantes, pasantes, practicantes, así como, personas proveedoras, de empresas o instituciones vinculadas y usuarias de los servicios que presta la entidad.
3. Generar ambientes de trabajo y estudio libres de hostigamiento sexual, que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y de estudio, de tal manera que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
4. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado general del bienestar personal de la comunidad universitaria UNED.
5. Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta delictiva, indeseable e indeseada por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia de género o práctica discriminatoria por razón de género o por otra condición social, la cual coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales o de estudio, y genera perjuicio en las condiciones de empleo o educación.
6. Dar a conocer que existe una política institucional dirigida a prevenir, prohibir, investigar y sancionar dicha práctica.
7. Establecer, dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar este tipo de violencia de género y su sanción, si así resultara del procedimiento instruido al efecto.

ARTÍCULO 13: Obligación de informar a la población estudiantil

Las vicerrectorías, las sedes y las demás instancias universitarias deberán, en el ámbito de sus competencias y procurando coordinar con la FEUNED, verificar que, al inicio de cada periodo académico, en todas las orientaciones académicas, inducciones y sesiones que se lleven a cabo con población estudiantil, sobre todo aquella de primer ingreso, se conozca este Reglamento y se distribuyan los materiales de orientación que se confeccionen para tal efecto.

Además, en cada ciclo lectivo se deberá colocar en las plataformas de acceso estudiantil, la información relativa a este Reglamento y del protocolo de denuncia de conductas de hostigamiento sexual, de forma que sea accesible de primera mano a toda la población.

ARTÍCULO 14: Capacitaciones al personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano deberá incluir en los programas y actividades de capacitación impartidos a las personas funcionarias de la UNED, las acciones de formación contra el hostigamiento sexual que el IEG y la FIHS dispongan.

ARTÍCULO 15: Actividades académicas en materia de Hostigamiento sexual

El IEG se encargará de realizar actividades de carácter académico para dialogar, compartir y difundir en la comunidad universitaria y a nivel nacional e internacional, las investigaciones o procesos académicos vinculados al estudio de la problemática del hostigamiento sexual. También desarrollará de forma periódica, investigaciones en esta materia, que analicen el hostigamiento sexual como una forma de violencia y discriminación de género dentro de la institución y proponga medidas de acción para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual y garantizar espacios de trabajo y estudio libres de violencia en la UNED.

ARTÍCULO 16: Inclusión de cláusulas sociales

En toda contratación pública que se ejecute en la Universidad de cualquier naturaleza, sea por contratos de servicios profesionales o subcontratación, acuerdos, cartas de entendimiento, convenios nacionales e internacionales, memorándum de Entendimiento (MOU), entre otros, deberán incluirse cláusulas específicas relativas a la abstención y sanción de actos de hostigamiento sexual, de acuerdo con la legislación nacional y lo dispuesto en este Reglamento.

Lo anterior con el fin de que las partes conozcan de forma clara ante cual instancia deberá formularse la denuncia correspondiente, así como las sanciones pertinentes en caso de que se suscitare un conflicto de esta naturaleza, de conformidad con la Ley N°7476 contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, la política institucional contra el hostigamiento sexual y la normativa específica vigente. Cualquier cambio, derogación o modificación de estos procedimientos deberán ser comunicados a las partes a través del medio para notificaciones señalado en el contrato con el cual se vinculó con la Universidad.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 17: Objetivo y principios del procedimiento

El procedimiento disciplinario tendrá como finalidad comprobar la existencia o no de los hechos denunciados, determinar quién es la persona o personas autoras responsables, partícipes, cómplices, instigadoras o que hayan favorecido o encubierto a la persona hostigadora y ordenar y aplicar las sanciones cuando corresponda.

Durante la tramitación de las denuncias y la realización de los procedimientos, se respetarán los siguientes principios:

1. Brindar un abordaje integral a la víctima.
2. Respetar en todo momento el derecho a la no revictimización,
3. Respetar la prohibición de conciliación cuando se trate de investigaciones derivadas de acciones en relaciones de poder.
4. Respetar los principios generales del procedimiento.
5. Respetar y garantizar el deber de confidencialidad que implica no dar a conocer la identidad de quien denuncia ni de la persona denunciada; lo anterior debe cumplirse por toda persona, instancia, representante, testiga y testigo que intervenga o esté involucrada de alguna manera en el proceso.

ARTÍCULO 18: Las partes del proceso

La presunta víctima y la parte denunciada serán consideradas como partes en el procedimiento por hostigamiento sexual. La persona denunciante cuando no sea la persona víctima, únicamente tendrá derecho a conocer el resultado del proceso cuando éste concluya, resguardando la confidencialidad de los datos sensibles.

Si la presunta víctima no se apersona al proceso, la FIHS actuará como parte en el proceso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de este Reglamento.

ARTÍCULO 19: Derechos de las víctimas

La persona que se considere víctima de alguna conducta de hostigamiento sexual tendrá derecho a interponer la denuncia por sí misma o por medio de su representante legal debidamente acreditado, a ser informada, a ser parte en el procedimiento y a no ser revictimizada. En ningún caso se podrán considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

La víctima podrá hacerse acompañar por alguien de su confianza que la asista emocional y psicológicamente, o si así lo solicita, por la persona asesora especializada de la FIHS. En ambos casos, quien la acompañe, no tendrá participación en el procedimiento, pero podrá asistir a las comparecencias. Cuando la presunta víctima lo solicite, podrá rendir su declaración sin la presencia de la persona denunciada.

Ni la presunta víctima ni quienes rindan testimonio podrán sufrir menoscabo o perjuicio en las condiciones de empleo o educación o en el estado general del bienestar personal. Si esto ocurriere podrá denunciar la situación ante la JECHS a fin de que se adopten las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 20: Deber de colaboración

Toda persona miembro de la comunidad universitaria de la UNED está en la obligación de brindar la colaboración necesaria cuando así lo solicite la JECHS, para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Sin perjuicio de lo que proceda en el Código de Trabajo y demás normativa conexa. Si se tratara de estudiantes, se aplicará el régimen sancionatorio establecido en el Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 21: Debido proceso

El procedimiento disciplinario deberá ajustarse a lo dispuesto por este Reglamento y con estricta observancia de los principios fundamentales del debido proceso: el derecho a la debida intimación e imputación de cargos, el derecho a la escucha y a que se reciba la prueba de descargo que sea pertinente, el derecho al ejercicio de su defensa, el derecho a la confidencialidad, protección de la imagen y la reputación, el derecho a hacerse asesorar y representar por una persona profesional en derecho, el derecho a comunicación de la decisión final y a recurrirla cuando corresponda.

Además, se deberán respetar los principios de oralidad, informalidad, ausencia de ritualismo procesal, amplitud de medios probatorios, impulso procesal de oficio, sumariedad, concentración, celeridad procesal y principio *pro-víctima* (indubio pro víctima). La persona denunciada será considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final debidamente fundamentada.

