

Somos una organización sindical que lucha por los derechos y el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional

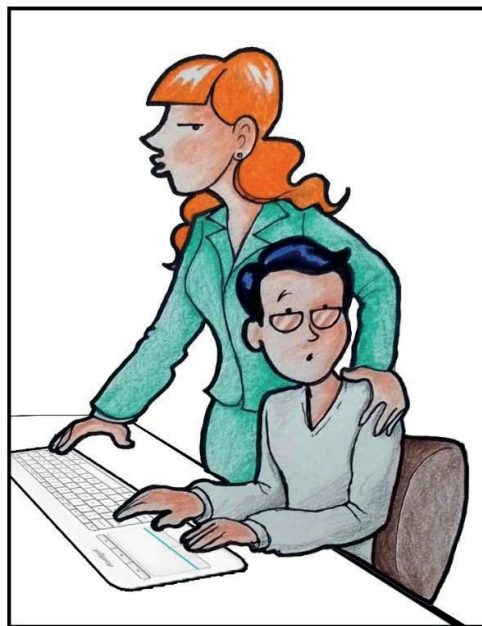
CONTÁCTENOS

Nuestros teléfonos:
+506 2277-3446
Recepción

+506 2238-0986
Asesoría Legal

Correo general:
situn@una.cr

Sitio Web:
<http://www.situn.una.ac.cr>



REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

¿Qué es el hostigamiento o acoso sexual?

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de la actividad académica, en el desempeño y el cumplimiento laboral o educativo, o en el estado general de bienestar personal (Universidad Nacional, 2022).

¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

Puede presentarse de distintas formas:

Chantaje: se produce cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral o trato preferencial.

Ambiente hostil: acontecen situaciones de intimidación y humillación hacia las víctimas.

Estas conductas pueden ser:

Físicas: tocamientos, acercamientos innecesarios, roces, besos y abrazos percibidos como no deseados.

Verbales: comentarios y preguntas sobre el aspecto (cuerpo o ropa), el estilo de vida y la orientación sexual, mensajes, llamadas telefónicas, audios, amenazas, chantajes, invitaciones, propuestas directas o implícitas, así como chistes y “piropos”.

No verbales: silbidos, sonidos, gestos de connotación sexual, ya sea con miradas, las manos, la boca, la lengua, dibujos, fotos, videos, ver o enviar pornografía, fondos de pantalla de cuerpos desnudos o realizando actividades sexuales, calendarios y otras ilustraciones. Espiar y perseguir a las personas. Hacer fotografías y videos sin solicitar autorización a la persona fotografiada.

Escritas: correos electrónicos, mensajes mediante las redes sociales, fotografías, notas y cartas.

Ciberacoso: publicar comentarios y rumores infundados, perjudiciales o embarazosos en línea, en donde la persona hostigada sexualmente participa, con la intención de hacer creer que la persona que hostiga es provocada o correspondida por la persona afectada, con el claro objetivo de encubrir y pretender justificar sus intenciones hostigadoras. Publicar una foto o video hiriente o perjudicial.

Cualquier forma de hostigamiento sexual genera en las víctimas sentimientos que impiden o dificultan realizar el trabajo, así como, el desempeño educativo.

¿Qué consecuencias genera el hostigamiento sexual?

Las personas que viven una situación de hostigamiento sexual sufren consecuencias negativas en todos los ámbitos. Algunas de ellas son:

Físicas: náuseas, dolores de cabeza, trastornos digestivos, irritaciones en la piel, caída del cabello, arritmias cardíacas, dificultad para dormir, entre otras.

Emocionales: dificultad para enfrentar actividades diarias, aislamiento, ansiedad, miedo, inseguridad, culpa, cambios bruscos de humor, aislamiento, depresión y hasta pensamientos suicidas.

Materiales: afectaciones negativas al salario, a las calificaciones, a las promociones laborales o académicas, contrataciones y nombramientos.

¿Cómo aborda la Universidad Nacional el hostigamiento sexual?

Para la Universidad Nacional el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia que atenta contra el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad y respeto. La Universidad se ha comprometido en prevenir, reconocer y sancionar cualquier tipo de acoso sexual, así como brindar acompañamiento a las personas afectadas.



Eliminar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional requiere un compromiso de toda la comunidad universitaria, se debe trabajar en la prevención, en la difusión y conocimiento de la política y reglamento institucional y en el trabajo articulado para erradicar este tipo de violencia.

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

UNA-GACETA N° 08-2022 AL 01 DE JUNIO DE 2022
UNA-SCU-ACUE-128-2022 DEL 26 DE MAYO DEL 2022

Presentación

La Universidad Nacional se dispone a cumplir con su responsabilidad de amparar efectivamente a la comunidad universitaria que podría verse afectada por hostigamiento o acoso sexual; esta tarea se asume con base en la promoción de acciones en contra de estos actos dentro y fuera de la institución, por medio del fortalecimiento de la prevención, la sensibilización, la sanción y la divulgación dentro de la comunidad universitaria.

La Ley 7476, Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, y sus reformas (8805) busca prohibir, desalentar, prevenir y sancionar esta conducta grave y responsabiliza a las instituciones públicas y privadas a nivel nacional para que concreten las medidas para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento o acoso sexual. Asimismo, busca garantizar la seguridad de las personas en ámbitos laborales y educacionales por medio del compromiso institucional, guiado por el objetivo de edificar un ambiente armonioso.

Se establecen como elementos fundamentales para este reglamento los principios rectores establecidos por la Ley 7476: respeto por la libertad y la vida humana, principio de igualdad ante la ley, derecho al trabajo y derecho a la educación, los cuales se aplican de forma general a todas las víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a quienes se les ha impedido un desarrollo y bienestar integral, independientemente, de su identidad de género.

El hostigamiento o acoso sexual, es un acto de violencia que supone la imposición no deseada de una conducta de naturaleza sexual dentro de una relación desigual de poder que influye negativamente en el desarrollo, las condiciones o el ambiente laboral o educativo de la víctima.

Por tanto, la Universidad Nacional cumple con el deber de plantear acciones directas que erradiquen la prevalencia del hostigamiento o acoso sexual y sensibilicen a la comunidad universitaria al respecto, para lo anterior esta universidad necesaria se propone contribuir a prevenir, investigar y sancionar.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO

El Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional establece las instancias responsables y las competencias para prevenir, concientizar, sensibilizar y divulgar las acciones necesarias para evitar los actos de hostigamiento sexual dentro de la Universidad Nacional. Además, establece los órganos competentes y el procedimiento para tramitar y resolver las denuncias en esta materia.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES

Para los fines de este reglamento se establecen las siguientes definiciones:

Autor(a) del hostigamiento sexual: miembro de la comunidad universitaria que incurre o comete una conducta constitutiva de hostigamiento sexual por sí mismo o se sirve de otra persona u otras.

Testigo: persona que presencia o tiene conocimiento del hecho denunciado.

Comisión: Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual (CRDHS).

Cómplice: persona que presta auxilio o cooperación para la realización de conductas de hostigamiento sexual.

Comunidad universitaria: personal académico y administrativo, y estudiantes.

Fiscalía: Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.

Hostigamiento o acoso sexual: conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de la actividad académica, en el desempeño y el cumplimiento laboral o educativo, o en el estado general de bienestar personal.

Hostigamiento o acoso sexual por ambiente hostil: hostigamiento sexual que se presenta en situaciones que le permiten al sujeto activo crear un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o humillante, para la víctima o las víctimas.

Hostigamiento o acoso sexual por chantaje, de intercambio o *quid pro quo*: hostigamiento sexual que se presenta en una relación verticalizada que le permite al sujeto activo, de manera explícita o implícita, prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello referido a la situación, actual o futura, de empleo o dentro de una actividad académica de quien lo sufre, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.

Interseccionalidad: perspectiva teórica que reconoce la existencia de un sistema de estructuras sociales de opresión, múltiples y simultáneas, como género, edad, raza, etnia, sexualidad, región, nacionalidad, orientación e identidad sexual, entre otras; las cuales se intersecan entre sí y producen formas específicas de subordinación y desempoderamiento frente a la violencia.

