

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

26 de julio, 2012

ACTA No. 2184-2012

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside
Joaquín Jiménez Rodríguez
Mainor Herrera Chavarría
Ilse Gutierrez Schwanhäuser
Grethel Rivera Turcios
Isamer Sáenz Solís
Orlando Morales Matamoros
José Miguel Alfaro Rodríguez

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, Coordinadora General Secretaría
Consejo Universitario
Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica
Karino Lizano, Auditor Interno

AUSENTE: Ramiro Porras Quesada, con justificación

Se inicia la sesión al ser las ocho horas con cincuenta y cinco minutos en la Sala de Sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días, damos inicio a la sesión 2184-2012, de hoy 26 de julio con la agenda que ustedes tienen para su consideración. Siguiendo la dinámica que hemos establecido en ocasiones anteriores, iniciamos con la Comisión de Asuntos Jurídicos, sin embargo, hay observaciones de la señora coordinadora.

GRETHEL RIVERA: Es para solicitar que en lugar del punto a) analicemos el punto f) referente a la nota de la Oficina de Recursos Humanos sobre las contradicciones de los artículos 16 y 25 del Estatuto Orgánico y artículos 2 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, dado que también en la agenda de la tarde tenemos un caso, que la resolución de este punto nos puede ayudar a resolver el caso que está en la agenda de la tarde.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Estamos de acuerdo? Entonces, después de este dictamen, estaríamos viendo la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional también, de manera que iniciamos con el punto de la Comisión de Asuntos Jurídicos.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Referente a nota de la Oficina de Recursos Humanos sobre las contradicciones de los artículos 16 y 25 del Estatuto Orgánico y artículos 2 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal. CU-CAJ-2012-025
- b. Solicitud de excitativa al TEUNED para que valore la conveniencia y necesidad de que proponga una reforma tendiente a varias la integración del TEUNED con el don de que exista en su seno un representante estudiantil. Además, nota del señor Mario Valverde, Presidente de APROFUNED, sobre donde se apoya la eliminación del art. 66 y la modificación propuesta del art. 37. CU-CAJ-2011-008 y REF. CU. 511-2011
- c. Propuesta de Reglamento de Juntas de Gestión Universitaria. CU-CAJ-2010-011
- d. Propuesta de Modificación de los artículos 18 y 46 del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED. CU-CAJ-2011-006
- e. Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED. CU-CAJ-2011-011

- f. Propuesta de modificación a algunos artículos del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED. (Continuación) CU-CAJ-2012-007

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual. CU.CPDOyA-2012-038
- b. Propuesta de modificaciones a los artículos 130 del Estatuto de Personal y a los artículos 3 y 5 el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales. CU.CPDOyA-2012-048

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Referente a nota de la Oficina de Recursos Humanos sobre las contradicciones de los artículos 16 y 25 del Estatuto Orgánico y artículos 2 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

Se conoce dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión extraordinaria No. 078-2012, Art. III, inciso 1), celebrada el 10 de julio del 2012 y aprobado en firme en sesión 079-2012 del 24 de julio del 2012 (CU.CAJ-2012-025), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2124-2011, Art. III, inciso 3) celebrada el 20 de octubre del 2011, en el que remite oficio ORH-0467-2011 celebrada el 05 de octubre del 2011 (REF. CU-589-2011) suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, sobre observaciones a algunos acuerdos tomados por el Consejo Universitario, específicamente sobre contradicciones de los artículos 16 y 25 del Estatuto Orgánico y Artículos 2 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal

Además, la Comisión recibe la visita de la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de aclarar dudas sobre el tema.

GRETHEL RIVERA: Este punto dice:

“Le transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión extraordinaria No. 078-2012, Art. III, inciso 1) celebrada el 10 de julio del

2012 y aprobado en firme en sesión No. 079-2012 celebrada el 24 de julio del 2012:

Se conoce acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2124-2011, Art. III, inciso 3) celebrada el 20 de octubre del 2011, en el que remite oficio ORH-0467-2011, celebrada el 05 de octubre del 2011 (REF. CU-589-2011) suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, sobre observaciones a algunos acuerdos tomados por el Consejo Universitario, específicamente sobre contradicciones de los artículos 16 y 25 del Estatuto Orgánico y Artículos 2 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

Asimismo, se recibe la visita de la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de aclarar dudas sobre el tema.

Una vez escuchadas dichas aclaraciones, SE ACUERDA recomendar al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

Informar a la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, que este Consejo no observa las contradicciones por ella señaladas por cuanto:

- a.- Los incisos ch 1) y ch 2) del artículo 25 del Estatuto Orgánico son claros y contundentes en señalar que los Directores y Jefes de las unidades académicas y de las unidades administrativas son nombrados por períodos definidos de 4 y 6 años respectivamente, siendo el Estatuto Orgánico la norma superior de la UNED.*
- b.- El artículo 6 inciso h) del Estatuto de Personal establece que los puestos de jefatura o de dirección y que no posean propiedad en la Institución, una vez concluido el periodo para el cual fueron contratados, pasarán a ocupar un puesto en propiedad como profesional en alguna de las unidades de la Institución, de acuerdo con sus atestados académicos y las necesidades institucionales.*
- c.- El artículo 16 in fine del Estatuto Orgánico preceptúa que en caso de que alguno de los que ocupan los puestos de Vicerrector, Director o Jefe de Oficina sea electo al Consejo Universitario, se le concederá licencia en su plaza en propiedad hasta por el tiempo de su nombramiento como Consejal, con pleno respeto a sus derechos laborales y salariales, norma que se aplica a quienes ostentan ya una plaza en propiedad y quienes deberán de dejar del puesto de Vicerrector, Director o Jefe de Oficina consecuentemente.”*

Esto viene a aclarar las contradicciones que doña Rosa nos indica, porque interpreta que en jefaturas de nombramientos de 6 años la persona está en propiedad, pero lo que se le aclaró en la sesión de la Comisión es que a ella se le garantiza el nombramiento por 6 años, pero que no representa propiedad. Ella, al

concluir su periodo de 6 años, pasará a propiedad en un puesto afín a su disciplina. En esos términos se da el dictamen.

JOAQUIN JIMENEZ: Me parece muy bien la redacción de este acuerdo para resolver esa duda que puede generar otras expectativas en otras personas. Los incisos ch 1 y ch 2, del artículo 25, establece que los jefes y directores de unidades académicas y administrativas, son nombrados por periodos definidos de 4 y 6 años, pero luego el artículo 16 dice quiénes van a conformar el Consejo Universitario y ahí se le hizo un agregado en algún momento al inciso c), que es el que dice que 4 miembros internos electos por la Asamblea Universitario Plebiscitaria, se le hizo ese agregado en el momento en que se reforma el Estatuto para que los miembros del Consejo Universitario ocuparan medio tiempo, pero cuando esto se hizo, resulta que había una serie de plazas en propiedad que todavía las hay, que son permanentes, que era gente que tenían derechos adquiridos como jefes permanentes, que no estaban dentro de los 4 y los 6 años.

Yo puedo citar dos casos que todavía se mantienen, que es la jefatura de la biblioteca y la jefatura de la tesorería, y también es el caso de don Luis Guillermo.

Entonces, doña Rosa interpreta que como en ese agregado que tiene el inciso c) del artículo 16, ahí es donde ella encuentra una contradicción con el anterior y es cuando ella dice que los jefes y directores son nombrados en propiedad y ahí ella dice que van a ser permanentemente.

Cuando ella estuvo acá yo le hice esta explicación que ella la desconocía, de que una vez que ya esos puestos que son permanentes, esos tres puestos que todavía existen permanentes, ya esas personas no los ocupan por su jubilación, entonces ya ese agregado no tendría sentido, ya se podría eliminar, porque cuando se tiene por plazos de 4 o 6 años, si un jefe o un director se postula para el Consejo Universitario, si fuera un académico entonces no procede un permiso porque el periodo del Consejo Universitario son 5 años y un académico son 4, entonces, no habría un permiso porque ya ahí dejaría automáticamente su plaza.

Además, aunque los administrativos son por 6 años, ahí lo que quedaría descubierto es el periodo de un año, que probablemente habría que hacer un ajuste.

Esta es la interpretación que hace doña Rosa, que como en el inciso dice que en caso de que algunos de los que ocupan los puestos de Vicerrector, director o jefe de oficina sean electos en el Consejo Universitario, se les concederá licencia en su plaza en propiedad. Entonces, ella interpreta que eso de la propiedad, es que todos los jefes y directores son nombrados en propiedad indefinidamente y creo que este acuerdo que se está tomando le aclara con mucha solvencia que es una interpretación errónea la que está haciendo o falaz tal vez, no sé cuál sería el término más adecuado acá, de manera que aquí se terminaría esa discusión que ella ha venido dando y por lo que ella considera que probablemente ella sí va a

tener plaza en propiedad permanentemente a partir de esta interpretación que ella misma da a su conveniencia obviamente.

ORLANDO MORALES: Creo que con las explicaciones que se han dado estoy entendiendo mejor el caso, y yo sí deseara preguntar lo siguiente. Bien conozco que doña Grethel preside dicha Comisión y que el asesor jurídico es miembro de esa Comisión, entonces lo que deseara saber es si en cuanto a la redacción, el acuerdo, etc., la parte jurídica o el experto en la materia haya opinado.

JOAQUIN JIMENEZ: Don Celín lo redactó.

ORLANDO MORALES: Excelente. La otra cosa es que cuando uno lo lee, y ve el acuerdo de primero y luego algo que parece consideraciones, por ratos uno dice que primero deben ir las consideraciones y el por tanto es, -se acuerda recomendar al Plenario desestimar el alegato o lo que sea que hace doña Rosa-. Claro que si eso lo hicieron los que saben, pero cuando uno lo lee encuentra más bonito poner, considerando tal y acuerda desestimar la solicitud de doña Rosa.

GRETHEL RIVERA: Es que el párrafo antes de redactar el acuerdo dice: "Informar a la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, que este Consejo no observa las contradicciones por ella señaladas", ahí con la observación de don Orlando decimos lo mismo pero puede ser más claro, que este Consejo desestima las contradicciones por ella señaladas, para que quede claro que nosotros estamos rechazando las contradicciones que ella dice.