ARTÍCULO 22: Principio de especialidad

La aplicación de este Reglamento, así como el conocimiento, atención y tramitación de las denuncias por actos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, deberá estar a cargo de personas con capacitación especializada en materia de hostigamiento sexual y violencia de género. En razón de lo anterior, quienes integren la JECHS, la FIHS y los demás órganos que conozcan en alzada, deberán recibir capacitación frecuente y actualizada, así como participar de programas de sensibilización que al efecto se convoquen en esta materia.

ARTÍCULO 23: Imparcialidad

La JECHS y los órganos directores y decisores que tramiten las denuncias en materia de hostigamiento sexual deberán hacerlo de manera imparcial.

ARTÍCULO 24: Plazo del procedimiento

De conformidad con lo dispuesto en la ley, el plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses, contados a partir de la recepción de la denuncia por parte de la JECHS.

No obstante, este plazo no es perentorio, por lo que el incumplimiento del mismo bajo ninguna circunstancia generará la caducidad del proceso ni conllevará la prescripción de la potestad sancionatoria.

En resguardo del cumplimiento de esta disposición, los órganos responsables deben tramitar las denuncias y realizar el procedimiento de forma celeré y eficaz, respetando siempre los derechos fundamentales de las partes.

ARTÍCULO 25: Plazo para interponer la denuncia

El plazo para interponer la denuncia será de 8 años de conformidad con lo establecido por la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

ARTÍCULO 26: Incompatibilidad

Cuando la persona denunciada sea integrante de la FIHS, de la JECHS o del IEG, la denuncia deberá ser interpuesta ante la Rectoría. En el caso de personas denunciadas que laboren para la Fiscalía Institucional o el IEG, la Rectoría trasladará el caso directamente para su tramitación de conformidad con este reglamento.

En el caso de personas denunciadas de la Junta, la Rectoría cuenta con un plazo de diez días hábiles para integrar una comisión investigadora con suplentes de la Junta para que conozcan y tramiten la denuncia siguiendo lo establecido en este Reglamento.

En el caso de que una persona suplente de la JECHS se inhíba o deba ser recusada del procedimiento deberá ser sustituida por otra nombrada por la Rectoría, la que deberá contar con experiencia y capacitaciones en la materia.

ARTÍCULO 27: Prohibición de conciliación

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia de género caracterizada por relaciones asimétricas de poder, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento o antes de este. El incumplimiento de esta prohibición se sancionará como una falta grave según lo establecido en el Estatuto de Personal.

ARTÍCULO 28: Obligación de mantener la confidencialidad

El principio de la confidencialidad consiste en mantener reserva acerca de los hechos, datos o documentos conocidos en el procedimiento o con ocasión de este. Conlleva la obligación de no divulgar o revelar asunto alguno, relacionado con el proceso y lo que ahí se discute, durante ni después del proceso. Esto implica el deber de las partes y sus representantes, de quienes integran la JECHS, las personas testigas, otras instancias que hubieran intervenido en el procedimiento y en general la comunidad universitaria, de no dar a conocer la identidad de estas, ni las circunstancias o hechos que se hubieran ventilado con ocasión del proceso, así como, difundir cualquier comentario que perjudique o afecte el procedimiento y a quienes se involucraron de alguna forma en el proceso. Se exceptúa de este principio, el registro de personas sancionadas.

ARTÍCULO 29. Regla de interpretación

Al interpretar este Reglamento y las normas relativas al procedimiento, se debe tener presente que su finalidad es aplicar las normas de fondo y el derecho de las personas a vivir libres de violencia. En caso de duda al interpretar este Reglamento, en cualquier etapa del procedimiento y al momento del dictado de la recomendación final, se deberá resolver en aplicación al principio “*pro-víctima*”.

CAPÍTULO IV Órganos competentes del Procedimiento

ARTÍCULO 30: Órganos

Los órganos competentes en materia de hostigamiento sexual, según este reglamento, son los siguientes:

1. La FIHS.
2. La JECHS.
3. La comisión investigadora de cada proceso la que fungirá como órgano director.
4. La vicerrectoría correspondiente quien fungirá como órgano decisor cuando la persona denunciada labore en una instancia adscrita a ella o bien sean estudiantes según corresponda.
5. La Rectoría y el Consejo Universitario quienes fungirán como órgano decisor en los casos de denuncias contra personas que laboren para unidades adscritas a esas instancias y fungirán como órgano de alzada en todos los demás casos donde la persona investigada sea funcionaria.

ARTÍCULO 31: La Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual

La FIHS es una instancia especializada con independencia funcional y de criterio, encargada de brindar apoyo legal y psicológico a la persona presunta víctima o denunciante de hostigamiento sexual, que estará adscrita a la Rectoría y se conformará por:

- a) Una persona profesional en derecho que ocupará el cargo de fiscal o fiscalía institucional nombrada por tiempo completo, quien coordinará esta instancia.
- b) Una persona profesional en psicología que ocupará el cargo de asesor o asesora especializada nombrada por tiempo completo.
- c) Un apoyo administrativo nombrado por tiempo completo.

Transitorio al artículo 31: Por el plazo de un año, contado a partir de la fecha de vigencia de este reglamento, mientras la Administración resuelve la disponibilidad de los códigos necesarios para el nombramiento de las personas que integran la Fiscalía, estos cargos se podrán contratar a través de servicios profesionales o cualquier otra modalidad jurídicamente válida en la UNED.

ARTÍCULO 32: Funciones de las personas que conforman la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual

1. La persona que ocupe el cargo de fiscal institucional tendrá las siguientes funciones:
 - a) Recibir las denuncias y trasladarlas a la JECHS para su tramitación.
 - b) Asesorar jurídicamente a las víctimas o denunciantes en todos los aspectos, actos y etapas del procedimiento. Informarlas sobre sus derechos y obligaciones, así como sobre el procedimiento establecido en este Reglamento.
 - c) Ejercer la representación de la víctima o denunciante durante el proceso administrativo correspondiente.
 - d) Representar a la víctima o denunciante, aún en su ausencia cuando así se lo delegue o cuando se le imposibilite y no tenga quien le represente. En ningún momento quien funja como asesora especializada podrá asumir esta representación.
 - e) Accionar el procedimiento cuando el caso sea declarado de interés institucional o cuando los hechos sean públicos y notorios y la víctima no se apersona al mismo.
 - f) Solicitar ante el órgano director las medidas cautelares y de protección que considere necesarias.
 - g) Presentar, en representación de la persona denunciante, ante las instancias competentes, los recursos correspondientes de acuerdo con la normativa interna.

2. La persona que ocupe el cargo de asesora especializada tendrá las siguientes funciones:
 - a) Darle acompañamiento psicológico a la víctima y/o persona denunciante.
 - b) Orientar emocionalmente a las personas víctimas o denunciantes para su participación en el procedimiento y brindarles contención y acompañamiento en las comparecencias y señalamientos que se realicen dentro del procedimiento.
 - c) A solicitud de la víctima, dimensionar las consecuencias traumáticas de los hechos denunciados en el estado general de su bienestar.