Ley: Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, n.º 7476, del 30 de enero de 1995, y su modificación Ley 8805, Reforma Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo: menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales o académicas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, etc.

Perjuicio en el estado general del bienestar personal: menoscabo o detrimento en el estado general de la víctima, necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición, 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 sus pares, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicósomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, trastornos en el embarazo, etc.

Perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de docencia: menoscabo o detrimento en la situación material de empleo o de la actividad académica que se expresa en afectaciones al salario, a las calificaciones, al tipo de contratación o nombramiento, a la promoción laboral o académica, pérdida de incentivos, rebajo de horas extras, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, etc.

Persona denunciada: miembro de la comunidad universitaria a quien se le atribuye la comisión de una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual o de haber participado en ella.

Persona denunciante: quien denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual.

Persona instigadora de hostigamiento sexual: quien instiga e intencionalmente determina a otra persona u otras a incurrir en una conducta de hostigamiento sexual.

Personal universitario: personal académico o administrativo que mantienen un vínculo de carácter laboral con la Universidad Nacional.

Presunción *iuris tantum*: presunción de verdad en relación con los hechos denunciados por la víctima de hostigamiento. La carga probatoria corresponde a la parte denunciada.

Víctima: persona directamente ofendida por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II

POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 3. DEBER DE APROBAR Y EJECUTAR LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Universidad Nacional debe aprobar y mantener en ejecución una política institucional que prevenga, atienda, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Asimismo, ha de llevar a cabo las acciones necesarias para garantizar y vigilar su cabal cumplimiento, así como su permanente y oportuna adaptación a las necesidades de la población universitaria.

ARTÍCULO 4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

Los principios orientadores de la política institucional contra el hostigamiento sexual.

Los objetivos de la política institucional contra el hostigamiento sexual.

Las áreas estratégicas de política institucional contra el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 5. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La instancia responsable de implementar y ejecutar la política en materia de hostigamiento sexual estará a cargo de una comisión específica y contará con el presupuesto necesario y suficiente para su ejecución.

Dicha comisión estará conformada por una persona de cada una de las siguientes instancias: el Instituto de Estudios de la Mujer (quien coordinará), la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Vicerrectoría de Administración, la Defensoría de los Estudiantes, la Feuna, la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual y de toda organización gremial institucional.

Esta comisión deberá presentar un informe al Consejo Universitario, el cual realizará las recomendaciones que estime pertinentes. El informe debe remitirse el primer trimestre de cada año o cuando este órgano así lo requiera o considere conveniente.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN PRIMERA PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 6. ÁMBITO SUBJETIVO DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

Las siguientes personas en calidad de denunciadas o denunciantes estarán sujetas al procedimiento disciplinario establecido en este reglamento:

Quienes se vinculen permanente o transitoriamente mediante una relación laboral con la Universidad Nacional o la Fundauna (propietaria, interina, a plazo fijo, por obra determinada, servicios profesionales, pasante, cooperante, becada, investigadora, invitada, de intercambio o *ad honorem*, entre otras).

El estudiantado de la Universidad Nacional, independientemente de la naturaleza de su vínculo, de intercambio, cursos especiales, cursos libres o contratados o cualquier otra vinculación.

Todas aquellas que no tienen un vínculo establecido en los incisos anteriores estarán sujetas a este reglamento, únicamente en calidad de denunciantes, siempre y cuando su relación haya sido por actividades de carácter institucional, en el ámbito de la acción sustantiva, estudiantil o administrativa. Podrá denunciarse cuando la persona denunciada sea alguna de las identificadas en los incisos a) o b).

ARTÍCULO 7. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

Este procedimiento disciplinario se aplicará a hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual cometidos dentro o fuera del campus universitario; en este último caso, la competencia para establecer la responsabilidad disciplinaria requerirá que la persona denunciada haya actuado utilizando las oportunidades o los medios que le ofrece su condición de autoridad o de miembro de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 8. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

En esta materia, el procedimiento disciplinario tiene como objetivo establecer la existencia de los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual y en su caso determinar quién es su autor(a) o partícipe y ordenar la aplicación de las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 9. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

La persona que se considere víctima de alguna conducta de hostigamiento sexual tendrá los siguientes derechos:

Interponer la denuncia en forma verbal o escrita por sí misma o por medio de su representante legal debidamente acreditado.

Ser informada y ser parte del procedimiento.

No ser revictimizada. Se debe respetar la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente, en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Contar con los servicios de apoyo en el caso de presentar una condición de discapacidad.

Acceder a los servicios de apoyo en el área psicológica para acompañar el proceso de denuncia y resolución.

ARTÍCULO 10. GARANTÍA DE PROTECCIÓN LABORAL

La presunta víctima gozará de la protección laboral en los términos de la Ley N° 7476, Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, artículo 15, en especial si no la tiene por la condición de su nombramiento en la institución.

ARTÍCULO 11. OTRAS GARANTÍAS

Ni la presunta víctima, ni quien vaya a comparecer como testigo de las partes o ya lo haya hecho podrá sufrir menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios. Si esto ocurriera, podrá denunciar la situación ante la comisión y esta adoptará las medidas correspondientes.

ARTÍCULO 12. DEBIDO PROCESO

Para sancionar a una persona que, eventualmente, haya incurrido en una conducta constitutiva de hostigamiento sexual; primero, se realizará un procedimiento disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por este reglamento y con estricta observancia del debido proceso.

El debido proceso supone los siguientes derechos subjetivos, así como los consiguientes deberes de los órganos competentes:

Derecho a que la denuncia sea atendida en un ambiente de absoluta confidencialidad, en virtud de la protección de la imagen y la reputación de las partes implicadas.

Derecho a la intimación y la imputación.

Derecho a que se le escuche y ofrezca la prueba de descargo que se estime pertinente.

Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.

Derecho a la representación y la asesoría de un profesional en derecho.

Derecho a la notificación de todos los actos dictados en el procedimiento.

Derecho a recurrir la decisión final en los términos previstos.

ARTÍCULO 13. PRINCIPIO DE INOCENCIA

La persona denunciada será considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.

ARTÍCULO 14. PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD

La aplicación de este reglamento está a cargo de los órganos especializados en materia de hostigamiento sexual y de las personas que los integran, quienes participarán permanentemente en programas de concientización, sensibilización o capacitación con el objetivo de lograr una adecuada comprensión de la problemática sobre la que operan.

ARTÍCULO 15. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

Los órganos competentes deben tramitar el procedimiento de manera imparcial.

ARTÍCULO 16. DEBER DE CELERIDAD Y PLAZO MÁXIMO

Los órganos competentes deben conducir el procedimiento con la máxima celeridad y eficiencia para respetar los derechos fundamentales de las partes. El procedimiento disciplinario debe concluirse en un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la fecha de interposición de la denuncia.

ARTÍCULO 17. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES

Se establecen, en este reglamento, los siguientes principios rectores del procedimiento disciplinario:

Ausencia de ritualismo procesal.

Impulso procesal de oficio.

Sumariedad, concentración y celeridad procesales.

Oralidad.

Inmediación.

Amplitud de los medios probatorios.

Confidencialidad.

Principio províctima.

Libre de discriminación o prejuicios de cualquier tipo.

ARTÍCULO 18. REGLA DE INTERPRETACIÓN

Al interpretar las normas procedimentales deberá tenerse en cuenta que su finalidad es dar aplicación a las normas de fondo, dentro del debido respeto a los derechos de las partes. En caso de duda al interpretar estas normas, en cualquier etapa del procedimiento y al momento del dictado de la resolución final, se optará por la interpretación que más favorezca el dictado de la resolución final y, en aplicación al principio “pro víctima”, se deberá resolver a favor de la víctima, con base en la crítica, la lógica y la experiencia, cuando existan elementos objetivos que otorguen indicios que determinen la existencia de los hechos y con base en lo establecido en este reglamento, artículos 53 y 54.

SECCIÓN SEGUNDA

LAS PARTES Y SUS DERECHOS

ARTÍCULO 19. PARTES

La condición de partes en el procedimiento por hostigamiento sexual se les asigna a las siguientes personas:

Presunta víctima o denunciante. Si esta no se apersona al procedimiento, su lugar lo ocupará la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.