Por otro lado, decirle a don Orlando que efectivamente don Celín nos ayudó en la redacción de este acuerdo y él fue el que hace la propuesta de acuerdo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Estamos de acuerdo? Lo aprobamos en firme.

AL respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO II, inciso 1-a)

Se conoce dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión extraordinaria No. 078-2012, Art. III, inciso 1), celebrada el 10 de julio del 2012 y aprobado en firme en sesión 079-2012 del 24 de julio del 2012 (CU.CAJ-2012-025), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, sesión No. 2124-2011, Art. III, inciso 3) celebrada el 20 de octubre del 2011, en el que remite oficio ORH-0467-2011 celebrada el 05 de octubre del 2011 (REF. CU-589-2011) suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, sobre observaciones a algunos acuerdos tomados por el Consejo Universitario, específicamente sobre contradicciones de los artículos 16 y 25 del Estatuto Orgánico y

Artículos 2 y 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal

Además, la Comisión recibe la visita de la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de aclarar dudas sobre el tema.

CONSIDERANDO QUE:

1. Los incisos ch 1) y ch 2) del artículo 25 del Estatuto Orgánico son claros y contundentes en señalar que los Directores y Jefes de las unidades académicas y de las unidades administrativas son nombrados por períodos definidos de 4 y 6 años respectivamente, siendo el Estatuto Orgánico la norma superior de la UNED.
2. El artículo 6 inciso h) del Estatuto de Personal establece que los puestos de jefatura o de dirección y que no posean propiedad en la Institución, una vez concluido el periodo para el cual fueron contratados, pasarán a ocupar un puesto en propiedad, como profesional en alguna de las unidades de la Institución, de acuerdo con sus atestados académicos y las necesidades institucionales.
3. El artículo 16 in fine del Estatuto Orgánico preceptúa que en caso de que alguno de los que ocupan los puestos de Vicerrector, Director o Jefe de Oficina sea electo al Consejo Universitario, se le concederá licencia en su plaza en propiedad hasta por el tiempo de su nombramiento como Consejal, con pleno respeto a sus derechos laborales y salariales, norma que se aplica a quienes ostentan ya una plaza en propiedad y quienes deberán de dejar del puesto de Vicerrector, Director o Jefe de Oficina, consecuentemente.

SE ACUERDA:

Desestimar solicitud de la Sra. Rosa María Vindas Chaves, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, por cuanto el Consejo Universitario no observa las contradicciones señaladas por ella.

ACUERDO FIRME

No se analizan más dictámenes de la Comisión de Asuntos Jurídicos.

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 427-2012, Art. V, inciso 1), celebrada el 9 de mayo del 2012 y aprobado en firme en sesión 428-2012 (CU.CPDOyA-2012-038), en relación con el acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2091-2011, Art. IV, inciso 5), con fecha 11 de mayo del 2011, (CU-2011-215), en el que remite oficio I.E.G-064-2011 del 4 de abril del 2011 (REF. CU-226-2011), suscrito por la Sra. Rocío Chaves, del Instituto de Estudios de Género, en el que remite la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, adjunta nota O.J.2011-242, suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, con fecha 9 de setiembre del 2011, (REF. CU. 533-2011), en el que emite su criterio sobre el proyecto de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

También, la Comisión recibe la visita de las señoras Rocío Chaves, Directora del Instituto de Estudios de Género y la Licenciada Fabiola Cantero, quienes participaron del proceso de análisis de esta propuesta de reglamento.

Asimismo, nota SCU-2012-090, suscrita por Ana Myriam Shing, Coordinadora General de la Secretaría del Consejo Universitario, con fecha 4 de mayo del 2012, (REF. CU. 262-2012), en la que remite las observaciones generadas mediante la consulta a la comunidad universitaria de la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, nota I.E.G-019-2012, suscrita por la MSc. Rocío Chaves, Directora a.i. del Instituto de Estudios de Género, con fecha 8 de mayo del 2012, (REF. CU. 271-2012), en la que emite criterio sobre observaciones de la comunidad universitaria a la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

JOAQUIN JIMENEZ: Buenos días. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, 2012-038 le remite a este Plenario una propuesta para aprobar un Reglamento contra el hostigamiento sexual.

Hay que aclarar que actualmente hay un Reglamento vigente en esta materia en la Universidad, pero al haber un cambio en la legislación, en la Ley que resguarda esta materia y al ser un cambio bastante radical, el Instituto de Estudios de

Género consideró que lo prudente era hacer un nuevo Reglamento y no reformar el existente porque era mucho lo que había que replantear.

Entonces, en esos términos se trabajó en la creación de un nuevo Reglamento con todo el procedimiento que eso significa y que en el encabezado de este acuerdo está sustentado.

Voy a permitirme leerlo, dice:

“Se conoce acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2091-2011, Art. IV, inciso 5), con fecha 11 de mayo del 2011, (CU-2011-215), en el que remite oficio I.E.G-064-2011 del 4 de abril del 2011 (REF. CU-226-2011), suscrito por la Sra. Rocío Chaves, del Instituto de Estudios de Género, en el que remite la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, nota O.J.2011-242, suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, con fecha 9 de setiembre del 2011, (REF. CU. 533-2011), en el que emite su criterio sobre el proyecto de reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

También, se recibe la visita de las señoras Rocío Chaves, Directora del Instituto de Estudios de Género y la Licenciada Fabiola Cantero, quienes participaron del proceso de análisis de esta propuesta de reglamento.”

El señor José Miguel Alfaro ingresa a la Sala de Sesiones.

“Asimismo, nota SCU-2012-090, suscrita por Ana Myriam Shing, Coordinadora General de la Secretaría del Consejo Universitario, con fecha 4 de mayo del 2012, (REF. CU. 262-2012), en la que remite las observaciones generadas mediante la consulta a la comunidad universitaria de la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, nota I.E.G-019-2012, suscrita por la MSc. Rocío Chaves, Directora a.i. del Instituto de Estudios de Género, con fecha 8 de mayo del 2012, (REF. CU. 271-2012), en la que emite criterio sobre observaciones de la comunidad universitaria a la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

SE ACUERDA recomendar al Plenario la siguiente propuesta de reglamento:”

Entonces, está claro de que doña Rocío Chaves hizo llegar a este Plenario una nueva propuesta de Reglamento, se hizo la solicitud a la Oficina Jurídica para que diera su criterio, también se hizo la consulta a la comunidad universitaria para emitiera criterio y se tuvo una serie de sesiones de trabajo dentro de la Comisión,

junto con doña Rocío y doña Fabiola Cantero que fueron las que se encargaron de hacer los ajustes que las partes solicitaron.

Entonces, en esos términos es que se presenta acá la propuesta de Reglamento que el término completo del Reglamento sería para prevenir, prohibir, investigar, y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia, que eso es muy importante tenerlo claro porque es un Reglamento muy amplio en el punto en que tiene componentes para la prevención, para la prohibición, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y está en todos los casos ajustado a lo que la Ley establece en estos casos.

Me parece que es muy importante resolver este asunto. La dinámica sería ir leyendo artículo por artículo y si hubiera alguna observación que hacer, nos detenemos y tratamos de ponernos de acuerdo con la advertencia de que esto fue sumamente discutido dentro de la Comisión y realmente procuramos que no quedara ninguna inconsistencia sobre todo de orden legal y que todo lo que aquí se está indicando es de acuerdo a lo que establece la Ley en este campo.

Comenzamos:

“Propuesta de Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia

Capítulo I

FUNDAMENTO

Artículo 1-. Principios Regentes:

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus modificaciones se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.”

ORLANDO MORALES: Son tres sencillas observaciones. El título mismo debiera contener lo que se llama “promoción”, porque solo prevención no es suficiente. La promoción son las actitudes o las actividades que la Institución debe tener para que eso no ocurra. Eso se conoce muy bien en medicina y en ciencias sociales.

Por ejemplo, la medicina debe promover el estado de salud, debe prevenir que la gente se enferme y debe tratar de rehabilitarla. De manera que yo creo que en el título cabe acciones de promoción para prevenir, no sé como redactarlo

exactamente, pero la promoción no es que haya un Reglamento, es que lo hay y dice que usted debe asistir a esta conferencia si a usted se le va a contratar, usted deberá recibir un cursillo sobre esta materia, porque ésta es una forma de promover, de anticipar a que eso ocurra. La prevención es una actividad más directa del jefe controlando el comportamiento de los funcionarios.

La otra observación es que como todo el párrafo no tiene un punto y culmina en los 4 últimos que dice: “...*la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.*”, entonces da la idea que está esto orientado hacia el hostigamiento femenino y bien sabemos que toda la legislación, el hostigamiento se trata para los dos géneros.

Ya sabemos que se dan casos, son los menos pero sí se dan. La legislación siempre se da incluyendo los dos géneros o sin diferencia de género más bien, de manera que eso habrá que redactarlo en otra forma puesto que está bien conocido y legislado hostigamiento sobre el varón, conste que no conozco muchos casos pero así es como se ha legislado.

Un ejemplo, Michael Douglas fue el que sufrió las consecuencias si recuerdan una película en que la jefa, la directora simplemente solicitaba favores sexuales de alguien que no los quería. De manera que eso es bien conocido.

Deseara también que dentro de los principios regentes están estas palabras, “dignidad humana y respeto a sus semejantes”, porque esto es un asunto que si uno considera en la sociedad a las otras personas, debe suponer que debe haber un trato digno al igual como uno desea que tengan para con uno y eso en general se llama “respeto para sus semejantes”.

Me suena que entonces, “dignidad humana” es un término que hay que rescatar y “respeto a sus semejantes”, también, porque al fin y al cabo lo que se busca es que la persona tenga su individualidad propia por la sola condición de que es persona.

Con esto lo que digo es que evitar el abuso del que está en una condición jerárquica superior con respecto a la otra, porque la dignidad se lo impide, considerando que la otra también es persona y eso se incluye dentro del respeto a sus semejantes y eso es algo que se va perdiendo, hay respeto en el trato profesor alumno, alumno profesor, respeto entre funcionarios de una misma oficina, etc.