3. En conjunto las personas que integran la Fiscalía deberán:
 - a) Colaborar con la implementación y ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
 - b) Realizar las actividades de sensibilización y capacitación que se requiera, en la medida de sus posibilidades.
 - c) Elaborar en conjunto con el IEG, los protocolos de atención y recepción de denuncias sobre hostigamiento sexual.
 - d) Llevar un registro privado de consultas, atenciones y asesorías brindadas. Para las estadísticas institucionales e informes de gestión, se podrán brindar los datos numéricos del registro, guardando siempre el anonimato de las personas involucradas.

ARTÍCULO 33: Requisitos

La persona que ocupe el cargo de fiscal o fiscalía institucional deberá tener como mínimo una licenciatura en derecho, con conocimiento en procesos administrativos contra el Hostigamiento Sexual que involucren la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, preferiblemente con experiencia comprobable o titulación en dichas temáticas.

Para ocupar el puesto de persona asesora especializada, se requiere una licenciatura en psicología con conocimiento en estudios de género y enfoque de derechos humanos. Debe contar con capacitación en violencia por razones de género, preferiblemente, con énfasis en hostigamiento sexual.

Ambos cargos deben contar con al menos dos años de experiencia en las labores indicadas.

ARTÍCULO 34: Nombramiento

El Consejo Universitario nombrará a las personas que ocuparán los cargos de la fiscalía y asesora especializada, por un periodo de tres años con posibilidad de prórroga por una única vez en forma consecutiva, previa valoración en aplicación del instrumento que facilite la unidad correspondiente de la Dirección

de Gestión del Talento Humano. Seis meses antes del vencimiento del plazo, la Dirección de Gestión del Talento Humano iniciará el proceso de reclutamiento contando con la asesoría del IEG para la definición del perfil correspondiente. En caso de considerarlo necesario la Dirección de Gestión del Talento Humano, o el Consejo Universitario podrán solicitar un criterio técnico al IEG sobre las personas postulantes.

ARTÍCULO 35: Suplencia en el cargo de la fiscalía

El Consejo Universitario nombrará una persona suplente, profesional en derecho que ocupará el puesto de la fiscalía institucional cuando sea necesario en virtud de enfermedad, incapacidad, vacaciones o permiso de la persona fiscal titular con el fin de no interrumpir los procesos administrativos y cumplir con los plazos establecidos por la ley.

Para este nombramiento deberá cumplirse con los requisitos establecidos para el puesto.

ARTÍCULO 36: Causales de Destitución

Las causales de destitución de quienes integran la Fiscalía son las siguientes:

1. El incumplimiento de sus obligaciones laborales conforme a este Reglamento, la Ley contra el Hostigamiento Sexual y lo establecido en el Estatuto de Personal.
2. La violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento.

Para la aplicación de las sanciones se seguirá lo estipulado por el Estatuto de Personal.

ARTÍCULO 37: Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La JECHS es la instancia especializada en materia de hostigamiento sexual responsable de la tramitación de las denuncias, estará adscrita al Consejo Universitario y tiene competencia exclusiva para lo indicado en este Reglamento.

La Junta sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cada vez que sea necesario. Una vez al año, rendirá informe de labores ante la comunidad universitaria.

Por cada denuncia que ingrese, la Junta elegirá tres de sus integrantes para llevar a cabo cada proceso, conformando así el órgano director del caso concreto, en el cual al menos una de las personas debe ser profesional en Derecho.

La Junta estará conformada por nueve personas integrantes que serán nombradas por el Consejo Universitario, respetando la paridad de género según lo siguiente:

1. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.
2. Una persona titular y una suplente propuestas por la Dirección del Talento Humano en representación de la Vicerrectoría Ejecutiva.
3. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Docencia.
4. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Investigación.
5. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Planificación.
6. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.
7. Una persona titular y una suplente propuestas por la Dirección de Sedes Universitarias.
8. Una persona titular y una suplente representantes de la FEUNED.
9. Una persona titular y una suplente representante del IEG.

Para elegir cada representación, a excepción del IEG y la FEUNED, la instancia responsable facilitará al IEG un listado de las personas postulantes, el cual previa valoración de los requisitos elevará al Consejo Universitario una nómina de aquellas que cumplan con lo estipulado. El Consejo Universitario en un plazo no mayor a quince días deberá proceder con la elección respetando la paridad de género. En caso de que alguna de las Vicerrectorías no cuente con candidaturas que cumplan con los requisitos indicados, podrá proponer por inopia a otras que, no contando con la formación específica requerida estén dispuestas a recibir la capacitación por parte del IEG.

La FEUNED y el IEG elegirán sus representantes que cumplirán con los requisitos establecidos en este Reglamento. Las personas integrantes de esta Junta, con excepción de la representación estudiantil, se designarán por un período de cuatro años, prorrogables por una única vez. El nombramiento que realiza la FEUNED para este puesto se hará de conformidad con la normativa de la Federación de Estudiantes y deberá recibir la capacitación pertinente por parte el IEG.

Quienes integren la JECHS elegirán una persona encargada de coordinarla. Las representaciones no son delegables.

ARTÍCULO 38: Funciones de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La JECHS tendrá las siguientes funciones:

1. Tramitar los procedimientos de denuncias por presunto hostigamiento sexual que les sean sometidos a su conocimiento conforme a lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la docencia y este Reglamento.
2. Designar la comisión investigadora (órgano director) en cada procedimiento investigativo que se reciba para trámite.
3. Mediante el órgano director designado en cada caso se llevarán a cabo las siguientes funciones:
 - a. Realizar la investigación, convocar y dirigir la comparecencia oral y privada, traer y evacuar la prueba, así como hacer las inspecciones y reconocimientos que le permita acreditar o desacreditar los presuntos hechos constitutivos de hostigamiento sexual que investigan.
 - b. Solicitar al órgano decisor, mediante resolución fundada, las medidas cautelares que considere necesarias de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento. La petición deberá ser resuelta por el decisor en un plazo máximo de 3 días naturales contados a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud.
 - c. Dictar y diligenciar ante la jerarquía competente para su ejecución inmediata las medidas de protección para garantizar la seguridad de las personas participantes durante y después del proceso de conformidad con lo estipulado en este reglamento.
 - d. Emitir un informe o recomendación final de cada caso y de corresponder, recomendar la imposición de la sanción que estime pertinente.
 - e. Elaborar las resoluciones administrativas y actas de notificación que se requieran en los procedimientos.
 - f. Elevar a la Rectoría las denuncias, cuando corresponda, contra personas que laboran en empresas que brindan servicios subcontratados, contra quienes laboren en instituciones con las que se hayan suscrito acuerdos o convenios de cooperación o en contra de estudiantes de otras universidades.
4. Dar seguimiento a la ejecución de las sanciones impuestas.
5. Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República de las denuncias que sean interpuestas y su resultado, así como dar seguimiento de la ejecución de las recomendaciones y sanciones que se impongan.
6. Llevar el Registro Público de personas sancionadas conforme a la Ley y garantizar su publicidad y actualización periódica.
7. Mantener en custodia los expedientes administrativos en materia de hostigamiento sexual tanto físicos como digitales, así como expedir las certificaciones correspondientes que sobre estos expedientes se requiera.
8. Participar en los procesos de sensibilización y capacitación que promueva el IEG, la Dirección de Gestión del Talento Humano y el Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED).