Denunciada(s).

ARTÍCULO 20. DERECHOS DE LAS PARTES

La condición de parte otorga a la persona los siguientes derechos:

Ser informada de los alcances y los fines del procedimiento.

Ser asistida y defendida por un abogado o una abogada de su confianza. No puede ser defendida por más de dos profesionales en derecho en forma simultánea.

Contar con la asistencia de una persona consultora de ciencia o técnica, designada por la parte interesada, con previa autorización de la comisión. Las personas consultoras pueden acompañar a la parte a quien le colaboran a la comparecencia y auxiliarla en los actos propios de su función. Asimismo, pueden formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica de la presunta víctima o varias de ellas. Los órganos competentes valorarán considerar tales recomendaciones.

Estar acompañado y ser representado por una persona sindical, gremial o defensora estudiantil. Además, la víctima puede contar con alguien de su confianza que la asista emocional y psicológicamente, esta persona no tendrá participación durante las etapas del procedimiento.

Examinar y obtener copias del expediente, de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, artículos del 272 al 274.

Ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico e intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.

Formular peticiones, observaciones y argumentos que se consideren oportunos y rebatirlos cuanto sean contrarios, sin perjuicio de que los órganos competentes ejerzan los poderes de ordenación e instrucción cuando se perjudique o entorpezca el curso normal del procedimiento.

Garantizar la asistencia técnica y de recursos que le permita el ejercicio del derecho de acceso al procedimiento establecido por la Fiscalía cuando se trate de una persona en condición de discapacidad.

ARTÍCULO 21. DERECHO A LA IGUALDAD

Los órganos competentes deben garantizar y preservar el derecho a la igualdad procesal y allanar los obstáculos que impidan su vigencia o lo debiliten, como son las desventajas por posición jerárquica: laboral, de estudio, de género, generacional y otras. En todo momento, deben garantizar a la parte o las partes con menor poder social la oportunidad real de autodeterminarse, expresarse y validar sus derechos.

ARTÍCULO 22. DECLARACIÓN SIN LA PRESENCIA DE LA PERSONA DENUNCIADA

Cuando la presunta víctima lo solicite, ya sea porque puede verse afectada su estabilidad emocional o porque puede alterarse su espontaneidad en el momento de declarar, la comisión puede ordenar que su declaración se reciba sin estar presente la persona denunciada.

ARTÍCULO 23. VÍCTIMAS MENORES DE EDAD

Tratándose de una persona menor de edad, la denuncia la pueden interponer su padre o madre, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. Si se trata de una persona mayor de quince años, pero menor de dieciocho, está legitimada para presentar directamente la denuncia y garantizar el respeto a sus derechos.

ARTÍCULO 24. REPRESENTACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

A solicitud de la presunta víctima, la Fiscalía podrá representarla durante la comparecencia si se apersona debidamente.

ARTÍCULO 25. DEBERES

Las partes deben actuar con respeto, lealtad y evitar lenguaje inapropiado, planteamientos dilatorios, meramente formales y cualquier abuso de las facultades concedidas por el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO 26. CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN DE ESCRITOS

Toda persona que presente escritos tiene derecho a conservar una copia en la que se consigne la fecha y la hora de presentación, así como el nombre y la firma de quien lo recibió, el sello y el nombre del despacho.

SECCIÓN TERCERA

ACTOS PROCEDIMENTALES

ARTÍCULO 27. ACTAS

Cuando un acto del procedimiento debe documentarse, el órgano que lo practique levantará un acta, en la cual constará lugar, fecha y hora de su realización, las personas presentes, así como la descripción de lo sucedido, con indicación, en su caso, de los datos y las referencias de los medios probatorios evacuados o reproducidos, las conclusiones de las partes y las solicitudes, protestas y decisiones producidas.

El acta se firmará, previa lectura, por quien o quienes practicaron e intervinieron en el acto. Y constará si alguien no sabe firmar, no puede o no quiere. En los dos primeros casos firmará otra persona en su lugar.

ARTÍCULO 28. RESOLUCIONES

Las resoluciones indicarán lugar, fecha y hora en que se dictaron. Las de mero trámite se emitirán de oficio y en forma inmediata; las demás, a más tardar tres días hábiles después, salvo la resolución final que se emitirá en un plazo de quince días hábiles. Además, contendrán una fundamentación clara y precisa con los razonamientos de hecho y de derecho en que se basa la decisión, así como sus efectos. También, se mencionarán los recursos que procedan contra ella, el plazo y el órgano ante el cual deben interponerse. Las de mero trámite e interlocutorias serán dictadas y firmadas, únicamente, por quien ejerza la presidencia de la Comisión de Resolución de Denuncias de Hostigamiento Sexual; en las otras firmarán todas aquellas personas que deban y hayan participado en la deliberación y la votación.

ARTÍCULO 29. DEBER DE NOTIFICAR

Toda resolución deberá notificarse a quien corresponda para que cumpla con lo estipulado en esta, a más tardar cuarenta y ocho horas después de haber sido dictada.

ARTÍCULO 30. MEDIOS PARA LAS NOTIFICACIONES

En su primera intervención en el procedimiento, las partes deben señalar uno de los siguientes medios para ser notificadas o varios de ellos:

Dirección física, que puede ser la casa de habitación o el centro de trabajo o estudio.

Número de fax, en cuyo caso la notificación se comprobará por medio de los registros de transmisión que se adjuntarán al expediente.

Dirección de correo electrónico.

El señalamiento valdrá para todas las instancias del procedimiento.

La parte que no indique alguno de los medios enumerados, quedará notificada con solo que transcurran cuarenta y ocho horas después de dictada la resolución correspondiente. Igual consecuencia se producirá si el medio escogido imposibilita la notificación por causas ajenas al órgano competente o si la dirección física señalada fuera imprecisa, incierta o inexistente.

En todo caso, cualquier persona podrá ser notificada por quien ejerce la secretaria de la comisión.

ARTÍCULO 31. FORMA DE LA NOTIFICACIÓN

La notificación será practicada por la secretaria o por quien designe la comisión y se realizará mediante la entrega de una copia de la resolución a la persona interesada. Quien la practique confeccionará un acta de notificación en la que dejará constancia del lugar, el día y la hora en que fue realizada y, de los nombres y los apellidos de la persona que la efectuó y de quien recibió la copia. El acta de notificación la firmará quien la practicó y la recibió. Si esta última se niega a firmar o estuviera imposibilitada de hacerlo, eso constará. Cuando la persona notificada se niegue a recibir la copia, esta se le dejará en el lugar donde se practique el acto y así constatará en la documentación probatoria respectiva.

Tratándose de la notificación por fax o dirección electrónica, la copia se transmitirá acompañada de una carátula o portada que indique la naturaleza y el objeto del procedimiento disciplinario, los nombres y los apellidos de las partes y el nombre de la persona por notificar. En el caso del fax, deberá realizar un mínimo de cinco intentos, con intervalos de cinco minutos. En el caso de la dirección electrónica, 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.

ARTÍCULO 32. CITACIÓN

Los órganos competentes podrán citar a cualquier persona para declarar o realizar cualquier acto procedimental que estime necesario. La persona citada deberá comparecer personalmente. A las citaciones se aplicará lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, artículos del 248 al 253.

ARTÍCULO 33. PLAZOS

Los plazos por días se contarán siempre en días hábiles y comenzarán a correr a partir del día siguiente al de la notificación de todas las partes; por regla general, los plazos son improrrogables.

ARTÍCULO 34. NULIDADES Y CONSERVACIÓN DE LOS ACTOS DE PROCEDIMIENTO

Para poder decretar la nulidad de un acto del procedimiento o varios de ellos, es necesaria la omisión de formalidades sustanciales y se entiende por tales aquellas cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes o cuya ausencia cause indefensión. En caso de duda sobre la calificación e importancia del vicio debe inclinarse a lo más favorable, a la conservación del acto.

La nulidad de un acto no implica necesariamente la de los sucesivos en el procedimiento, pues estos son independientes del inválido.