No es que busquemos hacer santos, pero que busquemos un ambiente de vida armoniosa.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tal vez para poder concentrarnos en ir aprobando situaciones específicas, considero muy atinados sus comentarios, pero creo que

tal vez si cada uno que quisiéramos hacer una observación pudiéramos acompañarlo de una propuesta, eso nos ayudaría muchísimo.

Por ejemplo, voy a retomar el primer punto don Orlando, que es el que usted decía que sirviera para promover. Le propongo que diga ahí, “El Reglamento para promover el respeto, prevenir, prohibir, investigar y sancionar ...” No sé con los otros puntos, tal vez ahora nos haga un planteamiento específico para ver si tenemos que agregar, cambiar o modificar algunas de las cosas que ya están propuestas.

JOAQUIN JIMENEZ: En cuanto a la promoción, me parece que si alteramos el título, el nombre del Reglamento es un poco complicado porque va en esa línea de la prevención, la prohibición, investigar y sancionar, pero se resuelve en el objetivo b) en el artículo 2) que dice, *“Promover y mantener las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias independientemente de su posición jerárquica, estudiantes, pasantes, practicantes, así como la clientela, personas proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad”*.

Creo que aquí queda claramente establecido y no sería necesario variar el nombre del Reglamento, porque entonces habría que ajustarlo mucho más, porque de lo que se está tratando es del hostigamiento sexual, así que habría que hacer una redacción bastante más amplia.

En cuanto a lo estrictamente femenino, después en el articulado sí se considera el género masculino, pero lo que pasa es que los principios que rigen son los que establecen la Ley, y la Ley se fundamenta en estudios claros de que lo que se está tratando de resolver con esta Ley, y este Reglamento es básicamente una corriente importante que no es desconocida para nosotros, sobre lo que es la violencia en contra de la mujer que es de alguna manera de lo que se trata.

El fenómeno del hostigamiento a la persona masculina, no es una situación de desventaja tan fuerte como sí la tiene la mujer pero sí está reflejado dentro del articulado, y el Reglamento es para cualquier persona, no hay condición de género en él.

Con lo que establece don Orlando, podría quedar redactado de la siguiente manera, en el artículo 1) principios regentes dice: *“La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus modificaciones se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad, la vida y la dignidad humana, respeto a los semejantes, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley,”*, y todo lo demás igual, ahí quedaría considerados los dos conceptos que indica don Orlando. Creo que de esa manera estaríamos resolviendo las inquietudes.

ORLANDO MORALES: Me ha gustado la propuesta, pero creo que amerita incluir un punto para condenar la discriminación por razón de sexo, y establecer políticas para eliminar la discriminación. Lo que sigue de -contra la mujer- y las demás cosas sobran, porque la Ley incluye ambas. Yo recuerdo haber leído hace un

tiempo y algo de lo que me llamó la atención es que incluía sin diferenciación ambos sexos.

De manera que si dice para eliminar la discriminación nada más, creo que eso es lo que cabe en justicia, porque aunque los otros sean los casos menos, la Ley siempre abarca todos, y ya se sabe que en las acciones de promoción van más orientadas al caso y es la discriminación que se hace o más bien el hostigamiento hacia la mujer.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tratando de retomar. ¿Lo del objetivo le satisface como está planteado don Orlando y no es necesario modificar el título entonces?

ORLANDO MORALES: No, ya el título quedó porque estaba en el objetivo b).

LUIS GUILLERMO CARPIO: Entonces dejamos el título como estaba originalmente.

Yo sí quisiera resaltar lo del asunto de la discriminación de la mujer, podemos eliminar la discriminación contra las personas porque también estaríamos promoviendo la discriminación ya no solo por sexo, sino también por su orientación sexual, por su religión, por su color, etc., y podría ser más general, pero sí quisiera que se destaque en algún momento el asunto de la violencia contra la mujer, cuál es mayoritaria en cuanto a términos generales. Es un asunto cultural que estamos tratando de erradicar.

Yo sé que la discriminación sí es general, pero lo de la violencia sí quisiera rescatarlo en forma específica.

ORLANDO MORALES: Muy fácil. Hasta donde se había llegado donde doña Ana Myriam había sombreado, que se diga, -en especial erradicar la violencia contra la mujer-, porque no hay duda que es una situación especial, es lo que es prevalente. Poner, -la discriminación, en especial la violencia contra la mujer-.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso está ya redundante. Es más, queda más contundente así.

GRETHEL RIVERA: En relación con lo que don Orlando dice de respetar al otro de su espacio y demás, podríamos hablar del principio de alteridad que es lo que lo cubre, es decir, la alteridad es ser capaz de respetar al otro en su dignidad, en sus derechos, y en su diferencia.

Entonces, yo diría, -respeto por la libertad, la vida y el principio de alteridad de las personas-. Ahí se enmarca todo.

JOAQUIN JIMENEZ: Entonces ese artículo 1) quedaría -discriminación especial contra la mujer-, hasta ahí. Se quita, -según la convención ...-, y todo lo demás.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo creo que queda más contundente así inclusive, en especial contra la mujer.

JOAQUIN JIMENEZ: Continúo leyendo:

“Capítulo II

OBJETIVOS, DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES

Artículo 2-. Objetivos

Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son:

- a. 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.*
- b. Promover y mantener las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias –independientemente de su posición jerárquica–, estudiantes, pasantes, practicantes, así como con la clientela, personas proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad.*
- c. Generar ambientes de trabajo o 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.*
- d. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.*
- e. Dar a conocer, dentro del ámbito institucional, que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia o práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, la cual coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales o de estudio.*
- f. Dar a conocer que existe una política institucional dirigida a prevenir, prohibir, investigar y sancionar dicha práctica.*
- g. 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 y su sanción, si así resultara del procedimiento instruido al efecto.”*

ORLANDO MORALES: Yo creo que cabe otra vez la promoción en el f), porque está prevenir, prohibir, investigar y sancionar dicha práctica. La promoción es

importante porque es enterar a todos, es crear conciencia que se está haciendo algo mal, de manera que ahí cabe perfectamente “promoción”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De una vez definamos la redacción, si es que estamos de acuerdo, porque promover sería que estamos promoviendo el acoso.

ORLANDO MORALES: No, hay que tener cuidado, es promover acciones tendientes a que no ocurra.

JOAQUIN JIMENEZ: Pero eso está en el b), que es claro en la promoción.

ORLANDO MORALES: Yo más bien veo que aquí en la discusión de promoción y prevención son casi sinónimos, pero no importa, pero en el inciso e) hay algo que no entiendo, donde dice: “*Dar a conocer, dentro del ámbito institucional, que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe,...*” pero si la conducta es indeseable no por quien la recibe, es indeseable por quien la está ejecutando, porque quién lo está realizando. ¿Quién es el indeseable aquí? El agresor. Qitemos, -por quien la recibe-.

JOAQUIN JIMENEZ: Aclaro que es muy importante, eso se puede prescindir, pero hay que tener claridad que es muy importante que lo que se está dando a conocer con esta práctica, con esta política es indicarle a cualquier persona que tenga esta conducta, que su conducta le es indeseable a la persona que la recibe. Eso es muy importante que las personas lo entiendan, no es indeseable en sí misma, es indeseable para la persona que es hostigada.

Es una conducta indeseable para cualquier persona que se ve afectada, y eso es lo que trata de decir el inciso e) de que se entienda que hay personas acosadoras que no lo ven como indeseable, el acosador lo ve en otros términos, pero la persona acosada sí lo ve como algo indeseable y por eso es muy importante.

Esto me parece que tuvo mucha discusión en el análisis que se hizo en la Comisión, en los mismos términos en que lo está planteando don Orlando, y esa es la aclaración fundamental. Podría eliminarse, pero me parece que es importante que eso quede muy claro.

Lo que va a dar a conocer la Institución es que esas conductas son indeseables para las personas víctimas del acoso o el hostigamiento sexual.

ORLANDO MORALES: Si uno tiene duda en algo sensibilizado en este asunto, mucha otra gente no la tendrá y don Joaquín y los demás que participaron en la redacción podrían aclararlo en otro lado, pero lo que queda claro es que se debe dar a conocer que el hostigamiento sexual es una conducta indeseable.

Claro que es indeseable por parte del agresor y obviamente es una agresión para quien la recibe, desde el punto de vista de dar a conocer eso, lo que hay que dar a conocer es que eso es una conducta indeseable desde el agresor y una agresión

si se quiere que se redacte tal como es, una conducta indeseable, hay que poner que afecta grandemente a la persona agredida, porque ese es el espíritu de eso.

La persona es agredida y claro que para ella es una conducta indeseable, pero nosotros tenemos que dar a conocer que el hostigamiento es una conducta y no queremos que ocurra, por cuanto constituye una agresión. Vean que la redacción como que concilia todo, es una conducta indeseable por cuanto constituye una agresión a la persona.

ILSE GUTIERREZ: Hay dos cosas que queremos garantizar, la política clara de difundir lo que significa el hostigamiento sexual y además el daño que provoca en una persona. Entonces, más bien sería poner “y por quién la recibe”, porque creo que es lo que queríamos nosotros aquí garantizar, de que no es solamente hablar sobre el hostigamiento sexual, sino también destacar que la persona que es víctima de todo esto, se le causa un daño irreparable.

JOAQUIN JIMENEZ: Perdón Ilse, pero si usted dice, -y por quién la recibe-, estás diciendo que la persona que la recibe también es indeseable. Es indeseable por quien la recibe.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Constituye una conducta indeseable, sea para la vía en que vaya creo que queda específicamente bien determinado.

JOSE MIGUEL ALFARO: Creo que tenemos que tomar en cuenta una cosa. Quisiera aclarar un asunto. Estamos haciendo un Reglamento de una Ley, entonces, el primer marco de referencia que nosotros tenemos es la Ley y lo que debiéramos tener en paralelo son los conceptos de la Ley, porque esos son los que tenemos que reglamentar y tenemos que ver y aquí don Celín nos dirá de qué manera, si se pueden aclarar o especificar, pero no podemos sustituir los conceptos de Ley.

Entonces, vamos a ver cómo califica la Ley la conducta en su indeseabilidad, porque eso es lo que dice la Ley y nosotros no estamos haciendo un Reglamento autónomo, estamos haciendo un Reglamento de una Ley.