9. Velar porque el procedimiento cumpla con los principios fundamentales y específicos establecidos en la ley, convenciones internacionales y este Reglamento.
10. Cualquier otra acción, que se requiera para llevar adelante sus funciones y que se enmarque en el principio de legalidad.

ARTÍCULO 39: Suplencias de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

Las personas suplentes podrán sustituir ausencias de los titulares tanto temporales como definitivas en las comparecencias y en las sesiones ordinarias o extraordinarias. La persona suplente asumirá funciones cuando el titular no pueda participar de una comparecencia oral y privada, con el fin de llevar adelante de manera normal el procedimiento.

Cuando se trate de ausencias definitivas, la persona suplente asumirá la función hasta que se realice un nuevo nombramiento de la titular.

Quienes ejerzan como suplentes deberán tener reservadas en sus agendas las fechas de las comparecencias orales y privadas a efectos de que puedan participar si así se requiere.

ARTÍCULO 40: Requisitos para conformar la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

Todas las personas que integren la JECHS deberán contar con:

1. Formación probada en materia de género y en discriminación por razones de hostigamiento sexual o haber recibido la capacitación por parte del IEG.
2. Grado mínimo de licenciatura, excepto la representación de la FEUNED.
3. Al menos dos de las personas integrantes de la Junta deben tener una licenciatura en Derecho.
4. Haber aprobado el proceso de valoración de competencias elaborado por el IEG.

Ninguna de las personas propuestas debe haber sido sujeto de denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género, discriminación, acoso laboral, hostigamiento sexual o por alguna falta ética.

ARTÍCULO 41. Deberes de las personas integrantes de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

Quienes integran la JECHS deberán:

1. Participar de las sesiones y comparecencias que se les convoque, salvo ausencia justificada. Para tal efecto deberá informar a la mayor brevedad que le sea posible, cuando se le suscite una emergencia que le impida participar de las comparecencias orales y privadas a fin de que se realice la convocatoria de las personas suplentes.

2. Respetar el principio de confidencialidad y los demás principios inherentes a este proceso.
3. Comportarse con diligencia y celeridad para llevar adelante los procedimientos administrativos dentro del plazo establecido.
4. Actuar con imparcialidad y excusarse cuando le asista motivo de impedimento para conocer de un procedimiento determinado.
5. Garantizar que las decisiones de la JECHS estén libres de estereotipos de género y/o criterios discriminatorios que violenten algún derecho humano.
6. Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.
7. Asistir a las sesiones y comparecencias salvo que tenga una causa justa, la cual deberá ser avisada a quien ejerza la presidencia de la Junta para lo que corresponda.
8. Desempeñar las funciones que se le encarguen.
9. Mantenerse en actualización permanente de la jurisprudencia generada en materia de Hostigamiento Sexual, violencia de género y derechos humanos.
10. Velar por la no revictimización de la persona denunciante o víctima y evitar todo tipo de violencia.
11. Respetar este Reglamento en procura de esclarecer la verdad real de los hechos.

ARTÍCULO 42: Atribuciones de quien coordine la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

Las atribuciones de quien coordine la Junta son las siguientes:

1. Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de la Junta.
2. Firmar los comunicados, acuerdos, resoluciones y demás actuaciones que realice la Junta.
3. Velar porque las sesiones se desarrollen en un ambiente seguro en el marco del respeto e imparcialidad.
4. Convocar a la suplencia que cubrirá la ausencia temporal de la persona propietaria.
5. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias y elaborar el orden del día. La Junta sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cada vez que sea necesario.
6. Comunicar y ejecutar las decisiones de la Junta.
7. Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la Junta.

ARTÍCULO 43: De la jornada laboral de las personas integrantes de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

Quien coordina destinará medio tiempo de su jornada laboral al cumplimiento de sus funciones. El resto de integrantes destinarán un cuarto de tiempo de su jornada laboral al cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 44: Remoción

Las personas que integran la Junta dejarán de serlo antes de cumplir el período para el que fueron nombradas por alguna de las siguientes razones:

1. La ausencia injustificada a dos sesiones ordinarias o extraordinarias consecutivas o tres alternas en un año calendario.
2. La ausencia a una comparecencia oral y privada sin que haya mediado comunicación previa de la causa que le impide asistir, salvo cuando se trate de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
3. No excusarse cuando le asista motivo para hacerlo.
4. El incumplimiento de las funciones asignadas.
5. El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con el Estatuto de Personal de la UNED.

La remoción será facultad del Consejo Universitario previo procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO V El Procedimiento

ARTÍCULO 45: Inicio del procedimiento

Toda persona, empresa o institución que tenga conocimiento de la existencia de actos presuntivamente constitutivos de hostigamiento sexual está en la obligación de denunciar ante la FIHS, a quien haya incurrido en los hechos, aún y cuando no sea la posible víctima. En este último caso se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente. Además, la persona que formule la denuncia debe remitir la prueba que obre en su poder.

Cuando la presunta víctima acuda a un órgano o autoridad que no sea la Fiscalía, la instancia que la reciba deberá referirla de inmediato a la Fiscalía procurando siempre la mayor confidencialidad y bajo pena de responsabilidad disciplinaria en caso de actuar contrario a lo establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 46: Conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual

Cuando los hechos sean puestos en conocimiento de la Fiscalía, por una tercera persona o de forma anónima, la Fiscalía realizará las gestiones necesarias para identificar y localizar a la persona víctima, informarla de su derecho a denunciar, del proceso y los plazos que establece la ley. Le brindará apoyo y contención para que, en estricto respeto a su derecho a la libertad y autodeterminación, decida si desea presentar una denuncia.

Si la presunta víctima manifiesta su anuencia a que el proceso se inicie, podrá constituirse como parte de este; caso contrario, la Fiscalía documentará su intervención, el aviso de los hechos, la decisión de la víctima y mantendrá el expediente abierto por el plazo de prescripción establecido por la ley.

La Fiscalía podrá actuar como parte del proceso cuando el Consejo Universitario o la Rectoría declare el caso de interés institucional o cuando los hechos denunciados sean públicos y notorios, y se cuenten con pruebas para iniciar el procedimiento, siempre y cuando la presunta víctima manifieste su anuencia para iniciar el procedimiento, aunque no desee constituirse como parte.

ARTÍCULO 47: La denuncia

La denuncia deberá ser presentada de forma escrita, firmada manuscritamente o por medios digitales, y podrá enviarse físicamente o por correo electrónico. Se presentará ante la Fiscalía, quién, previa orientación, guía y atención de los requisitos, deberá trasladarla a la JECHS a más tardar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de su recepción.

Una vez la Junta reciba la denuncia, conformará con tres de sus integrantes, el órgano director a cargo de la tramitación del proceso investigativo. Al menos una persona deberá ser profesional en Derecho, quien lo coordinará.