ARTÍCULO 35. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

En todo momento, la presunta víctima tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de los órganos competentes evitar cualquier forma de revictimización. Debido a ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

SECCIÓN CUARTA

MEDIDAS CAUTELARES Y PROTECCIÓN

ARTÍCULO 36. MEDIDAS CAUTELARES

De oficio o a petición de una de las partes, la comisión ordenará, en cualquier momento del proceso, la reubicación de la persona denunciada e incluso el traslado de grupos si se trata de estudiantes o su suspensión temporal con goce de salario en los siguientes casos en los que su presencia pueda:

Causar agravio a la presunta víctima.

Entorpecer la investigación.

Influenciar a los eventuales testigos.

También, puede decretarse como medidas cautelares principales o complementarias la prohibición de acercarse a la presunta víctima y a eventuales testigos, así como cualquier otra que la prudencia aconseje y las circunstancias hagan viable.

La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio de la persona denunciada. Deberá resolverse de manera prevalente y urgente, su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

ARTÍCULO 37. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En cualquier momento del proceso y a petición de la presunta víctima, la comisión podrá ordenar su reubicación en otra instancia institucional, curso o modalidad de estudio cuando se den las siguientes condiciones:

Una relación laboral o educativa de subordinación con la persona denunciada.

Se presuma que el supuesto hostigamiento continuará.

El vejamen sufrido por la presunta víctima sea de considerable gravedad.

En ningún caso la reubicación podrá implicar un desmejoramiento en la condición laboral o estudiantil de la presunta víctima.

ARTÍCULO 38. INICIO E IMPULSO PROCESAL DE OFICIO

En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia; pero se desarrollará por impulso oficial, sin perjuicio del que puedan darle las partes.

ARTÍCULO 39. ACCIÓN DISCIPLINARIA

El ejercicio de la acción disciplinaria corresponde a la presunta víctima o, en su defecto, a la Fiscalía, sin que esté subordinada a las actuaciones y las decisiones de la primera. En los asuntos que se inicien por acción de la Fiscalía, esta se tendrá como parte y podrá realizar todos los actos y ejercer los recursos que se le conceden a la presunta víctima en forma directa.

ARTÍCULO 40. DEBER DE REFERIR A LA PRESUNTA VÍCTIMA A LA FISCALÍA

Cuando la presunta víctima acuda a un órgano o autoridad que no forme parte de la comisión o de la Fiscalía, deberá ser referida, de inmediato, a esta última, con la mayor confidencialidad y bajo pena de responsabilidad disciplinaria en caso de actuar negligentemente.

SECCIÓN QUINTA

PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 41. DEBER DENUNCIAR

Toda persona vinculada a la Universidad Nacional, en los términos establecidos en este reglamento, está en la obligación de denunciar a quien haya incurrido en hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, aún en contra de la voluntad de la posible víctima; además, debe remitir la prueba que obre en su poder.

ARTÍCULO 42. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

La denuncia se interpondrá en forma verbal o escrita ante la Fiscalía, esta la trasladará a la comisión a más tardar al día siguiente de su recepción.

Cuando la denuncia se presente en forma verbal, de lo manifestado se levantará un acta suscrita por quien denuncie y la persona que la recibió.

Le corresponde a la Fiscalía establecer el procedimiento para la atención oportuna de reclamos que requieran un tratamiento especial.

ARTÍCULO 43. CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia debe contener lo siguiente:

El nombre de la presunta víctima, el nombre de la persona denunciada y sus calidades, cuando sean de conocimiento.

La identificación precisa de la relación laboral, académica, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.

Una descripción clara y detallada de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.

La enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia. Tratándose de prueba testimonial, se indicarán los nombres y la dirección de los testigos.

El señalamiento del lugar para atender notificaciones.

El lugar y la fecha de la denuncia.

Firma de la persona denunciante.

Firma de quien recibe la denuncia.

ARTÍCULO 44. DENUNCIA INTERPUESTA POR TERCERAS PERSONAS

Cuando la denuncia no la interpone la presunta víctima, la Fiscalía la convocará con el propósito de que, dentro de los tres días siguientes, decida si lo hará o la complementará si lo considera necesario. La negativa de la presunta víctima de interponerla no implicará el archivo automático de la denuncia, salvo si su participación fuera indispensable para poder continuar con la investigación. En ninguna circunstancia podrá desestimarse la denuncia si el hostigamiento resultara público y notorio.

ARTÍCULO 45. RESOLUCIÓN DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO

Recibida la denuncia o, en su caso, cumplido el trámite de su ratificación, ampliación y aclaración, la comisión emitirá la resolución de apertura, en el plazo máximo de cinco días hábiles, según el siguiente procedimiento:

Ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada.

Otorgará audiencia por el término de cinco días hábiles para referirse a todos los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba estimada pertinente, con la advertencia de que la omisión de contestar no implica presunción alguna de culpabilidad.

Preverá el señalamiento de un medio para atender notificaciones, se le advertirá que, de no hacerlo, las resoluciones dictadas posteriormente se tendrán por notificadas en el transcurso de veinticuatro horas.

Informará de su derecho a ser asistida y defendida por un abogado o una abogada de su elección, de contar con la asistencia de una persona consultora en ciencia o técnica designados por ella y estar acompañada por un representante sindical o gremial, o por la persona defensora estudiantil institucional y se le advierte que la ausencia de alguno no es obstáculo para la válida continuación del procedimiento.

Convocará a las partes a la comparecencia de evacuación de pruebas.

Fijará fecha y hora para la realización de la comparecencia.

Ordenará la evacuación de las probanzas que, por iniciativa propia, considere necesarias para enviarlas al proceso.

Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.

La resolución de apertura deberá ser notificada a la presunta víctima y a la persona denunciada en forma personal y privada. Salvo solicitud expresa de la parte proponente, la citación de los testigos correrá por cuenta de la comisión.

ARTÍCULO 46. OMISIÓN DE CONTESTAR

Si la persona denunciada no ejerce su derecho de defensa, luego de ser notificada legalmente, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final; en este caso, podrá apersonarse en cualquier momento y lo asumirá en el estado en que se encuentre.

ARTÍCULO 47. EVACUACIÓN DE OTRAS PRUEBAS

Antes de la comparecencia, la comisión deberá gestionar la evacuación de las probanzas, excluidas las testimoniales que hayan sido admitidas por las partes y las que por iniciativa propia considere que es necesario enviarlas al proceso.

ARTÍCULO 48. COMPARECENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS

La comparecencia oral y privada se realizará en la fecha y hora establecida previamente, se evacuarán todas las pruebas aportadas por las partes y aquellas que la comisión considere necesarias para enviar al proceso y se grabará.

El acta podrá ser levantada posteriormente con solo la firma de quien presida la comisión; pero en todo caso, deberá hacerlo antes de la decisión final. Por motivos de fuerza mayor y debidamente justificado, la comisión podrá establecer otro mecanismo para levantar el acta de la comparecencia.

La comisión custodiará la grabación hasta la conclusión del procedimiento y por el plazo de seis meses, vencido dicho plazo podrá eliminarla.

ARTÍCULO 49. MODO DE PROCEDER EN LA COMPARECENCIA

La comisión procederá, en el día y la hora señalados para la comparecencia, de la siguiente forma:

Verificará la presencia o la ausencia de las partes y de quienes deban participar y declarará abierta la comparecencia. La inasistencia de alguna de las partes o todas ellas, sus representantes legales o abogados(as) no impedirá su realización.

Resolverá las cuestiones incidentales planteadas con anterioridad o en ese momento.

Recibirá declaración de las partes. De estimarse procedente, de previo a la deposición de la víctima, ordenará la salida de la persona denunciada.

Evacuará los testimonios admitidos en forma separada y previa juramentación. A la persona declarante se le invitará a manifestar cuando conozca sobre los hechos de la denuncia y después, si es necesario, se le interrogará. Las preguntas que se le formulen deben versar sobre los hechos de la denuncia y su contestación, y ser claras y directas; no podrán ser impertinentes, capciosas ni sugestivas. Todo esto será grabado, de conformidad con lo establecido en este reglamento, en el artículo 48. Las partes podrán ofrecer hasta dos testigos como máximo sobre cada uno de los hechos de la denuncia.