ORLANDO MORALES: Aunque yo creo que la Presidencia, en aras de aligerar esto lo propone, considero que es una conducta indeseable y yo deseara que diga “por cuanto es una forma de agresión”, porque eso es lo que es. Creo que más adelante se aclarará que esa indeseabilidad corresponde a que la persona acepte o no alguna propuesta o comentario, porque la Ley recuerdo que dice que como no funcionamos entre Santos, el varón puede hacer alguna insinuación y si la mujer se manifiesta entusiasta y dice, qué bonito, qué buen chiste, aunque sea colorado o indecente, está abriendo camino.

JOAQUIN JIMENEZ: Ya ahí no es indeseable.

ORLANDO MORALES: Exacto, pero creo que se puede dar un retoque y a mí me gusta la palabra “agresión”, porque eso es lo que es. O sea, que no se diga que yo lo hice sin querer, no, es una agresión y punto. Desde el punto de vista personal, uno no tiene por qué recibir insinuaciones de ningún orden que le moleste. Eso por un lado.

Por otro lado, creo que en la primera parte después del comentario de don José Miguel, deseara que cuando hable de los principios regentes, si estamos haciendo un Reglamento debe ser un Reglamento a la Ley tal.

Creo que cabe como principio regente que se está reglamentando internamente la Ley, y que se cite dicha Ley tal, de fecha tal.

JOAQUIN JIMENEZ: Pero ahí está.

JOSE MIGUEL ALFARO: Tengo aquí el texto de la Ley y obviamente hay que decir que el Reglamento es de la Ley 7476, pero fíjense lo que dice la Ley en cuanto a la definición, “*Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:*”, dice indeseada, no indeseable. Esta es la definición que da la Ley y hay una diferencia cualitativa entre indeseada e indeseable.

Indeseada a mi juicio dice de la voluntad de rechazo, indeseable es una calificación persé, una cosa es indeseable objetivamente. Yo no estoy diciendo que la definición de la Ley sea mejor o peor, lo que digo es que estamos reglamentando la Ley.

Incluso, con mucha frecuencia ocurre en los Reglamentos que para claridad los Reglamentos repiten los artículos de la Ley y le ponen comas, puntos y aclaraciones. Entonces, por ejemplo si el artículo primero de la Ley dice, “*Principios regentes: Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la Ley los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón de sexo y establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.*”

Esta es la Ley que estamos reglamentando, entonces, el Reglamento debiera reflejar ese artículo y decir, “el presente es Reglamento de la Ley cuyo objetivo es tal, y eso ayuda mucho porque la gente que va a manejar esto, no necesariamente tiene formación jurídica y entonces van a leer el Reglamento y no tienen la Ley a mano. Es mejor que tengan en un solo instrumento las disposiciones de la Ley y las disposiciones reglamentarias, porque eso facilita su aplicación, sobre todo porque entendemos que cuando se dan estas circunstancias, la persona que está siendo víctima de acoso, está en una situación anímica particular, no está

haciendo una investigación científica, está defendiéndose de una agresión. Entonces, hay que facilitarle ese trabajo de formar criterio.

Por ejemplo, podemos poner en definiciones, “Se entiende a) condiciones materiales de empleo o de docencia;”, aquí nosotros podríamos hablar en el Reglamento de cuáles son las condiciones materiales o de docencia que se dan en la UNED que son específicas de la UNED y que queremos que estén en el Reglamento.

Después dice: “b) *desempeño y cumplimiento laboral o educativo,*” nosotros tenemos que establecer que eso se aplica no solo a los docentes, sino a los administrativos pero también cubre a las alumnas y a los alumnos, etc.

Creo que como cuestión casi pedagógica es bueno poner lo que dice la Ley y luego aclarar o especificar lo que en la UNED se entiende, por eso que se acaba de decir en la Ley, porque eso es lo que ayuda más a que la Ley se maneje de una manera más efectiva. Es una simple sugerencia.

MAINOR HERRERA: Escuchándolos a todos ya me surge a mí una duda, porque la conducta es indeseable no solamente por quien la recibe, sino para los mismos compañeros y jefes de esa persona. Todos lo veríamos muy mal y entonces me parece que ahí al decir, -por quién la recibe-, ¿y los demás compañeros de trabajo, jefes, subalternos?, estarían siendo excluidos.

Entonces, no sé hasta donde más bien deberíamos cambiar un poco la redacción para que se diga que es indeseable por todos los compañeros y compañeras de la Institución.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Por eso yo proponía que fuera nada más una conducta indeseada. Ahí no estoy discriminando a quién, sino el hecho de darse, ya es un asunto indeseado.

JOSE MIGUEL ALFARO: Parece que la Ley está orientada hacia defender a la persona que sufre de una conducta que tiene contenido sexual y que ella no acepta, es indeseada, pero puede ser que a la UNED le interese sancionar como falta laboral grave que en el recinto de trabajo y en horas de trabajo, una persona realice con otra persona algún tipo de acto de orientación sexual, aún cuando no sea indeseado, como falta laboral, y no sé si cabe en este Reglamento, porque la UNED aquí puede ser que tenga interés no solo en defender a la persona que está sufriendo de un hostigamiento, sino que quiera tener una conducta objetiva “x” en los ambientes de trabajo.

Fíjense en una cosa, hasta donde a mí me alcanza el conocimiento de esta Ley, se requiere que la persona que sufre la agresión, de alguna manera denuncie o actúe, pero ¿qué pasa si un jefe se da cuenta de que está ocurriendo algo que es indebido y la persona que está recibiendo el hostigamiento no hace nada?

Entonces, el jefe por disciplina en el lugar de trabajo podría establecer una corrección dentro del ámbito de sus potestades de autoridad laboral.

Otro ejemplo, es que puede ser que lo que está pasando tenga de alguna manera una connotación penal, que sea constitutivo de algún delito o de alguna falta grave desde el punto de vista penal, que cualquier persona pueda denunciar.

Lo que quiero decir es que debemos entender que la Ley tiene un objetivo específico, que la definición que nos está dando la Ley pareciera implicar que está poniendo la responsabilidad o el derecho de actuar contra esa conducta en la persona agredida, pero nosotros como Consejo Universitario no sabemos si siguiendo las inquietudes que está estableciendo don Mainor, nos interesa o queremos más bien que nos interese por razones de disciplina y de ambiente sano en el ámbito de la jornada de trabajo o lo que fuera, el superior o cualquier compañero de trabajo pueda de alguna manera actuar.

Yo lo digo porque esto tiene implicaciones de orden personal muy particulares, por ejemplo para la UNED no es exactamente lo mismo que la agresión se dé en horas laborales en el recinto académico a que se dé en un bar a 200 metros de la UNED fuera de horas de trabajo, cuando las personas están tomando tragos. Hay una diferencia cualitativa.

No sé si la UNED tendrá derecho a meterse en la vida privada de la gente, una vez que sale del ámbito universitario, pero que es distinto si las personas van con uniforme o con distintivos de la UNED en un vehículo de la UNED, aunque sea fuera de horas de oficina.

Hay una serie de implicaciones, acordémonos que el campus de la UNED tiene 52 mil kilómetros cuadrados, no es solamente ambiente laboral aquí adentro, sino que la gente se desplaza y puede ser que algunos de estos actos de hostigamiento sexual se den con ocasión de giras, como ha ocurrido incluso en la Asamblea Legislativa, de denunciar un caso el año pasado y que no son propiamente en el ambiente de trabajo.

Por eso el Reglamento es una especie de traje a la medida de la Ley, en un ambiente particular de una Institución. No es lo mismo reglamentar el hostigamiento sexual en una comunidad universitaria de adultos, que el hostigamiento sexual en jardines de infantes o en la Escuela Fernando Centeno Güell, donde hay personas minusválidas.

Porque cualitativamente es distinto hostigar a una persona que no tiene pleno dominio de sus facultades por incapacidad a una persona adulta que tiene pleno dominio de sus facultades.

Este Reglamento es sumamente importante, sumamente delicado, pero por un lado tiene que meterse dentro de lo que la Ley le marca y por otro lado tiene que ver de qué manera la Institución le saca el máximo provecho posible para

sancionar conductas que aunque no estén dentro de la definición propia que da la Ley, sí pueden ser sancionables de acuerdo con otras preceptivas, como puede ser las relaciones laborales o la disciplina académica o no sé qué otra cosa.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El asunto don José Miguel es que estaríamos invadiendo la temática ya del Régimen Disciplinario, pero sí está contemplado dentro del Régimen Disciplinario.

JOAQUIN JIMENEZ: Para aclararle a don José Miguel, en las definiciones ahí queda claro la Ley y arriba en el primer artículo cita cuál Ley. Además, este inciso e) me parece que una redacción alternativa, porque me parece que los dos términos son importantes, tanto el indeseable como el indeseado, así que podría quedar de la siguiente manera: *“...dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable en el orden institucional e indeseada por quién la recibe.”* Ahí quedan las dos partes claramente definidas, porque repito, sí es muy importante y en la definición que está abajo también se define que es indeseada por quién la recibe, es una de las prácticas institucionales que deben darse de aquí en adelante, de que existe una conciencia de que el hostigamiento sexual es indeseado para la persona quién la reciba, más allá de lo indeseable que institucionalmente es.

ORLANDO MORALES: Esta discusión de Reglamentos se vuelve complicada a veces porque con cada participación ve uno una arista diferente, sin embargo, para ir sedimentando la redacción que propone don Joaquín, me parece razonable.

También encuentro razonable de que en los principios regentes se mencione cuando dice la Ley, que diga “Ley 7476”, según lo menciona don José Miguel, porque eso aclara de un solo golpe.

Por otro lado, creo que se debe mencionar en algún lado que esta reglamentación será propia de la Institución, tomando en cuenta su modalidad de estudios a distancia, porque un tutor puede tratar de enamorar a algunas de sus alumnas o alumnos y se ha descrito mucho relaciones sexuales por internet también, que de un momento a otro se ve que las ondas vibran.

De manera que yo sí deseara que se adecúe a las características del modelo pedagógico de la UNED, porque cada Institución tiene eso reglamentado. En la Institución donde yo trabajo hay un Reglamento realmente sencillo, son unas pocas cosas, pero está reglamentado, porque lo que la Ley exige es que cada Institución lo tenga y lo aplique.