ARTÍCULO 48: Contenido de la denuncia

Para la presentación de la denuncia, las personas contarán con la asesoría de la Fiscalía si lo requieren. La denuncia debe contener como mínimo lo siguiente:

1. El nombre completo de la presunta víctima, su número de cédula y si existe un vínculo con la Universidad.
2. El nombre completo de la persona denunciada
3. Una descripción detallada en orden cronológico de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
4. La solicitud de medidas cautelares y de protección que considere necesarias.
5. La enumeración y aportación de la prueba que sirva de apoyo a la denuncia o el lugar donde se encuentra la prueba si no pudiera aportarla en el acto. Tratándose de prueba testimonial, deberán indicarse los nombres, números de documentos de identidad y la dirección de las personas testigos, así como los hechos sobre los que se referirán. Si se solicitara prueba técnica o pericial, deberá indicarse con qué finalidad y la especialidad técnica que se requiera de quién realizará la prueba.

6. El señalamiento de medio para atender notificaciones que deberá ser un correo electrónico
7. El lugar y la fecha de la denuncia.
8. Firma de la persona denunciante.

Será deseable que la persona denunciante o víctima aporte la siguiente información en caso de conocerla:

1. Las calidades de la persona denunciada: número de cédula, profesión, estado civil, dirección exacta.
2. La identificación de la relación laboral, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.

ARTÍCULO 49: Otras denuncias

Si la Junta identifica en los hechos denunciados, la posible comisión de otra falta o una situación de otra naturaleza que deba ser también investigada por las autoridades universitarias, trasladará la denuncia, en lo pertinente, a quien corresponda para su seguimiento y continuará con la tramitación de los hechos que sí corresponden a este Reglamento.

ARTÍCULO 50: Trámite de la denuncia y apertura del procedimiento

Una vez recibida la denuncia y conformado el órgano director, éste realizará las siguientes acciones:

1. Emitirá la resolución de apertura en el plazo máximo de tres días hábiles.
2. Dentro de la resolución se indicará al menos lo siguiente:
 - a) La intimación de los cargos que se le imputan indicando con claridad los hechos, posibles faltas y las eventuales sanciones que pueden ser impuestas de confirmarse la comisión de actos de hostigamiento o acoso sexual.
 - b) Le otorgará a la persona denunciada el plazo de cinco días hábiles para que se refiera a la denuncia, debiendo referirse en específico a cada uno de los hechos que se le imputan en el orden en que fueron expuestos, indicando en cada caso, de forma razonada si lo acepta o lo rechaza y ofreciendo la prueba de descargo que considere necesaria. También deberá manifestarse expresamente sobre la pretensión de la denuncia y los demás aspectos que considere importantes
 - c) Se le advertirá que, en caso de no contestar los hechos el proceso continuará su curso sin su participación.
 - d) Se le prevendrá que debe señalar un medio para recibir notificaciones que debe ser un correo electrónico y que, en caso de no hacerlo, las resoluciones dictadas posteriormente se tendrán por notificadas en el transcurso de veinticuatro horas.

- e) Se le informará de su derecho a la asistencia y defensa por parte de una persona profesional en derecho de su elección, advirtiéndole que su ausencia no es obstáculo para la continuación del procedimiento.
 - f) Informará a la víctima que durante la comparecencia podrá hacerse acompañar por alguien de su confianza que le asista emocional y psicológicamente, o por la persona asesora especializada de la Fiscalía.
 - g) Indicará el horario y lugar donde se podrá consultar el expediente correspondiente.
 - h) Convocará a las partes a la comparecencia oral y privada presencial o virtual, en la cual se podrá aportar prueba. La fecha de la comparecencia se convocará con al menos 15 días hábiles de antelación.
3. Ordenará la evacuación de pruebas, tanto las que hubiera solicitado la presunta víctima y la Fiscalía, como aquellas que de oficio considere necesarias.
 4. Dictará las medidas de protección que hayan sido solicitadas por la presunta víctima y que considere justificadas, así como aquellas otras que resulten necesarias.
 5. Solicitará las medidas cautelares que considere necesarias.

La resolución será notificada a la persona denunciada, a la presunta víctima y a la Fiscalía en el medio señalado.

ARTÍCULO 51: Notificaciones

La notificación del primer acto administrativo del procedimiento por hostigamiento sexual a la persona denunciada será practicada por el órgano director y se realizará mediante la entrega de una copia de la resolución. La primera notificación se realizará de forma personal en su domicilio o en su lugar de trabajo o estudio, salvo en el caso de quienes laboran en la Universidad, que se notificarán mediante el correo electrónico institucional de conformidad con lo que dispone el artículo 5, inciso 5) de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo o la Docencia.

Para estudiantes que tengan registrado un correo institucional, se les remitirá copia de la notificación informándoles sobre la posibilidad de apersonarse voluntariamente ante la Junta para su notificación.

Quien practique la notificación, confeccionará un acta en la que dejará constancia del lugar, el día y la hora en que fue realizada y de los nombres y los apellidos de quien la efectuó y de quien recibió la copia. Si esta última se niega a firmar o estuviera imposibilitada de hacerlo, se deberá hacer constar en el acta. Cuando la persona notificada se niegue a recibir la copia, esta se le dejará en el lugar donde se practique el acto y así se hará constar en el expediente respectivo.

Tratándose de la notificación por dirección electrónica, se guardará comprobante de su envío en el expediente administrativo, además, se deberá verificar la recepción del correo, por los medios de seguridad establecidos por la Institución. Todos los días y las horas son hábiles para practicar las notificaciones y para tal efecto la Rectoría facilitará los medios de transporte y viáticos necesarios para el cumplimiento de este fin.

ARTÍCULO 52: Requisitos de la notificación

Toda notificación contendrá el nombre de quien debe notificarse, el número de expediente, la naturaleza del proceso, los nombres y los apellidos de las partes y la copia de la resolución que se comunica. Cuando se trate de personas en situación de discapacidad, la cédula de notificación deberá ir acompañada de un documento en un formato accesible, en caso de que así lo requiera. La recomendación en relación con la accesibilidad del documento y el apoyo en caso de ser necesario se brindará desde la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, independientemente de que quien se encuentre en situación de discapacidad sea estudiante o no, mientras no exista en la Institución otra instancia especializada que atienda a esta población.

ARTÍCULO 53: Plazos

Los plazos por días se contarán siempre en días hábiles de lunes a viernes y comenzarán a correr a partir del día hábil siguiente al de la notificación de la parte, excepto cuando la misma se realice por correo electrónico, en los que la parte quedará notificada el día “hábil” siguiente.

ARTÍCULO 54: Omisión de contestar

Si la persona denunciada no contesta la denuncia ni se apersona al proceso, luego de ser notificada legalmente, podrá hacerlo en cualquier momento del proceso, pero lo asumirá en el estado en que se encuentre.

ARTÍCULO 55: Obligatoriedad de informar sobre la denuncia

Presentada la denuncia, la JECHS deberá informar de manera inmediata a la Defensoría de los Habitantes de la República. En dicha nota se contemplará el nombre de las partes, número de cédula, puestos que ocupan y vinculación con la UNED. Una vez finalizado el proceso deberá remitir además copia de la resolución final y fecha de ejecución.

Estas comunicaciones deberán resguardar la confidencialidad correspondiente.