Si alguno de los testigos propuestos no se presenta, a pesar de haber sido citado debidamente, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique.

Resolverá sobre la admisión de los otros tipos de prueba y dará audiencia a las partes sobre ellas.

Concluida la evacuación de pruebas, se concederá la palabra a la presunta víctima, a la Fiscalía, a la persona denunciada y al profesional en derecho que la representa para que, en ese orden, formulen, si a bien lo tienen, sus conclusiones con respecto a la existencia de los hechos denunciados, las responsabilidades por su comisión y el tipo de sanción aplicable.

Formuladas las conclusiones, se suspenderá la comparecencia para que la comisión delibere y determine si debe ordenar prueba para mejor resolver, la cual debe ajustarse a lo previsto en este reglamento, en el artículo 50.

Si la comisión considera que no es necesario evacuar la prueba para mejor resolver, reúne a las partes, da por concluida la comparecencia y comunica que en el plazo máximo de quince días hábiles emitirá la resolución final. Si la comisión considera que se debe recibir prueba para mejor resolver, esta se recibirá en el plazo máximo de tres días hábiles, para lo cual fijará fecha y hora, y a partir de la recepción de dicha prueba se dará por concluida la comparecencia y se comunicará a las partes la fecha para dictar la resolución final.

La comparecencia será presidida por un miembro designado por la comisión en cada caso concreto y, a falta de designación, por quien ejerza la presidencia.

ARTÍCULO 50. PROHIBICIÓN DE CONCILIAR

Se prohíbe intentar, alcanzar o formalizar cualquier forma de conciliación en los procedimientos por hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 51. PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER

Antes de concluir la comparecencia, la comisión podrá ordenar la evacuación de cualquier otra prueba o la ampliación de la que exista, cuando sea considerada estrictamente necesaria para determinar la verdad real de los hechos. Tratándose de prueba testimonial, deberá realizarse un nuevo señalamiento para dentro de los tres días siguientes. La prueba para mejor resolver no podrá ser utilizada para cubrir la insuficiencia o la inercia de las partes. Sin embargo, de considerarse esencial podrá, incluso, ordenarse la deposición de los testigos que no se hubieran presentado a la comparecencia. En el caso de otro tipo de probanzas, se otorgará audiencia a las partes para que se pronuncien sobre estas, en el plazo de tres días, una vez que hayan sido producidas.

ARTÍCULO 52. DEBERES DE ACATAMIENTO, COLABORACIÓN E INFORMACIÓN

Todo miembro de la comunidad universitaria está en la obligación de acatar prevenciones, órdenes y resoluciones emitidas por la comisión, así como de brindar la colaboración y suministrar la información solicitada por la comisión o por quien ejerza la presidencia para la debida tramitación del procedimiento por hostigamiento sexual, dentro de los plazos establecidos. La negativa injustificada para cumplir con cualquiera de estos deberes será considerada como una falta grave, que dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Régimen Disciplinario. Con tal propósito, quien ejerza la presidencia de la comisión pondrá los hechos en conocimiento de la persona correspondiente.

ARTÍCULO 53. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

La comisión valorará las pruebas aportadas, incluidos los indicios conforme a la sana crítica y a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. La valoración debe ser desde el enfoque de género y derechos humanos, sin incluir consideraciones relativas al comportamiento sexual de la persona denunciante.

ARTÍCULO 54. DECLARACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Las manifestaciones de la presunta víctima constituyen inicialmente una presunción *iuris tantum* que se puede respaldar por indicios, sin que sea obligatoria la prueba directa, pues dicha presunción es relativa y admite prueba en contrario, en donde corresponde la carga de la prueba a la persona denunciada.

ARTÍCULO 55. PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN FINAL

Una vez concluida la comparecencia o evacuada, en su caso, la prueba para mejor resolver, la comisión deberá emitir la resolución final, dentro de los quince días hábiles siguientes, la cual deberá ser debidamente notificada.

Cuando la resolución final de la comisión sea una sanción de despido contra una persona del personal universitario o una sanción para un miembro del estamento estudiante, constituirá una recomendación, que se notificará a la autoridad universitaria competente para su decisión final.

Dicha resolución deberá ser notificada a las partes e indicar claramente que es una mera recomendación y no tiene recurso alguno; sin embargo, en las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, las personas posiblemente afectadas pueden presentar sus consideraciones finales al órgano resolutorio.

ARTÍCULO 56. RESOLUCIÓN FINAL

Además de los requisitos establecidos en la Convención Colectiva vigente, la resolución final contendrá lo siguiente:

La identificación plena de las partes.

La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó probado con efectividad. Además, deberán considerarse todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin efectuar ni incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la víctima.

La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes.

La calificación jurídica de las conductas o una de ellas, y la normativa violentada.

La decisión final.

ARTÍCULO 57. CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN FINAL

La resolución final podrá tener alguno de los siguientes contenidos:

La falta no existió o que, de haber existido, la persona investigada no la cometió. En este caso, la comisión así lo declarará y ordenará el archivo definitivo del expediente una vez firme la resolución.

La falta sí existió y la persona investigada la cometió. En este supuesto y si se trata de un miembro del personal universitario, la comisión impondrá la sanción correspondiente y ordenará su ejecución a las instancias competentes, con excepción de que, por la gravedad de los hechos, se trate de despido sin responsabilidad patronal, en cuyo caso emitirá la recomendación y lo comunicará a quien ejerce la rectoría para la decisión final.

Al tratarse de estudiantes, en todos los casos, la comisión recomendará únicamente a la instancia competente ejecutar la sanción que estime pertinente, según los términos de este reglamento.

ARTÍCULO 58. ELEVACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

Cuando la comisión recomiende un despido sin responsabilidad patronal, trasladará el expediente dentro de los tres días siguientes a quien ejerce la rectoría para que se emita la resolución definitiva.

Tratándose de estudiantes, la recomendación será elevada a la instancia competente, según este reglamento, en su artículo 102, y el Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 59. RESOLUCIÓN SOBRE LA RECOMENDACIÓN

La resolución final deberá ser dictada por la instancia competente dentro del plazo de diez días hábiles a la recepción del expediente.

La recomendación de la comisión no será vinculante; no obstante, la instancia competente deberá indicar con precisión los hechos y los fundamentos jurídicos por los cuales se separa del criterio emitido y deberá indicar la sanción sustitutiva.

ARTÍCULO 60. RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO

Solo serán impugnables vía recurso de apelación las siguientes resoluciones:

La resolución final de la comisión cuando imponga una sanción o archive el expediente.

La resolución final que impone una sanción o archiva el expediente, emitida por la autoridad competente para este acto.

Contra las resoluciones que resuelven medidas cautelares, cabrá únicamente solicitud de adición y aclaración. Las demás resoluciones o actos de mero trámite y las recomendaciones no tienen recurso alguno.

ARTÍCULO 61. TRÁMITE DE RECURSO DE APELACIÓN

El recurso de apelación se tramitará de conformidad con las siguientes reglas:

El plazo para interponerlo será de tres días hábiles.

Deberá formularse por escrito, con indicación de los agravios causados por la resolución impugnada.

Se presentará directamente ante el Tribunal Universitario de Apelaciones.

El recurso se entenderá admitido en efecto suspensivo, sin necesidad de resolución que así lo establezca.

Interpuesto el recurso no cabe su subsanación ni la ampliación de los agravios en que se basa.

Interpuesto el recurso, el Tribunal Universitario de Apelaciones solicitará a la instancia correspondiente la remisión del expediente original y debidamente foliado, en un plazo máximo de tres días.

Recibido el expediente, el Tribunal Universitario de Apelaciones deberá resolver en un plazo máximo de ocho días hábiles.

El Tribunal Universitario de Apelaciones no podrá ordenar la evacuación de prueba alguna o promover cualquier forma de conciliación. En caso de requerir asesoría jurídica, deberá solicitarla dentro del plazo de ocho días hábiles y recibirla en forma oral, de tal manera que se deje constancia de esta en el acta.