De manera que hagamos esa mención que no está de más que se diga, que es aplicable al modelo pedagógico y a la función institucional, característica de su modalidad de enseñanza. Eso creo que deberíamos recogerlo.

La otra cosa, es que se debe dar tratamiento psicológico a la persona agredida y al agresor amerita que se le dé tratamiento psicológico psiquiátrico. La Organización Mundial de Salud ha sido muy clara en que se debe tratar, tanto a uno como a otro, porque un agresor lo es por algunas razones orgánicas y debe ser tratado porque si se considera que es una enfermedad, debe tratarse y realmente hay mucho enfermo sexual en la calle.

Prueba de ello es que a veces quien delinque y se le encarcela, cuando sale sigue cometiendo el error porque es un problema psiquiátrico. De manera que nosotros en justicia deberíamos dar el soporte necesario a la persona agredida y claro que hay que hacer la condena, pero también la rehabilitación del agresor.

Así que en algún punto creo que resulta humano, razonable y acorde con los lineamientos de qué es la salud, y es la rehabilitación del agresor y así quedaríamos como una Institución realmente que ve todo el panorama, porque solo estamos viendo a la persona que es agredida y hay que sostenerla psicológicamente, pero también hay que ver cómo se recupera ese agresor. Claro que se le va a castigar, pero el castigo también debe involucrar la rehabilitación.

Finalmente, lo que yo creo más importante y que lo leyó don José Miguel, es que hay una trilogía que tipifica el acoso. Primero debe haber la insinuación, segundo debe ser un acto repetido y no deseado, porque a uno en algún momento se le puede zafar un chiste salido de tono, algunos lo aceptan, pero si hay una persona que lo acepta, todavía no hay acoso. Si ha la segunda vez repetido, ya no le gusta y es indeseado, uno dice, -ahí paro porque voy por mal camino-.

De manera que existe esa trilogía y alguien debe hacer el avance, que debe ser repetido y que sea no deseado por la persona. Esa trilogía de primera debe incluirse porque esas son las condiciones que lo tipifican y yo deseara que don José Miguel, en beneficio de todo nos lo vuelva a leer tal y como lo dice la Ley, porque eso sí es orientación.

Imagínense el caso acá de un profesor que se extralimite con una compañera, tiene que ser repetido, metió por decirlo de alguna forma, la pata una vez, pero debe ser repetido y eso debe ser tan claro porque eso es lo que dice la Ley, no la propuesta, no la insinuación, sino que eso sea un acto repetido. Ahora, si no es repetido, definitivamente queda en el campo de la insinuación.

Yo deseara que eso conste porque eso dice la Ley y no podemos modificar el espíritu de la Ley y deseara que don José Miguel nos lo lea, porque me parece que eso es central, porque esa es la definición de lo que es acoso.

MAINOR HERRERA: Con la duda que tengo en el punto e) ya queda subsanada con la corrección que hace don Joaquín y que se retoma luego en el punto 3.a) y es sobre lo que decía don Orlando, que es acoso si es indeseada por la persona que lo recibe, porque si es deseada no es acoso obviamente. Entonces, sí es importante mantenerlo.

JOAQUIN JIMENEZ: Continúo leyendo el artículo 3 sobre definiciones.

“Artículo 3-. Definiciones

- a) *Hostigamiento sexual: El hostigamiento o acoso sexual, se entiende como toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, provoque una interferencia en el desempeño del trabajo o estudio de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.*
- b) *Presunta víctima: Es la persona que sufre la presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Pueden ser personas funcionarias, estudiantes, pasantes, practicantes, usuarias(os), clientes o proveedores(as). La presunta víctima puede estar en una relación jerárquica o en igualdad de condiciones laborales o educativas. La presunta víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.*
- c) *Persona denunciante u hostigada: La persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual.*
- d) *Persona denunciada u hostigadora: La persona a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual o de haber participado en ella.*
- e) *Las partes: La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.*
- f) *Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual: Instancia coordinadora de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual. Es presidida por el Instituto de Estudios de Género.*
- g) *Comisiones investigadoras: Instancias a cargo de instruir el procedimiento de denuncia por presunto hostigamiento sexual, así como de emitir la resolución final.*
- h) *Ley: Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, número 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus modificaciones.*
- i.) *Comunidad universitaria de la UNED: Todas las personas funcionarias y estudiantes, que integran la Universidad Estatal a Distancia, en particular el personal administrativo, técnico, profesional, estudiantes, docentes y personas participantes o receptoras de servicios de parte de la UNED, por medio de actividades educativas, de investigación o extensión.*
- j) *FEUNED: Federación de Estudiantes de la UNED.”*

Me parece, don Orlando, que en las definiciones se engloba con claridad las observaciones que usted hizo sobre la aplicación con respecto a nuestro modelo y todo lo demás.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Cuando hablamos ahí de personas y hacemos referencia a “funcionarias”, ¿el término femenino se refiere a las personas?

JOAQUIN JIMENEZ: Sí señor, a las personas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Y si decimos, -las personas funcionarios y funcionarias-.

JOAQUIN JIMENEZ: Es que es la persona funcionaria. Está dicho así por lenguaje inclusivo justamente.

ORLANDO MORALES: Estoy en el inciso f) y yo encuentro claro y razonable que el Instituto de Género sea el que presida, pero creo que debería decir, en aras de la claridad, que es presidida por la Directora o no sé cuál es la figura o el delegado del Instituto de Estudios de Género, porque se supone que habrá una Comisión y quién la preside es un miembro, y este miembro uno asume que debería ser la Directora o no sé jerárquicamente si es jefe, directora o coordinadora de Estudios de Género o su representante, porque no puede quedar que es el Instituto de Género. Debería ser quien lleva la autoridad o quién ella delegue, que habrá casos de casos, y ella podrá estar en uno o en otro pero no puede andar en todo, además debe especificarse.

El otro comentario se refiere a que la comunidad universitaria de la UNED no debe dejar nada que no se incluya y cuando hay una lista, siempre hay algo que se escapa. La Ley es sabia y dice, -otros casos que lo amerite, u otros casos que lo incluya-.

Pongo por ejemplo, que aquí se reciben muchos visitantes y hay muchas funcionarias bonitas, ¿qué tal si un caramba en nombre de la amabilidad con que se le recibe empieza a hacer insinuaciones? Uno dice que es una visita, es más puede ser hasta un académico, ¿por qué no?, si hay gente de mal comportamiento en todos los extractos, pero lo que yo quiero es que nadie se escape y a veces la Ley pone, -y casos que lo ameriten o casos similares o situación que ocurra en la relación de diversos sujetos con la UNED-, no sé cómo y en esto tal vez don Celín nos ayuda, pero lo que quiero es que nadie se escape, porque siempre que hay una lista de cosas es como cuando uno hace un agradecimiento, siempre queda alguien por fuera.

Y aquí ningún acosador se va a quedar por fuera, y deseara que don Celín nos diga qué tipo de redacción haría para que esto incluyera realmente a todos, no solo la lista que yo la encuentro razonable y de momento encuentro que no quedó

nadie por fuera, excepto el caso que cito de visitas que hayan acá y que puedan presentarse.

JOAQUIN JIMENEZ: Dos aclaraciones de lo que está planteando don Orlando, lo que define el Reglamento es que efectivamente la Junta sea presidida por el Instituto de Estudios de Género, porque si se indica “o su representante” podría en algún momento poner un representante de alguien que no sea del Instituto de Estudios de Género.

El Instituto definirá cuál es la persona pero tiene que ser por el Instituto, ese fue el objeto de suficiente discusión.

Me parece que se están confundiendo dos cosas. El ámbito de aplicación de esta ley que ahí debe estar todo, visitas, estudiantes y cualquier persona, que eso está en la definición de presunta víctima.

Lo que define es comunidad universitaria, es quienes somos como comunidad universitaria no quiénes serían los potenciales o no hostigadores o víctimas de hostigamiento, sino lo que ahí está definiéndose es la comunidad, todas las personas funcionarias y estudiantes que integran la Universidad Estatal a Distancia, ahí cita que en particular el personal administrativo, técnico, profesionales, estudiantes, docentes y personas participantes o receptoras de servicios de parte de la UNED, por medio de actividades educativas de investigación y extensión, eso es comunidad universitaria.

Cuando se define la presunta víctima ahí ya hay proveedores, visitantes y cualquier otra persona que llegó a la Institución o fue objeto de hostigamiento.

Recientemente hubo un alerta porque en un baño de mujeres había alguien que estaba filtrado y tratando de ver.

Probablemente fue una persona que vino de la calle, se metió ahí y encontró una posibilidad, pero es una persona que ya este Reglamento prevé un procedimiento cómo resolver una posible sanción a este tipo, lo mismo que un proveedor o cualquier persona que venga a la Institución por cualquier naturaleza. Son dos cosas diferentes.

MAINOR HERRERA: La duda es en el punto b), al final dice: “la presupuesta víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso”.

Aquí realmente olvidé cuando nosotros discutimos en Comisión a qué se refería esto y me gustaría que don Joaquín me lo recuerde porque si no me parece que está sobrando, y agradecería me aclare.

JOAQUIN JIMENEZ: Eso debe quedar claro. Debe garantizarse que esa presunta víctima sea parte del proceso, que no se vaya a hacer un proceso y se deje por fuera la persona por cualquier razón.

A la presunta víctima debe garantizársele que va a ser parte de ese proceso, porque fácilmente se podría excluir, y eso fue muy discutido de por qué tenía que ir ese punto específico, de que la presunta víctima siempre va a ser parte de un proceso.

Porque aquí lo que estamos definiendo y luego en el resto del articulado se va ir aclarando, cuál es el proceso que sigue en caso de una denuncia de hostigamiento sexual.

MAINOR HERRERA: Lo que sería es que esa presunta víctima, como para reforzar, va a ser parte de todo el proceso que se inicia a partir del momento en que se hace la denuncia. Me refiero al inciso b)

Me parece que está demás y la presunta víctima se sobre entiende que es parte del proceso y volverlo a indicar ahí me parece que es redundante, máxime que en los otros artículos, por ejemplo en el 6) que dice “que la persona que denuncia una conducta”, quien es persona denunciante u hostigada.