ARTÍCULO 56: Medidas cautelares para la persona denunciada

La Junta o el órgano director, mediante resolución fundada podrá solicitar al órgano decisor competente, ordenar cautelarmente: la reubicación de la persona denunciada, el traslado de grupo (si se trata de estudiantes), suspensión temporal con goce de salario y cualquier otra medida que estime conveniente, entre ellas la prohibición de acercarse a la presunta víctima y a eventuales personas testigas. La solicitud de cualquier medida cautelar deberá considerar los siguientes aspectos en relación con la persona denunciada:

1. Pueda causar un perjuicio mayor en el estado general del bienestar personal o en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo de la presunta víctima.
2. Pueda entorpecer la investigación de los hechos denunciados.
3. Pueda influir o afectar a las personas ofrecidas como testigas.
4. Cuando afecte el normal desempeño de la dependencia.

Pueden decretarse varias medidas de manera simultánea y en su aplicación, deberán respetarse los derechos laborales, debiendo procurar fundamentalmente, mantener la integridad y seguridad de la víctima.

ARTÍCULO 57: Medidas de protección para la presunta víctima y las personas testigas

El órgano director designado podrá dictar en cualquier momento del proceso, ya sea de oficio o a petición de parte, contando siempre con la anuencia de la presunta víctima, medidas de protección para ella y para las personas testigas.

Por tratarse de medidas de protección, las mismas serán de acatamiento obligatorio de forma inmediata para todas las instancias de la Universidad.

Las medidas que se adopten, en ningún caso podrán implicar un desmejoramiento en la condición laboral o estudiantil de la presunta víctima y deberá contar con la anuencia de ésta. En caso de considerarlo necesario, el órgano director podrá contar con criterio experto de Psicología para fundamentación de las medidas a adoptar.

ARTÍCULO 58: Resolución de medidas

La solicitud de medidas cautelares o de protección podrá realizarse durante toda la tramitación del proceso y deberá resolverse por el órgano correspondiente de manera fundamentada en un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas, a excepción de aquellas solicitadas por la presunta víctima en la denuncia, que se resolverán con el traslado en un plazo máximo de tres días hábiles. Las medidas deberán ejecutarse de manera urgente y prevalente, procurando mantener la seguridad de la persona denunciante. Asimismo, estará vigente en tanto dure el procedimiento que la originó. Contra ella solamente podrán interponerse solicitud de adición y aclaración ante el órgano que la dictó sin efecto suspensivo.

Si la persona denunciante o denunciada fuera funcionaria, el órgano decisor informará sobre las medidas adoptadas a la Dirección de Gestión del Talento Humano o a quien corresponda su aplicación, con la instrucción para su aplicación inmediata.

Si la persona denunciante o denunciada fuera estudiante el órgano decisor informará sobre las medidas adoptadas a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil o a quien corresponda su aplicación, con la instrucción para su aplicación inmediata.

Si la autoridad encargada de aplicar la medida no lo hace o no atiende la gestión con la celeridad requerida, será sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario de la UNED como falta grave.

El incumplimiento de las medidas por parte de la persona denunciada será considerado falta grave también, por lo que cualquier persona o instancia que tenga conocimiento de este incumplimiento deberá comunicarlo a la persona de superior jerarquía que corresponda o al órgano director, quienes deberán iniciar el proceso disciplinario correspondiente. Si se tratara de estudiantes, aplicará lo dispuesto en el Reglamento General Estudiantil.

Tanto las medidas cautelares como las de protección dictadas, podrán ser revisadas de oficio como a solicitud de parte si las circunstancias han cambiado o si existe alguna valoración sobrevenida que lo amerite.

ARTÍCULO 59: Impulso procesal de oficio del procedimiento

En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia; pero se desarrollará por impulso procesal de oficio, debiendo los órganos responsables atender con celeridad el procedimiento, evitando dilaciones y retrasos injustificados.

ARTÍCULO 60: Admisión de pruebas

Una vez transcurrido el plazo otorgado a la parte denunciada para que se refiera a la denuncia, la comisión investigadora deberá pronunciarse sobre la admisión de pruebas ofrecidas por las partes. Deberá gestionar la evacuación de las pruebas que por su naturaleza requieran complejidad o coordinación con otras instancias, de forma tal que los resultados se conozcan en la comparecencia oral y privada. Se referirá de manera fundada a la aceptación de la prueba testimonial, rechazará aquella que resulte sobreabundante o notoriamente ajena al proceso y a los aspectos que en él se discuten. Emitirá las citaciones de las personas testigas para que se presenten a la comparecencia en la fecha señalada.

La prueba que sea aportada directamente en la audiencia deberá ser valorada y admitida o rechazada por el órgano director en ese acto. La prueba que sea admitida en ese acto será puesta en conocimiento de las partes y en caso de ofrecer contraprueba, se ordenará su presentación y evacuación en la audiencia. Si las partes requirieran tiempo adicional para aportar la prueba o contraprueba ofrecida y admitida, el órgano director ordenará el plazo para su recepción y de ser necesario, la continuación de la audiencia en fecha posterior, lo más inmediata posible, sin exceder los plazos establecidos para la conclusión del procedimiento.

ARTÍCULO 61: Orden de citación y comparecencia

La comisión investigadora puede citar a comparecer a cualquier persona para que declare en el proceso o brinde colaboración en aquello que se le requiera y resulte necesario para la averiguación de la verdad real.

ARTÍCULO 62: Comparecencia oral y privada

Vencido el plazo para la contestación, el órgano director realizará una audiencia oral y privada señalada con al menos quince días hábiles de anticipación. La comisión investigadora designará de su seno quien presida la comparecencia para que presida la comparecencia. En la comparecencia, se evacuarán todas las pruebas aportadas por las partes que fueran oportunas para esclarecer la verdad real de los hechos. Además, podrá requerir y evacuar aquellas pruebas que el órgano director considere necesarias e imprescindibles. La comparecencia será grabada y de ella se levantará una minuta de lo acontecido. El acta podrá ser levantada posteriormente con solo la firma de quien presida el órgano director, pero deberá hacerlo antes de la recomendación final. La grabación permanecerá anexa al expediente físico y resguardada junto a este por el plazo de conservación establecido por la Ley del Sistema Nacional de Archivos y su reglamento.

La comparecencia podrá realizarse en horas y días no hábiles, atendiendo las particularidades de las sedes universitarias.

ARTÍCULO 63: Comparecencias virtuales

Cuando el órgano director lo considere necesario en virtud de la distancia y ubicación de las partes, así como por la complejidad del traslado, podrá ordenar que la comparecencia oral y privada se realice de manera virtual. Para tal efecto, en coordinación con la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC) establecerá un protocolo para la realización de ésta, conforme a los avances tecnológicos y la experiencia adquirida. Este protocolo no podrá sustituir las normas procesales establecidas en este reglamento ni los derechos fundamentales que tutela el proceso.

Para la realización de comparecencias virtuales, únicamente se utilizará la plataforma establecida por la DTIC y que garanticen la seguridad y autenticidad en la obtención de la información, sin exponer los equipos y bases de datos de la institución.