El recurso de apelación se considerará solo en lo desfavorable a la parte recurrente, siempre y cuando este haya sido objeto de impugnación.

ARTÍCULO 62. LEGITIMACIÓN DE LA FISCALÍA PARA IMPUGNAR

La Fiscalía tendrá plena legitimación para impugnar las resoluciones finales en los casos en que lo considere pertinente.

ARTÍCULO 63. EJECUTORIEDAD

Las resoluciones finales emitidas por los órganos competentes serán ejecutables una vez firmes. En estos casos y cuando corresponda por la naturaleza de la sanción, la comisión dispondrá las medidas necesarias para que se cumplan los efectos de lo resuelto y verificará su cabal cumplimiento por parte de los responsables.

ARTÍCULO 64. OBLIGACIONES DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Las unidades académicas y administrativas deberán cumplir las instrucciones giradas por la comisión, mediante la realización de los trámites administrativos correspondientes e informar de lo actuado en forma oportuna, con el riesgo de incurrir en responsabilidades disciplinarias.

ARTÍCULO 65. EJECUCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN

Una vez dictada una de las siguientes medidas, la cautelar o la de protección, la comisión la comunicará a la instancia académica o administrativa correspondiente para su efectiva e inmediata ejecución.

ARTÍCULO 66. EJECUCIÓN DE SANCIONES

Dentro de los tres días siguientes a la firmeza de la resolución final que imponga una sanción, la comisión o, en su caso, quien ejerce la rectoría, la comunicará a la instancia académica o administrativa correspondiente para que proceda de forma inmediata a hacer efectiva su ejecución, para lo cual debe informar de lo actuado en un plazo de tres días hábiles.

En casos debidamente justificados, se podrá fijar un plazo mayor dentro del cual se ejecutará lo ordenado, sin que, en ningún supuesto, pueda ser mayor a diez días hábiles. Se advierte que, en caso de incumplimiento, podrá ser sancionado por encubrimiento o favorecimiento, al tenor de lo previsto en este reglamento, en su artículo 76, inciso e).

Contra el acto que ordena la ejecución no cabrá recurso alguno.

SECCIÓN SÉPTIMA

OTRAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 67. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

Se prohíbe a los miembros de la comunidad universitaria divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en trámite, sobre el proceso de investigación o sobre las resoluciones adoptadas en materia de hostigamiento sexual.

Esta prohibición afecta a las instancias y a los miembros de la comunidad universitaria, cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación y a los órganos competentes y sus servidores directos. Su quebranto será considerado como falta grave y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

No implicará inobservancia de esta prohibición a las comunicaciones o los informes que, por disposición legal o de este reglamento, se deban emitir a los órganos e instancias competentes.

ARTÍCULO 68. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN FINAL

Firme la resolución final se deberá remitir copia a las siguientes instancias:

Al Programa Desarrollo de Recursos Humanos y a la unidad académica o administrativa correspondiente para que se incluya en el expediente personal, en caso de que pertenezca al personal universitario.

A la unidad académica, al Departamento de Registro y a la Defensoría Estudiantil, si la persona investigada es estudiante.

Alcolegioprofesionalrespectivo paralo correspondiente, cuando se trata de profesionales.

ARTÍCULO 69. COMUNICACIONES A LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES

Quien ejerce la rectoría comunicará la interposición de la denuncia y lo resuelto en definitiva a la Defensoría de los Habitantes.

ARTÍCULO 70. DENUNCIA POR LA PRESUNTA COMISIÓN DE UN DELITO

Cuando los hechos denunciados puedan constituir un delito perseguible de oficio, los órganos competentes deberán ponerlos de inmediato en conocimiento del Ministerio Público, de conformidad con lo previsto en el Código Procesal Penal, artículo 281.

ARTÍCULO 71. DEVOLUCIÓN Y ARCHIVO DE LOS EXPEDIENTES FENECIDOS

Firme la resolución final, el expediente original se remitirá a la comisión para su clasificación, archivo y custodia.

SECCIÓN QUINTA

SANCIONES

ARTÍCULO 72. SANCIONES PARA EL PERSONAL UNIVERSITARIO

Al miembro del personal universitario que se le compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual se le sancionará de acuerdo con la gravedad de la falta, con alguna de las siguientes medidas disciplinarias:

Apercibimiento escrito.

Suspensión sin goce de salario hasta por treinta días.

Despido sin responsabilidad patronal.

Además, no podrá nombrarse o contratarse por un período de diez años como profesor emérito o jubilado quien haya sido sancionado por haber incurrido en hostigamiento sexual y haya recibido reiteradamente las sanciones descritas en los incisos a) y b) anteriores.

ARTÍCULO 73. SANCIONES PARA ESTUDIANTES

Tratándose de estudiantes que se les compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables son las siguientes:

Apercibimiento escrito.

Suspensión hasta por un mes.

Expulsión hasta por cinco años.

ARTÍCULO 74. SANCIONES PARA LAS PERSONAS INSTIGADORAS Y LAS CÓMPLICES

Las personas instigadoras o cómplices serán disciplinadas de conformidad con la normativa institucional vigente.

ARTÍCULO 75. CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE LA SANCIÓN

En la resolución final, el órgano competente fijará y motivará en forma debida la sanción por imponer, en atención a la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual y en consideración, al menos, de los siguientes criterios:

Las conductas o comportamientos en sí, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se cometió.

La posición jerárquica de la persona hostigadora, de manera tal que a mayor jerarquía y responsabilidad social e institucional de su condición y funciones mayores reproche.

Los poderes de dominio y el modo en que fueron utilizados.

La reincidencia en la comisión de conductas de hostigamiento sexual.

La conducta de la persona hostigadora posterior al proceso realizado por la comisión del hostigamiento sexual, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros de trabajo o de estudio, etc.; así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral o académica en contra de la víctima.

La posición de desventaja social, económica, académica, sexo, género, edad, entre otras condiciones de vulnerabilidad de la víctima, en relación con la persona hostigadora.

La trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral, comercial, académico o estudiantil.

La trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en la víctima, sin obviar en ningún caso las alteraciones o las distorsiones sufridas en su estado psicológico.

El número de víctimas.

La ausencia de uno de esos criterios o varios de ellos no significará una menor gravedad de la falta.

ARTÍCULO 76. SANCIONES POR ENCUBRIMIENTO O FAVORECIMIENTO

Cometerá una falta grave en el desempeño de su cargo, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico, artículo 102, quien incurra al menos en uno de los siguientes supuestos:

Conozca una denuncia por hostigamiento sexual y no le dé el trámite previsto en esta normativa.

Entorpezca o retrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento.

Se niegue a declarar o brindar información sobre los hechos investigados o colaborar con los órganos competentes.

Incumpla con los deberes de confidencialidad o de denunciar oportunamente.

Entorpezca, retrase o incumpla con sus deberes, en materia de ejecución, las decisiones de los órganos competentes.

ARTÍCULO 77. SANCIONES PARA QUIENES DENUNCIEN FALSAMENTE

Incurrirá en falta laboral o estudiantil, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, artículos 102 y 103, los miembros de la comunidad universitaria que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

CAPÍTULO IV

ÓRGANOS COMPETENTES

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 78. ÓRGANOS

Los órganos competentes en materia de resolución de hostigamiento sexual son los siguientes:

La Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.

La Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.

La Rectoría.

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

El decanato o, en su caso, la dirección de la unidad académica o administrativa.

El Tribunal Universitario de Apelaciones.

SECCIÓN SEGUNDA

FISCALÍA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 79. CONFORMACIÓN DE LA FISCALÍA

La Fiscalía se conformará por quienes ejercen los siguientes cargos:

Fiscalía titular.

Fiscalía adjunta.

Profesional en psicología.

ARTÍCULO 80. FUNCIONES DE LA FISCALÍAS TITULAR Y ADJUNTA

Las personas que ejercen las fiscalías titular y adjunta realizarán las siguientes funciones:

Recibir las denuncias de hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación.

Asesorar e informar a las personas denunciantes de sus derechos y obligaciones al momento en que interpongan una denuncia o en su primera intervención en el procedimiento.