La persona que denuncia una conducta presuntamente constituida en hostigamiento sexual, ahí ya está involucrando la persona. Pienso que está demás en el punto b).

ORLANDO MORALES: Lo que abunda no daña.

CELIN ARCE: ¿Cuál es la diferencia entre el inciso b) y el c)? Entre la presunta víctima y la persona denunciante y hostigada. Luego dice que la persona denunciante o la persona denunciada, no la víctima

JOAQUIN JIMENEZ: Presunta víctima, porque hasta que no se compruebe no es como tal, por eso es presunta y la persona que denuncia es precisamente esa presunta víctima que denuncia, la presunta víctima podría no denunciar.

ORLANDO MORALES: Estoy pensando que habrá alguna persona o víctima de hostigamiento que definitivamente se niegue a ser parte del proceso.

Hay gente tímida y no se le puede obligar porque es una especie de re victimización, volver otra vez al asunto, pero hay personas que posiblemente ha hecho de la denuncia y en su caso y quien lo lleva adelante, posiblemente es el jefe jerárquico.

En algún momento debe decirse eso, que en caso de que la víctima no denuncie lo haga el superior jerárquico o cualquier compañero o persona.

No sé como lo ven ustedes, pero habrá personas que digan que no participo en eso ya con esa persona que me hizo tan mal ambiente de trabajo y me indispuso

no quiero saber nada más de eso. Lo que quiero es que lo encierren o que esto se acabe.

Pero eso debe llevarlo a cabo, no porque no denuncie la afectada, se extingue el proceso y sigue su curso y debemos involucrar al superior jerárquico o algún compañero o compañera.

La persona no está sola lo que se requiere es darle protección y parte de la protección es usted no participa en esto, soy el que le hago la defensa o hago la denuncia y participo en su representación.

Obviamente debería ser el jefe, pero si no lo hace el jefe, lo hace un compañero o compañera y deseara asegurarme de eso.

En todo se ha dicho que la persona es parte del procedimiento, la persona denunciante y la persona denunciada se consideran parte del procedimiento.

He argumentado algo que es razonable, la persona dice “no quiero saber de eso ya me han afectado lo suficiente en mi vida en mi relación laboral y eso conlleva cierto desprestigio”.

Porque si a una persona le hacen alguna propuesta puede ser que en alguna forma diga si ella acepta bromas o chistes, podría aceptarlos de alguien, pero no todos.

JOAQUIN JIMENEZ: La Ley no lo ve de esa manera y para que realmente se convierta en hostigamiento, la persona afectada debe entender esa conducta como indeseada y si no es un tercero, no podría plantear una denuncia de hostigamiento sexual, si la persona que es presunta víctima no lo considera como indeseada.

Entonces uno podría caer en el asunto de que la persona sí lo está interpretando de otra manera aunque me parece que no como jefe, y me parece que sería como meterse en un campo delicado que la ley no está previendo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Alguna propuesta en concreto don Orlando.

ORLANDO MORALES: Deseara una aclaración de tipo legal.

A veces es obvio que en la actitud de una persona está hostigando sexualmente a otra persona y como aquí se insiste que es parte del procedimiento esa persona, esa persona puede negarse a participar.

Mi pregunta concreta es si solo la personal hostigada es la que presenta la denuncia o es parte del proceso o lo puede hacer alguna otra persona.

CELIN ARCE: La persona objeto del hostigamiento es la única legitimada para presentar la denuncia, es la única que forma parte del procedimiento y nunca puede demostrarse.

Si la víctima no está interesada y no va a participar en el proceso, cómo se va a demostrar que incurrió en hostigamiento, y que otra persona que está denunciando y la persona afectada dice que no le interesa, se caería en un caos. Hay que proteger a la víctima.

MAINOR HERRERA: Con lo que está diciendo don Celín me queda más duda con respecto a la última frase del punto 3b) y sobre la que hice observación anteriormente, que dice: *“la presunta víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso”*

Me parece que es redundante y que debería de eliminarse.

ORLANDO MORALES: Eso me indujo a error.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Redunda pero no daña. Ya don Celín ha aclarado esto, si la persona afectada no denuncia, no tiene sentido el asunto.

MAINOR HERRERA: Entonces es a eso a lo que se refiere. Porque no siempre la presunta víctima debe ser parte del proceso sino no le interesa el proceso y no quiere ser parte del proceso no la podemos obligar y lo veo al revés.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si la presunta víctima no quiere un proceso, no hay víctima.

Por ejemplo, si me robaron el vehículo y no lo quiero denunciar, ahí es donde se consolida el posible delito.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“Artículo 4-. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.*
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.*

- c) *Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.*
2. *Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, 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 los reciba.*
 4. *Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.”*

Aquí está tipificado lo que es una manifestación de hostigamiento sexual.

Sigo leyendo:

“Capítulo III

PREVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5-. Política contra el hostigamiento sexual

La UNED debe, aprobar y mantener en ejecución una política institucional que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Deberá ser aprobada por el Consejo Universitario, a partir de una propuesta elaborada por el Instituto de Estudios de Género, con el concurso de la Oficina de Recursos Humanos, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Federación de Estudiantes y las organizaciones gremiales.

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

- 1) *Los principios orientadores*
- 2) *Los objetivos*
- 3) *Las áreas estratégicas de acción*

Artículo 6-. Divulgación

La labor de divulgación de este Reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán:

- a) *Ubicar en lugares visibles, tanto en el área central como en las sedes y subsedes regionales, un ejemplar del presente reglamento.*
- b) *Incorporar, en los Programas de Capacitación impartidos por la Oficina de Recursos Humanos, charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso, en articulación con el Instituto de Estudios de Género.*
- c) *Elaborar campañas y materiales informativos que fomenten el respeto y el derecho a vivir libres de hostigamiento sexual para toda la comunidad universitaria y los cuales informen claramente del procedimiento establecido para canalizar las respectivas denuncias, en articulación con el Instituto de Estudios de Género.*
- d) *Cualquier otro que se considere pertinente.”*

ORLANDO MORALES: En el enunciado del capítulo VI, todo el contenido trata de promoción y divulgación, no le temamos a la promoción, esto está muy bien estudiado en todos estos temas.

Por ejemplo, promover desde el punto de vista de la salud es hacer que la persona se entere de cuál es la buena nutrición, entonces hay una campaña que hace eso y casualmente esa es la divulgación.

De manera que promoción y divulgación, eso es lo que debería hacerse. Sería indicar: *“Artículo 6: Promoción y Divulgación”*.

Luego donde se menciona que toda esta actividad, que dice: *“La Ley contra Hostigamiento Sexual en el empleo de la docencia será responsabilidad de la Junta Especial contra el hostigamiento sexual”*.

Creo que en algún momento nosotros habíamos dicho que eso era una función cuando hay el problema que lo resuelve el Instituto de Género.

Me parece razonable que también ellos hagan esa función, porque dice: *“Será responsabilidad de la Junta especial contra el Hostigamiento”*.

Sé que en algún momento seguro se define la Junta Especial, pero de momento estoy de acuerdo en que exista la Junta pero estaría de acuerdo en que sea el mismo Instituto de Género que la presida, porque debiera tener ambas funciones, no solo la promoción y divulgación, sino que cuando llegue el momento ya actuar cuando se realiza la investigación.

MAINOR HERRERA: Creo que para la duda de don Orlando vería la palabra *“promoción”* en el artículo 5 lo modificaría para que diga: *“La UNED debe*

promover, aprobar y mantener en ejecución una política institucional que prevenga....”.

Me parece que para la observación que don Orlando ha venido manteniendo, la vería en el artículo 5 después de la palabra UNED.

JOAQUIN JIMENEZ: Si se indica la palabra “promoción” en el artículo 5, estamos promoviendo el hostigamiento sexual y en eso hay que tener cuidado.

Es una política para prevenir, desalentar y evitar, no para promover. Eso es diferente.

Lo que está planteando don Orlando ahí se calzaría en el artículo 6 sería “promoción y divulgación”, porque el inciso c) está enfocado a la promoción y ahí si calza.

Pero lo que está planteando don Mainor habría que replantear totalmente ese artículo porque para lo que está orientando es para prevenir, desalentar y evitar y sancionar cualquier consulta.

Si se le indica la palabra “promoción” estaríamos promoviendo ese tipo de conductas.

MAINOR HERRERA: La leería así: “*La UNED debe promover, aprobar y mantener en ejecución una política institucional*”, no estamos pensando en promover.

JOAQUIN JIMENEZ: En esos términos si estaría de acuerdo.

Continúo leyendo:

“Capítulo IV

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 7-. Ámbito objetivo de aplicación

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

Artículo 8-. Obligatoriedad de informar sobre la denuncia

Presentada la denuncia, la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual deberá informar de forma inmediata a la Defensoría de los Habitantes, con razón de notificación a las partes. 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.

Artículo 9-. Deber de colaboración

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

Artículo 10-. Sanciones por incumplimiento

En el caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en este Reglamento, toda aquella persona que sea miembro de la comunidad universitaria responsable será sancionada, de conformidad, en primera instancia, con el régimen disciplinario de la UNED, sin perjuicio de lo que proceda, según los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Si se trata de estudiantes, aplicará lo relativo al Reglamento General Estudiantil.

En cualquier otro caso, las sanciones administrativas, civiles o penales que correspondieren.

ARTÍCULO 11-. Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual es la instancia, nombrada por el Consejo Universitario, que ejecuta la política institucional contra el hostigamiento sexual. Una vez al año, rendirá informe de labores y del estado del hostigamiento sexual en la UNED ante la comunidad universitaria.

Estará integrada por seis miembros:

- a) La persona titular del Instituto de Estudios de Género o su representante, quien preside*
- b) Dos funcionarios(as) de carrera profesional*
- c) Un(a) funcionario(a) de carrera administrativa*
- d) Un(a) funcionario(a) de centros universitarios*
- e) Una persona representante de la Federación de Estudiantes, designada por la Junta Directiva de la FEUNED.*

Para elegir cada representación, el Instituto de Estudios de Género facilitará al Consejo Universitario y a la FEUNED las nóminas con las personas capacitadas

en la materia. En la conformación de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual deberán respetarse los principios de paridad de género.