La realización de las audiencias virtuales podrá generarse, en el caso de las personas integrantes del órgano director, desde un lugar apropiado, con buena luminosidad, aislado de ruidos y distracciones externas. En el caso de las partes y las personas testigas, podrán participar desde espacios universitarios designados al efecto, desde las oficinas de sus representantes, desde sus oficinas o sus casas de habitación. El fondo que se observe en pantalla, deberá ser preferiblemente una pared color claro; prohibiéndose el uso de filtros para tal efecto. El espacio deberá ser un recinto cerrado evitando ruidos y distracciones, resguardando siempre la confidencialidad y la integridad de la declaración y del proceso.

Si por algún motivo la audiencia virtual es suspendida o reprogramada, se deberá informar de manera oportuna y con antelación a las personas participantes, e indicar las razones de la decisión adoptada. Quedará a criterio de quien dirige la audiencia virtual, la espera de conexión de alguna de las partes o participante que así se requiera.

Las audiencias serán privadas; entendiéndose con ello que solamente podrán participar aquellas personas que formen parte del proceso y la parte deberá respetar la privacidad de la diligencia. Todas las actuaciones quedarán grabadas en audio y video e incorporadas inmediatamente al concluir, al expediente.

En todo el proceso, especialmente en las audiencias virtuales debe primar el principio de lealtad procesal, debiendo quienes participan abstenerse en todo momento de intentar manipular las declaraciones de las personas testigas, de partes o utilizando instrumentos de comunicación de cualquier tipo que permitan sugerir las respuestas, u obtener declaraciones o manifestaciones que no resulten espontáneas, que sean falsas, parcializadas, o que no correspondan al conocimiento directo de los hechos que pueda tener la persona declarante o quien rinde el dictamen pericial.

Cuando se trate de personas con alguna condición de vulnerabilidad o discapacidad, se tomarán las previsiones para la participación en la audiencia virtual. Se deberá respetar estrictamente la asignación del uso de la palabra efectuada por quien dirige la audiencia, cumpliendo las reglas previamente establecidas para intervenir durante el transcurso de la audiencia y respetando el espacio asignado a las demás intervinientes; activando el micrófono cuando así se le indique.

Aunado a lo anterior, las partes y demás intervinientes de la audiencia virtual deberán mantener plena atención a lo que acontece en ese acto procesal, no pudiendo durante su trámite hacer uso del teléfono celular para comunicarse con terceros o atender otras cuestiones distintas a las que corresponden a esa diligencia.

Las partes y demás intervinientes deberán mantener activada la cámara de sus dispositivos en todo momento, durante la realización de la audiencia virtual, de modo que la Comisión Investigadora pueda visualizar lo que ocurre en todo momento en esta diligencia.

ARTÍCULO 64: Desarrollo de la comparecencia:

Constituidos el día y la hora señalada para el desarrollo de la comparecencia, el órgano director:

1. Verificará la presencia o la ausencia de las partes, las personas ofrecidas para atestiguar y para realizar peritajes, sus representantes legales, la Fiscalía, la asesora especializada y quienes hayan sido convocados a participar. Declarará abierta la comparecencia. La inasistencia injustificada de alguna de las partes, sus representantes legales o abogados(as) no impedirá su realización.
2. Conocerá y resolverá cuestiones incidentales planteadas en el proceso y tomará las medidas necesarias para evitar la revictimización.
3. Recibirá la declaración de las partes si es éstas desean declarar. Si la presunta víctima lo solicita podrá recibirse su declaración sin la presencia de la persona denunciada. En estos casos, la Comisión gestionará a través de medios tecnológicos, que la persona denunciada pueda escuchar en tiempo real la declaración que brinda la presunta víctima.
4. Se recibirá el testimonio de cada una de las personas ofrecidas por las partes y que fueron admitidos con anterioridad. Cada testimonio se recibirá de forma separada. A cada deponente se le juramentará y se le advertirá de las consecuencias de incurrir en falso testimonio. La Comisión le solicitará referirse de forma clara y concreta sobre lo que conozca del asunto y posteriormente se le facilitará la palabra para que formule preguntas a la parte que lo propuso, posteriormente preguntará la parte contraria y por último las personas integrantes del órgano director.

El órgano director deberá velar porque las preguntas que se formulen sean abiertas, claras, sencillas, no induzcan la respuesta y se refieran al objeto del proceso para ello, rechazará todas aquellas preguntas que resulten sugestivas, ofensivas, impertinentes y capciosas o notoriamente confusas. Si alguna de las partes se opusiera a una de las preguntas que se formularan, el órgano director hará salir a la persona deponente, escuchará la objeción, dará traslado en el acto a la parte contraria y resolverá sobre su admisibilidad. Todas las declaraciones serán grabadas. si alguna de las personas testigas que fueron propuestas y aceptadas no se presenta, a pesar de haber sido citado debidamente, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo

indique, salvo que el órgano director considere que su declaración resulte indispensable para el conocimiento de la verdad real, en cuyo caso ordenará su presentación forzosa.

5. Conocerá otros tipos de prueba debidamente admitidos con anterioridad y dará a las partes la posibilidad de referirse a ellas.
6. Concluida la evacuación de pruebas, se concederá audiencia a las partes para que manifiesten sus conclusiones de forma oral o bien, a discreción del órgano director se podrá otorgar un plazo de tres días hábiles para que las manifiesten por escrito y dará por finalizada la comparecencia.

ARTÍCULO 65: Prueba para mejor resolver

Concluida la comparecencia, de forma oficiosa, con carácter excepcional, el órgano director podrá solicitar la prueba adicional que considere imprescindible, útil y necesaria. De recibirse este tipo de pruebas, se dará traslado a las partes para que se refieran a éstas en el plazo de tres días hábiles, una vez se cuente con su resultado.

ARTÍCULO 66: Recomendación Final

Trascurrido el emplazamiento para las conclusiones y recibida la prueba para mejor resolver si correspondiera, en el plazo máximo de diez días hábiles el órgano director emitirá el informe y la recomendación final del caso. En la resolución deberá consignarse, en forma clara, precisa y circunstanciada: los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada, las medidas cautelares y de protección, los fundamentos legales y motivos que sustentan la recomendación, así como la posible sanción y los elementos que justifican esta sanción. Este informe será notificado a las partes y al órgano decisor, con el fin de que emita la resolución final y aplique la sanción cuando corresponda.

ARTÍCULO 67: Resolución final

El órgano decisor correspondiente, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de que le sea notificada la recomendación final, deberá emitir el acto final debidamente fundamentado que justifique la decisión y la sanción impuesta, si correspondiere. Esta resolución final deberá contemplar un análisis del cuadro fáctico, los hechos denunciados y la valoración de la prueba. Deberán tomarse en cuenta todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, - sin efectuar ni incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la víctima- la calificación jurídica de la (s) conducta (s) y la decisión final con análisis de la sanción impuesta y su justificación, si correspondiera.

El acto final será notificado a las partes y, una vez firme, se notificará a la Dirección de Gestión del Talento Humano o la instancia competente para la aplicación de la sanción cuando corresponda y se incorpore en el respectivo expediente de la persona sancionada.