Representar a la persona denunciante de conformidad con este reglamento, artículo 24.

Ejercer la acción disciplinaria cuando la presunta víctima le delegue su ejercicio o cuando se le imposibilite y no tenga quien la represente.

Practicar las diligencias pertinentes y útiles que le permitan acreditar o descartar la existencia del hecho constitutivo de hostigamiento sexual.

En el caso de quien ejerza la fiscalía adjunta, deberá sustituir a la fiscalía titular en ausencia de esta.

Apoyar a la comisión responsable de la implementación y ejecución de las políticas en materia de hostigamiento sexual, según este reglamento, en el artículo 5.

Elaborar el procedimiento para la atención oportuna de denuncias presentadas por personas en condición de discapacidad, menores de edad, indígenas, extranjeros o provenientes de sedes y otras particularidades.

ARTÍCULO 81. REQUISITOS

Para integrar la Fiscalía se requiere que quienes ejercen las fiscalías titular y adjunta tengan mínimo licenciatura en derecho y la incorporación al colegio profesional respectivo.

Quien ocupe el cargo en psicología requiere mínimo licenciatura en este campo y la incorporación al colegio profesional respectivo. Además, deberá contar con los siguientes requisitos:

Experiencia en intervención en situaciones de crisis.

Formación académica o capacitación en violencia por razones de género, preferiblemente, con énfasis en hostigamiento sexual o en derechos humanos.

Al menos, tres años de experiencia profesional en el abordaje de los temas indicados.

ARTÍCULO 82. NOMBRAMIENTO

El Consejo Universitario nombrará a las personas para ejercer las fiscalías titular y adjunta, por un período de tres años y podrán ser reelectas por una sola vez en forma consecutiva.

Dos meses antes de vencerse el nombramiento de quienes ejercen las fiscalías titular o adjunta, o una vez que se tenga certeza de la ocurrencia de una vacante, el Consejo Universitario publicará una invitación general a la comunidad universitaria, con indicación de los requisitos para recibir propuestas. Concluido el plazo de inscripciones, se remitirá la lista de candidatos al Instituto de Estudios de la Mujer para que, en un plazo máximo de diez días hábiles y previa valoración de los requisitos, remita un informe al Consejo Universitario para que decida lo pertinente.

El puesto de la persona profesional en psicología será de carácter administrativo y se nombrará de conformidad con la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO 83. JORNADA

La jornada de quienes integren la Fiscalía será asignada por el Consejo Universitario. la persona que ejerza el cargo de Fiscal Titular tendrá una jornada de tiempo completo y para el caso de la Fiscalía Adjunta será de medio tiempo.

Modificado según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-128-2022.

ARTÍCULO 84. CAUSALES DE DESTITUCIÓN

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

El incumplimiento grave de sus obligaciones laborales conforme con el Estatuto Orgánico y la Convención Colectiva de Trabajo.

La violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento.

El incumplimiento reiterado del deber de trasladar los casos a la comisión dentro de los plazos contemplados en este reglamento.

En caso de comprobarse la falta, previo cumplimiento del debido proceso se aplicará alguna de las sanciones dispuestas en el Estatuto Orgánico, artículo 102.

SECCIÓN TERCERA

COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTÍCULO 85. NATURALEZA Y FUNCIONES

La Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual es un órgano administrativo desconcentrado con competencia exclusiva para lo siguiente:

Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en este reglamento, y dictar las resoluciones correspondientes.

Conocer los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual cometidos por miembros de la comunidad universitaria, dentro del campus de la Universidad Nacional o fuera de este.

Efectuar las investigaciones que estime pertinentes, para esto podrá solicitar la colaboración necesaria de las diferentes instancias universitarias y extrauniversitarias, así como la de miembros del personal universitario.

Acordar las medidas cautelares y de protección que estime necesarias, y tramitar su ejecución ante quien corresponda.

Adoptar las medidas correspondientes para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho, no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.

Admitir, rechazar o evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o aquellas que considere necesarias para enviar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de las partes y con independencia de si han sido propuestas o no por estas.

Sancionar con un apercibimiento escrito o suspensión sin goce de salario; o bien, recomendar a quien ejerce la rectoría su despido sin responsabilidad patronal cuando la persona hostigadora pertenezca al personal universitario.

Recomendar a la instancia competente la imposición de la sanción que estime pertinente cuando la persona hostigadora sea estudiante.

Informar sobre las denuncias recibidas y las resoluciones emitidas a quien ejerce la rectoría, para el trámite pertinente ante la Defensoría de los Habitantes.

Poner en conocimiento, de quien corresponda, la negativa de los miembros del personal universitario por colaborar, entorpecer la investigación, quebrantar la prohibición de confidencialidad u omitir la denuncia de casos de hostigamiento sexual contra sus colaboradores.

Velar por que el procedimiento se atienda con celeridad y el uso correcto de las facultades procesales y la buena fe de las partes intervinientes.

Verificar y tomar las medidas necesarias para que los órganos competentes ejecuten y cumplan las prevenciones, las órdenes y las resoluciones que dicte esta comisión.

Cualesquiera otras acciones que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en este reglamento.

Clasificar, archivar y custodiar los expedientes fenecidos en materia de hostigamiento sexual.

Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus profesionales en derecho o alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo y debidamente acreditado, salvo lo indicado en este reglamento, artículos 101, 102 y 103.

Apoyar los programas de sensibilización y prevención del hostigamiento sexual de la Universidad Nacional.

Otras atribuciones que sean establecidas expresamente por este reglamento u otra normativa universitaria.

ARTÍCULO 86. DEBERES

La Comisión de Resolución de Denuncias de Hostigamiento Sexual tendrá los siguientes deberes:

Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su pronta resolución.

Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.

Cumplir con el principio de confidencialidad sobre las resoluciones que dicte.

Reponer trámites o corregir de oficio las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.

Evitar cualquier dilación del procedimiento.

Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos. El incumplimiento injustificado de los plazos establecidos dará lugar a responsabilidad disciplinaria y eventualmente civil.

Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello. Salvo lo indicado en este reglamento, artículos 101, 102 y 103.

ARTÍCULO 87. FACULTADES DE ORDENACIÓN E INSTRUCCIÓN

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la comisión tendrá facultades de ordenación e instrucción para desechar cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilación manifiesta.

ARTÍCULO 88. CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA

La comisión estará conformada por tres personas propietarias y tres suplentes, en la que se procure la paridad de género. Una de las personas propietarias debe tener mínimo licenciatura en derecho y estar incorporada al colegio profesional respectivo.

Anualmente, la comisión, en su seno, nombrará a quien ejerza la presidencia y la secretaría, ambas podrán ser reelectas. En sus ausencias temporales, la presidencia será sustituida por la vicepresidencia, en los demás casos por los miembros designados por la comisión.

La comisión sesionará en forma ordinaria una vez por semana y extraordinaria cuando sea convocada por la presidencia, no se puede incurrir en superposición horaria por parte de los miembros que la conforman. Para sesionar con validez, la comisión debe estar reunida en pleno.

Las deliberaciones siempre serán privadas y las decisiones serán adoptadas por mayoría. Quien no esté de acuerdo con la decisión de mayoría deberá hacer constar las razones de su voto disidente.

ARTÍCULO 89. INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN

Presentada en forma la denuncia y con el cumplimiento de todas las etapas del procedimiento, la presidencia designará en forma rotativa, para cada caso, a la persona que elaborará la propuesta de resolución final, en un plazo no mayor de ocho días hábiles, y procurará que la distribución de los casos sea equitativa entre los miembros de dicha comisión.

ARTÍCULO 90. DELIBERACIÓN Y VOTACIÓN

Presentado el proyecto de resolución y realizada la deliberación, quien ejerza la presidencia lo someterá a votación en la misma sesión, salvo casos de fuerza mayor. La votación será por mayoría simple y la persona disidente tendrá derecho a salvar su voto mediante un dictamen de minoría. Ningún miembro de la comisión podrá abstenerse de votar.

ARTÍCULO 91. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA

Las atribuciones de la presidencia son las siguientes:

Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de la comisión.