Las personas miembros de esta Junta se designarán por un período de dos años, prorrogable por una única vez, y se renovarán a razón de tres de cinco de ellas cada turno.”

ORLANDO MORALES: Noto que de nuevo hay una Junta y esa la nombra de nuevo el Consejo Universitario.

Siempre he creído que entre menos cosas tenga el Consejo Universitario es mejor, se puede pensar en otras cosas.

Si se le ha dado relevancia al Instituto de Género entonces démosle todo, excepto haya alguna reglamentación que indique eso le corresponde al Consejo Universitario.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“ARTÍCULO 12-. Funciones de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual tendrá las siguientes funciones:

- 1. Velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley y este Reglamento, en materia de hostigamiento sexual.*
- 2. Organizar talleres y participar en otras actividades afines que contribuyan a informar y capacitar a la comunidad universitaria, en materia de normativa, procedimientos y asuntos relacionados con la problemática del hostigamiento sexual.*
- 3. Integrar las comisiones investigadoras, para lo cual deberá guardar la equidad de género.*
- 4. Recibir, en primera instancia, las denuncias de las presuntas víctimas, con el fin de determinar si se trasladan a las comisiones investigadoras o se rechazan de plano.*
- 5. Trasladar, si hay mérito para ello, las denuncias presentadas a las comisiones investigadoras para el inicio del procedimiento correspondiente.*
- 6. Dar seguimiento a las recomendaciones emanadas de éstas.*
- 7. Informar a la Defensoría de los Habitantes de todas las denuncias presentadas, así como de las resoluciones finales de cada caso.*

Artículo 13-. Comisiones investigadoras

Las comisiones investigadoras son la instancia que investiga las denuncias sobre hostigamiento sexual, una vez trasladadas para su conocimiento, por parte de la Junta que las designa para cada caso.

Dicha designación se hará a partir del registro de personas capacitadas por el Instituto de Estudios de Género. Estarán compuestas por tres personas, según los principios de paridad de género.

Las comisiones investigadoras mantendrán su competencia hasta que el procedimiento para el cual se conformaron finalice.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Con tres como es la paridad de género?

JOAQUIN JIMENEZ: Eso lo resolverá el Instituto de Estudios de Género.

LUIS GUILLERMO CARPIO: En tres no hay paridad.

JOAQUIN JIMENEZ: Debe haber un balance.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Debe haber representación de género pero no paridad, ya que no existe.

Sería: “Estará compuesto por tres personas con representatividad de género”.

ORLANDO MORALES: Se podría mantener la paridad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: En esto debe ser impar es lo más recomendable.

Entonces quedaría: “Según los principios de equiparación de representatividad de género”.

ILSE GUTIERREZ: Pero no es principios de representatividad es garantizando la representatividad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sería garantizar, la palabra “representatividad” significa dos mujeres y un hombre, porque la población de la UNED es mayoritariamente femenina.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“Artículo 14-. Funciones de las comisiones investigadoras

Son funciones de las comisiones investigadoras:

1. *Tramitar, instruir y emitir resolución final en los procedimientos de denuncia por presunto hostigamiento sexual que les sean sometidos a su conocimiento.*
2. *Guardar absoluta confidencialidad sobre los procedimientos en los que tuviere participación o conocimiento con ocasión de su competencia.*
3. *Trasladar a la Junta la resolución final de cada caso para su comunicación a la Defensoría de los Habitantes.*

Capítulo V

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 15-. Sobre el expediente administrativo

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 y sus constancias de notificación. 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 y los funcionarios que tengan a cargo su custodia y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 16-. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional

En el procedimiento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza.

Artículo 17-. Plazo del procedimiento

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses, contados a partir de la recepción de la denuncia por la Comisión Investigadora, previa remisión de la Junta.

Artículo 18-. Plazo para interponer la denuncia y prescripción

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.

El plazo de recepción de la acción es de un mes, previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo”

MAINOR HERRERA: Tengo una consulta en el artículo 17. Qué pasa si por alguna situación especial se interrumpe el proceso y pasan los tres meses y no se ha podido terminar con el procedimiento.

LUIS GULLERMO CARPIO: Todo está tipificado. Cuando hay interrupción, los plazos se acortan.

Estoy llevando varios casos y ha habido interrupciones por incapacidades y otras razones, a solicitud de alguna de las partes, entonces el plazo se acorta y luego sigue. Son tres meses, si en ese tiempo hubiera una inacción.

MANOR HERRERA: Se podría indicar.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay otras leyes que protegen ese tipo de procedimiento.

JOAQUIN JIMENEZ. El plazo es de 3 meses, pero se puede interrumpir.

ORLANDO MORALES: En cuanto al artículo 18. Se habla de la interposición de la Ley es para tener certeza. La ley habla de dos años el plazo para interponer la denuncia o es asunto de Reglamento.

JOAQUIN JIMENEZ. Es la ley.

Sigo leyendo:

“Artículo 19: Incompatibilidad

Cuando la persona denunciada sea miembro del Instituto de Estudios de Género, de la Junta o de alguna Comisión Investigadora, la denuncia debe ser obligatoriamente trasladada a la Rectoría, que cuenta con un plazo de tres días hábiles para integrar una Comisión Investigadora ad hoc, de acuerdo con el registro de personas definido en el artículo 13 de este Reglamento.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: El plazo de tres días de dónde salen.

JOAQUIN JMENEZ: Salen de la Ley.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tres días dura para llegar a mi escritorio. Los plazos normales para este tipo de asuntos son 10 ó 30 días hábiles.

Por ejemplo, los casos que estoy recibiendo los estoy atendiendo en un mes.

JOAQUIN JIMENEZ: Aquí sería un traslado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si pero tengo que hacer la Junta y en este momento conformar una Junta en la Universidad no la conformo en un mes. De 10 personas que le solicito el favor dos me dicen que sí para el órgano disciplinario.

El asunto de los órganos disciplinarios es un asunto que no va para ningún lado porque es como la ley lo demanda y como debe seguir, pero queda sujeto a participación voluntaria de personas.

JOAQUIN JIMENEZ: Aquí hay una diferencia importante, que estas Juntas tienen que ser por gente capacitada y la capacitación incluye un compromiso de participar en el momento en que se le convoque.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La capacitación se le va a dar todas las personas, se van a empezar por todos los jefes y llegará el momento que todos estarán capacitados, pero el principio va a ser el mismo.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo el dictamen:

Artículo 20-. Prohibición de conciliación

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas, 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.

Artículo 21-. Medidas cautelares

La parte presuntamente hostigada podrá solicitar a la Comisión Investigadora cautelarmente, mediante resolución fundada, que se ordene:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.*
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.*
- c) La reubicación laboral de la presunta persona hostigadora o de la denunciante.*
- d) La permuta del cargo de la presunta persona hostigadora o de la denunciante.*
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario de cualquiera de las partes.*

La medida cautelar deberá 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 recurso de adición y aclaración.

Para los funcionarios, la medida cautelar la aplicará el jefe inmediato de la persona denunciada.

Para estudiantes y terceros solo aplicarán las medidas cautelares establecidas en los incisos a y b de este artículo. Además de lo anterior, si la persona denunciante o denunciada fuera estudiante, la Comisión dará parte a la Dirección de Asuntos Estudiantiles para aplicar los protocolos de atención correspondientes”.

ORLANDO MORALES: Aquí se presume una situación en que realmente hay abuso y hostigamiento sexual. Entonces veo que la persona denunciada debe abstenerse de perturbar a quien denuncia, pero no hay que ser inocente.

A veces la persona que denuncia diciéndole a lo popular “que quiere sacarse el clavo” antes de que ocurra nada y empieza a mal informar, empieza una acción de defensa contra quien presuntamente fue el causante del hostigamiento en esto se da en todos los casos, no solo una persona que ha sido hostigada, hay personas que son frágiles.

Por eso decía que alguien les dé apoyo y que pueda mantener la denuncia, ya sabemos que no se puede, pero no seamos inocentes, también hay personas que antes de que se abra el proceso, ya empieza a difamar, denunciar o hacer público que el jefe es un hostigador y eso no se puede, porque eso genera una reacción que puede interferir con el proceso y sobre todo con el resultado.

Hay casos de hostigamiento que no van a ser comprobados como hostigamiento, entonces resulta que también una persona inocentemente va a ser no condenada por la comisión que tiene eso a cargo, pero a nivel general queda con una mancha en su actitud, respecto a otra persona.

De manera que creo que deben abstenerse de perturbarse, tanto los unos como los otros.

O sea, que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia, pero que la persona que denuncia también se abstenga de perturbar al que es denunciado.

No seamos inocentes hay personas que la maledicencia es moneda de curso común y la persona puede empezar a decir a ese lo voy a acusar y lo tengo acusado.

El caso puede darse y la ley siempre contempla los casos extremos como protección a las partes. Deseara que en alguna forma eso se indique.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo que está planteando don Orlando tendría cabida en alguna otra parte del Reglamento.

Lo que está aquí es únicamente medida cautelar entonces podría buscarse algún punto en el Reglamento que se pueda incorporar que tanto la persona denunciada como la denunciante deben abstenerse de cualquier tipo de manifestación del caso una vez iniciado el proceso. Habría que buscar el punto.

ORLANDO MORALES: Estoy de acuerdo.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“Artículo 22.- Denuncia

La denuncia podrá ser escrita o verbal y se presentará ante la Junta. Cuando se plantee de manera verbal, la persona funcionaria encargada de recibir las denuncias deberá transcribirla en el acto y firmarla junto con la persona denunciante.

Una vez planteada, la Junta valorará si existe mérito para darle trámite. De ser así, conformará una Comisión Investigadora, a la que trasladará la gestión. Si no lo tuviera para la apertura de una causa, se archivará sin mayor trámite. En ambos casos, se comunicará lo resuelto a la parte denunciante.

La Junta contará con un plazo de diez días hábiles para el trámite del proceso anterior.