ARTÍCULO 68: Recursos

La resolución final que se emita en este procedimiento contará con los recursos dispuestos en la normativa interna de la UNED cuando se trate de personas funcionarias.

Cuando se trate de procedimientos contra estudiantes se aplicará lo dispuesto sobre recursos en el Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 69: Aplicación de la sanción

Firme la resolución final, la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá aplicar la sanción en el plazo establecido en el Estatuto de Personal. Cuando se omita dicha aplicación, sin causa justificada, será considerada falta muy grave.

En el caso de que la persona sancionada sea estudiante, la aplicación de la sanción se realizará de conformidad con lo establecido en el Reglamento General Estudiantil. La resolución final del caso deberá formar parte del expediente académico.

ARTÍCULO 70: Sobre el expediente, administración y resguardo de la Información

El expediente administrativo de la denuncia por presunto hostigamiento sexual contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes, sus constancias de notificación, así como recursos, gestiones y demás escritos presentados por las partes y otras personas interesadas. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y cronológica y con el señalamiento claro y visible de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus representantes legales, debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las personas funcionarias que tengan a cargo su custodia y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

El expediente físico será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la Junta. La Junta deberá realizar el debido respaldo tecnológico de cada expediente, en un servidor remoto de acceso privado, de acuerdo con el instructivo para realizar respaldos de la información de la DTIC, quién brindará el soporte necesario.

ARTÍCULO 71: Registro de personas sancionadas

La Junta será la responsable de mantener actualizado y de forma pública, un registro de las personas sancionadas en firme y de las sanciones impuestas. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas o de quienes hayan intervenido en el procedimiento.

La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúa la información relativa a menores de edad.

CAPÍTULO VI Tipificación de las Sanciones

ARTÍCULO 72: Sanciones

Las sanciones que se aplicarán en esta materia serán las indicadas en este Reglamento.

ARTÍCULO 73: Calificación de las faltas

Las sanciones que se impongan, y que están caracterizadas en artículos subsiguientes, lo serán sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir la persona denunciada o sancionada.

Se considerará la existencia de uno o más de los siguientes criterios de valoración para determinar la gravedad de la sanción:

- la posición jerárquica de la persona sancionada,
- el abuso de la relación de poder,
- la condición de vulnerabilidad de la víctima y los perjuicios causados a ésta,
- la existencia de amenazas o intimidación a la víctima y sus testigos(as),
- el número de víctimas,
- si se ha entorpecido la investigación
- la trascendencia de los actos en el impacto laboral, comercial, académico o estudiantil
- la transformación del hostigamiento sexual en hostigamiento laboral o persecución laboral o académica en contra de la víctima.
- la reincidencia o el daño generado a los intereses, bienes o imagen de la Universidad.
- Cualquier otro que agrave la conducta

ARTÍCULO 74: Sanciones para las personas hostigadoras

La persona funcionaria a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual será sancionada en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico, de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita
2. Suspensión hasta por un mes calendario
3. Destitución o despido sin responsabilidad patronal

Cabrá la amonestación escrita, únicamente como sanción de conductas que hayan sucedido una vez y se hayan manifestado a través del uso de palabras, símbolos, obscenidades, gestos, bromas, piropos o sonidos, de naturaleza sexual, que hayan resultado ofensivas, hostiles y humillantes para quien las recibió. Para determinar la aplicación de las demás sanciones, se utilizarán los criterios de valoración determinados en el artículo 73 del presente reglamento.

La persona que haya sido sancionada por haber incurrido en hostigamiento sexual no podrá ser nombrada o contratada, bajo cualquier modalidad, ni participar como integrante del Consejo Universitario. Tampoco se le podrá nombrar, contratar o designar por un periodo de diez años como persona profesora emérita, jubilada, catedrática ni en un puesto administrativo de la Universidad.

Los procesos administrativos por hostigamiento sexual, tal y como lo establece el Código de Trabajo, que se encuentren pendientes contra una persona funcionaria que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía si correspondiera, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.

ARTÍCULO 75: Sanciones para personas estudiantes hostigadoras

Tratándose de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones;

1. Suspensión de uno a dos períodos académicos (cuatrimestre, semestre según el caso) y destitución de manera automática e inmediata de su participación en consejos, comisiones u otro órgano de la Universidad.
2. Suspensión de la Universidad de tres a seis períodos académicos.
3. Expulsión de la Universidad por un periodo de 10 años.

Las anteriores sanciones disciplinarias se aplicarán sin perjuicio de otras responsabilidades penales o civiles que puedan deducirse del hecho, lo mismo que laborales en caso de que la persona sancionada sea a la vez funcionaria de la UNED. Mientras esté vigente una suspensión disciplinaria, se inhibe la participación de la persona estudiante en cualquier actividad universitaria.

ARTÍCULO 76: Sanciones para las personas instigadoras y cómplices

Las personas instigadoras y las personas cómplices, previo proceso podrán ser sancionadas y su actuación como instigadoras o cómplices será considerada como falta grave, de acuerdo con el régimen disciplinario de la UNED, sin perjuicio de lo que proceda, según el Código de Trabajo. Si se tratara de estudiantes, aplicará lo relativo a las faltas graves del Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 77: Sanciones para quien incurra en encubrimiento o favorecimiento

Incurrirá en falta grave la persona funcionaria o estudiante que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, no le dé el trámite previsto en este reglamento o intente propiciar una conciliación. También será sancionada aquella que entorpezca o atrase injustificadamente la investigación. Se aplicará lo dispuesto en el régimen disciplinario de la UNED cuando se trate de personas funcionarias y si se tratara de estudiantes, aplicará lo relativo al Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 78: Denuncia falsa

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias y estudiantiles que, según la normativa de la UNED, le sean aplicables. La sola ausencia de medios probatorios en ningún caso determina la existencia de una denuncia falsa.

ARTÍCULO 79: Normativa complementaria

En todo aquello no previsto en el presente reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 80: Derogatoria

El presente Reglamento deroga en su totalidad el “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal A Distancia”, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2184, Art. II, inciso 2-a) de 26 de julio del 2012. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 147. Jueves 1° de agosto del 2013.

Artículo 81: Vigencia.

El presente reglamento entrará en vigencia 3 meses después de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

TRANSITORIOS

Transitorio I. La “Política de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia” aprobada por el Consejo Universitario en la sesión n°2618-2017 celebrada el 21 de septiembre del 2017 artículo II inciso 1ª y en la sesión n°2626-2017, artículo IV inciso 26 celebrada el 19 de octubre del 2017, continuará vigente hasta tanto el Consejo Universitario apruebe la nueva política establecida en este reglamento. La instancia competente para realizar esta propuesta es el Instituto de Estudios de Género.

Transitorio II. Los nombramientos actuales de la Junta mantendrán su vigencia por un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento. Dentro de dicho plazo, las autoridades competentes deberán realizar los nuevos nombramientos.

Transitorio III. Los procedimientos que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de este reglamento deberán aplicar esta normativa, excepto en aquello que no le resulte favorable a las partes.

Karol Ramírez Chinchilla, Jefatura, Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación.—1 vez.—(IN2025945506).