Designar rotativamente y en estricto orden al suplente que cubrirá la ausencia temporal del miembro propietario o varias de estas.

Convocar a las sesiones.

Elaborar el orden del día.

Firmar la resolución de apertura del procedimiento.

Comunicar y ejecutar las decisiones de la comisión.

Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la comisión y que esta le asigne.

ARTÍCULO 92. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA

Las atribuciones de la secretaría son las siguientes:

Levantar las actas de las sesiones de la comisión.

Otras que la comisión le asigne.

ARTÍCULO 93. REQUISITOS

Para ser miembro de la comisión se requieren los siguientes requisitos:

Una trayectoria consecuente con los valores y los principios del Estatuto Orgánico, salvo que por inopia sea necesario nombrar a alguien externo a la Universidad Nacional.

Tener mínimo licenciatura.

Un miembro de la comisión debe tener mínimo licenciatura en derecho y estar incorporado al colegio profesional respectivo.

Tener conocimiento en materia de hostigamiento sexual.

Haber recibido capacitación especializada con enfoque de género y derechos humanos.

Tener al menos tres años de experiencia profesional.

ARTÍCULO 94. INCOMPATIBILIDADES

El cargo de miembro de la comisión es incompatible con cualquiera de los siguientes:

Puesto en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.

Puesto en representación sindical o en cualquier otra organización gremial universitaria.

Miembro de órganos desconcentrados.

Miembro de la Junta de Relaciones Laborales.

Miembro del Tribunal Electoral Universitario.

Miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones.

Representante de la Procuraduría de la Ética.

Representante de la Defensoría Estudiantil.

ARTÍCULO 95. NOMBRAMIENTO

El Consejo Universitario nombrará a los miembros propietarios y suplentes, por un período de tres años y podrán ser reelectos por una sola vez en forma consecutiva.

Dos meses antes de vencerse el nombramiento de quien integra la comisión o una vez que se tenga certeza de la ocurrencia de una vacante, el Consejo Universitario publicará una invitación general a la comunidad universitaria, con indicación de los requisitos para recibir propuestas. Concluido el plazo de inscripciones, se remitirá la lista de candidatos al Instituto de Estudios de la Mujer para que, en un plazo máximo de diez días hábiles y previa valoración de los requisitos, remita un informe a dicho consejo y este decida lo pertinente.

ARTÍCULO 96. DEBERES

Quienes conforman la comisión tienen los siguientes deberes:

Asistir puntualmente a las sesiones, salvo casos justificados. Quien deba ausentarse a una o más sesiones deberá comunicarlo a la presidencia con anticipación para que esta proceda a designar suplente.

Cumplir y respetar el principio de confidencialidad.

Actuar con imparcialidad y excusarse cuando le asista motivo de impedimento para conocer de un procedimiento determinado.

Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.

No abandonar las sesiones sin causa justa.

Desempeñar las funciones y las comisiones que se le encarguen.

ARTÍCULO 97. REMOCIÓN

Las personas que integran la comisión podrán ser removidas si incurren en cualquiera de las siguientes faltas:

La ausencia injustificada a dos sesiones consecutivas o tres alternas en un año calendario.

No excusarse cuando le asista motivo para hacerlo.

El incumplimiento de las funciones asignadas.

El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con el Estatuto Orgánico, artículo 14.

La tramitación del procedimiento disciplinario y la decisión final serán competencia del Consejo Universitario, de conformidad con el Estatuto Orgánico, artículo 37, inciso j).

ARTÍCULO 98. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

Salvo lo dispuesto en el artículo anterior, en todo lo demás se aplicará el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad Nacional y Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA), capítulo III, particularmente, lo referido a las causales de impedimento y de recusación.

Además, será causal de impedimento para los miembros de la Fiscalía, las causales previstas en la legislación nacional en protección de la ética en el ejercicio de la profesión que corresponda.

ARTÍCULO 99. TRÁMITE DEL IMPEDIMENTO, LA EXCUSA Y LA RECUSACIÓN

Los impedimentos, las excusas y las recusaciones se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento de los Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 100. JORNADA

A la presidencia de la comisión se le asignará medio tiempo para el ejercicio del puesto. Los demás miembros contarán con dieta por cada sesión a la que asistan. No podrán remunerarse más de cuatro sesiones ordinarias o extraordinarias por mes. El monto de la dieta será establecido por el Consejo Universitario.

SECCIÓN CUARTA

COMPETENCIAS DE LAS INSTANCIAS RESOLUTIVA

ARTÍCULO 101. LA RECTORÍA

Tratándose de personal universitario, compete a quien ejerce la rectoría conocer y pronunciarse en definitiva sobre la recomendación de despido sin responsabilidad patronal emitida por la comisión.

Mientras el expediente original se encuentre bajo su custodia le corresponderá ejercer las facultades enumeradas en este reglamento, en los artículos 85, inciso o), y 86, inciso g).

ARTÍCULO 102. COMPETENCIA EN MATERIA ESTUDIANTIL

Cuando la persona investigada sea estudiante, el órgano competente para conocer y pronunciarse en definitiva sobre la recomendación emitida por la comisión es el siguiente:

La dirección de la unidad académica si se recomienda apercibimiento por escrito.

La decanatura de la facultad si se recomienda suspensión hasta por un mes.

Vicerrectoría de Vida Estudiantil si se recomienda expulsión hasta por cinco años.

Mientras el expediente original se encuentre bajo la custodia de cualquiera de esos órganos, a la comisión le corresponderá ejercer las facultades enumeradas en este reglamento, en los artículos 85, inciso o), y 86, inciso g).

ARTÍCULO 103. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL UNIVERSITARIO DE APELACIONES

El Tribunal Universitario de Apelaciones actuará como órgano de alzada en todos aquellos casos en que este reglamento otorgue a las partes el derecho a apelar y en el ejercicio de esa competencia deberá ajustarse a los plazos y al procedimiento establecido en esta normativa.

Solo ante la ausencia de norma expresa y en la medida en que no contradiga los principios que informan el procedimiento previsto en esta normativa, se aplicará de forma supletoria la siguiente normativa:

El Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones.

El Reglamento del Régimen Disciplinario.

El Estatuto Orgánico.

La Ley General de la Administración Pública.

Mientras el expediente original se encuentre bajo su custodia, le corresponderá al Tribunal Universitario de Apelaciones ejercer las facultades enumeradas en este reglamento, en los artículos 85, inciso o), y 86, inciso g).

ARTÍCULO 104. PRESCRIPCIÓN

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el Código de Trabajo, artículo 603.

ARTÍCULO 105. NORMATIVA SUPLETORIA

Las situaciones no previstas en este reglamento serán reguladas con las normas establecidas en el Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional, Estatuto Orgánico y Ley General de la Administración Pública, así como cualquier otra norma contemplada para situaciones análogas, siempre que no contradigan los principios que lo inspiran.

ARTÍCULO 106. DEROGACIONES

Este reglamento deroga al anterior denominado Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, aprobado por el Consejo Universitario en la sesión del 29 de mayo de 2017 y comunicado con el oficio SCU-ACUE-1071-2017, del 16 de mayo de 2017, publicado en *UNA-GACETA* n.º 07-2017, del 15 de junio de 2017; así como cualquier otra disposición que se oponga a lo previsto.

ARTÍCULO 107. VIGENCIA

Este reglamento regirá a partir de su publicación en *UNA-GACETA* 12-2020.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN CELEBRADA EL 5 DE MARZO DE 2020, ACTA N.º 3894

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N.º 27-2022 del 26 de mayo de 2022

Este reglamento fue publicado en *UNA-GACETA* n.º 12-2020. UNA-SCU-ACUE-074-2020, por acuerdo tomado según el artículo quinto, inciso I, de la sesión celebrada el 5 de marzo de 2020. De conformidad con el artículo séptimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta n.º 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta n.º 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.

Marianela González Arce

Secretaría de la Mujer Trabajadora, Género y Equidad
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la
Universidad Nacional

Referencias bibliográficas

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *El hostigamiento o acoso sexual* [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Universidad Nacional. (2022). *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual* <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/5733>

Universidad Nacional. (2022). *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional* <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1195>