La denuncia debe contener:

- 1) El nombre completo de la presunta víctima y el nombre completo del denunciado o denunciada y, cuando sean de conocimiento, sus calidades.*
- 2) La identificación precisa de la relación laboral, académico, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.*
- 3) Una descripción de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.*
- 4) La enumeración y aportación de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia. Tratándose de prueba testimonial, deberán indicarse los nombres y la dirección de los testigos.*
- 5) El señalamiento de lugar o medio para atender notificaciones.*
- 6) El lugar y la fecha de la denuncia.*
- 7) Firma de la persona denunciante.”*

ORLANDO MORALES: No sé en qué momento la persona denunciada se entera de que lo están denunciando.

El sistema legal siempre debe informar a las partes porque hay casos que puede excederse y digo, aquí no se menciona porque es el traslado de la denuncia, pero también el denunciado debe ser informado que ha sido denunciado, según el artículo 23.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Normalmente y por costumbre así se trabaja aquí, la persona denunciante hace la denuncia, llega hasta el órgano competente que está llegando a la Rectoría, y ahí se hace el análisis de la denuncia y se constituye el órgano. Se hace una lista de cargos y ahí es cuando se le traslada a la persona.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“Artículo 23.- Traslado de la denuncia

Recibida la denuncia, la Comisión Investigadora contará con ocho días hábiles para trasladar la denuncia a la presunta persona hostigadora. En ese acto, le indicará su obligación de referirse a cada uno de los hechos que se imputan y de ofrecer los medios de prueba en descargo de estos.

En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final.

Artículo 24.- Audiencia

Recibido el descargo, la Comisión Investigadora realizará una audiencia oral y privada, dentro de los cinco días hábiles siguientes. En ella, se evacuará toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otra. Además, las partes presentarán sus conclusiones y se dará por finalizada la etapa argumentativa.

Artículo 25.- Resolución final

La Comisión Investigadora contará con cinco días hábiles para el dictado del informe y la recomendación final del caso. En la resolución deberá consignarse, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados, toda la prueba recabada, las medidas cautelares, los fundamentos legales y motivos que sustentan la recomendación, así como la posible sanción.

La resolución será trasladada a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada para que, en definitiva, resuelva dentro de un plazo de cinco días hábiles.

A estos efectos, deberá considerarse lo estipulado en el artículo 92 del Estatuto de Personal de la UNED, en virtud del cual todo superior jerárquico responderá, solidariamente, ante la Administración por los actos u omisiones de sus subalternos si se comprueba que incurrió en culpa grave o muy grave en su deber de vigilar la acción u omisión del colaborador. Lo anterior ocurrirá cuando el superior no ejerza la potestad disciplinaria correspondiente y, derivado de dicha omisión, se produzca un

daño, lesión o perjuicio a los bienes, imagen, intereses o impacto negativo en la prestación de servicios de la Universidad.

En el caso de estudiantes u otros(as) miembros de la comunidad universitaria, aplicará la misma presunción.

Artículo 26-. Recursos

Contra la aplicación de las resoluciones dictadas por la Comisión Investigadora y aplicadas por la instancia correspondiente, procederán los recursos establecidos en la normativa interna de la UNED, según se trate de funcionarios o funcionarias, estudiantes u otras personas miembros de la comunidad universitaria. Supletoriamente, se aplicará lo señalado en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 27-. Sanciones

Las sanciones que se aplicarán serán las indicadas en la normativa interna de la UNED, según se trate de funcionarios o funcionarias, estudiantes u otras personas miembros de la comunidad universitaria. Supletoriamente, se aplicará lo señalado en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 28-. Sobre los principios que rigen el procedimiento

De conformidad con el artículo 18 de la Ley, son principios del procedimiento de hostigamiento sexual los generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria.

Asimismo, será de aplicación obligatoria el principio específico de confidencialidad que implica el deber de las partes y sus representantes, las personas integrantes de la Comisión Investigadora, las y los testigos y otras instancias que hubieran intervenido en el procedimiento, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciantes, ni denunciadas, ni las circunstancias o hechos que se hubieran ventilado con ocasión de aquél.

De igual manera, regirá el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.”

ORLANDO MORALES: En cuanto al término “principio pro victima” proviene de la Ley.

JOAQUIN JIMENEZ: Sí proviene de la Ley.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso aplica para todo.

JOAQUIN JIMENEZ: Quiero hacer una aclaración. En este párrafo anterior “el principio de pro víctima”, me parece que ahí está contemplada su inquietud sobre el divulgar cualquier situación.

Me parece que está claramente definido qué en un caso de una denuncia debe de guardarse confidencialidad por todas las partes incluyendo víctimas y victimarios.

MAINOR HERRERA: Qué pasa si ese artículo no se puede cumplir o alguna de las personas que está en la comisión investigadora no cumple con ese principio del artículo 28, se cae el proceso, o sea, cómo proceder para que no prescriba o para que no se caiga el proceso cuando una persona incumple con la confidencialidad y se divulga, o alguien prueba de que se conoció antes.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso es un asunto disciplinario que es lo que ha sucedido en otras situaciones. El proceso no se cae, pero las víctimas caen en un proceso de revictimización cuando la confidencialidad se rompe.

Pero creo que no se cae el proceso, ¿le pregunto a don Celín si continúa?

CELIN ARCE: Por sí solo, eso no anula el procedimiento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Pero la sanción a quien la incumple debería de ser muy severa, creo que así debería ser.

JOAQUIN JIMENEZ: Sigo leyendo:

“Artículo 29-. Sobre la prueba

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona presuntamente hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la personas denunciante y denunciada, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

De considerarse necesario, la Comisión Investigadora podrá solicitar criterio técnico a alguna dependencia o experto de la UNED, mediante resolución fundada. La instancia consultada contará con tres días hábiles para hacer llegar su dictamen a dicha Comisión y estará obligada por el deber de colaboración estipulado en el presente Reglamento.

En el mismo sentido, en cualquier fase del proceso, y antes del dictado de la resolución final, la Comisión Investigadora podrá ordenar la práctica de cualquier

prueba pertinente y útil, o la ampliación de la existente, siempre que sea esencial al resultado de la investigación.

En ambos casos, deberá darse audiencia a las partes, hasta por tres días hábiles.”

ORLANDO MORALES: En el enunciado del segundo párrafo dice: “...*particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad*”. Recuerden que puede haber varones que hacen un ejercicio liberal, por llamarle de alguna forma, de su sexualidad, pero hay mujeres que también hacen un ejercicio liberal de la sexualidad.

El texto desde el inicio parece que el que hace ese ejercicio relativo a la sexualidad es únicamente el varón.

Lo que dice, “*beneficie a la persona presuntamente hostigada....de la persona denunciante*”.

CELIN ARCE: Ahí hay un error es “la persona denunciada”.

JOAQUIN JIMENEZ: Es la persona denunciante, sino habría que poner los dos términos.

CELIN ARCE: Si la víctima del acoso sexual ha tenido antecedentes sexuales, eso no puede tomarse en la valoración eventualmente.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo que dice el texto es: “*en caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona presuntamente hostigada*”.

Si existe una duda, tiene beneficio la persona hostigada con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante. No se puede decir, hay duda pero resulta que esta persona tiene una vida sexual muy libre, eso no debe nunca interferir. Está bien donde dice “persona denunciante”. Esa es la intención del texto.

JOSE MIGUEL ALFARO: Así no lo entiendo, incluso me voy a lo que es desgraciadamente parte de la deformación cultural al tema, es que la defensa usual del agresor es decir que esa persona es promiscua y se está sacando el clavo conmigo y tengo aquí cinco personas que han tenido aventuras con esta persona.

Ahí estamos metiéndonos en el caso el ejercicio de la sexualidad del agredido o agredida y tiene que ser la denunciada y no el denunciante.

JOAQUIN JIMENEZ: Quiero aclarar. Lo que está diciendo sobre la prueba es una vez que se termina el proceso y hay dudas de lo que sucedió.

Entonces ante la duda se beneficia a la persona hostigada, pero nunca se puede

considerar la conducta sexual de esa persona hostigada con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante.

Por ejemplo, el caso de la chica que violaron en Escazú que siempre hubo duda y siempre se le trató de que estuviera tomando que andaba con su falda muy corta, etc., entonces ahí se empieza a generar la defensa de la persona hostigadora es que resulta que como esa persona la denunciante es la agredida es la víctima es muy claro.

ORLANDO MORALES: A como está el texto parece que desde el inicio hay la presunción de que la persona que es denunciada realmente es un hostigador.

Creo que tanto debe conocerse cuál es el ejercicio de la sexualidad de una como de otra, porque estamos ante un caso en que una persona puede hacer una denuncia falsa.

De manera que debe abstenerse tanto una parte como la otra de hacer referencia al ejercicio de su sexualidad.

Si aquí se da la lectura uno dice la verdad es que la mujer es agredida y el varón es el agresor sucede en la mayor parte de los casos pero no porque sucede en la mayor parte de los casos hay que dejar indefenso al que es denunciado.

Lo que veo es que si así lo dice la Ley nos apegaremos a la Ley, pero creo que el conocer en materia de hostigamiento sexual el ejercicio de la sexualidad no deja de ser algo importante, porque sabemos que así como hay varones que son agresores hay mujeres que lo ejercitan esa sexualidad en una forma liberal.

Aquí no podemos ser inocentes, en las relaciones sexuales la iniciativa puede partir de tanto de uno como de otro, excepto tengamos una visión deformada de lo que es la realidad reproductiva.

Todos potencialmente pueden ser pecados, y la iniciativa puede provenir, tanto del hombre como de la mujer.

Mi pregunta concreta eso es lo que dice la Ley, porque en esta materia no deseamos que fuéramos más allá de lo que dice la Ley.

MAINOR HERRERA: Quisiera que don Celín nos ampliara este asunto.

Estoy de acuerdo que no debería considerarse una conducta basada en un comportamiento que ha tenido una persona en el pasado, en este caso la denunciante, pero tampoco debería considerarse la conducta pasada del denunciado.

Me parece que debería de incluirse para los dos, pero aquí solamente está incluyendo a la persona denunciante, yo le agregaría “y la persona denunciada”. Debería de incluirse los dos para que no sea un elemento de juicio previo.

CELIN ARCE: Diría que eso es lo recomendable, no cabe la menor duda el equilibrio procesal.

ORLANDO MORALES: Me gusta lo del equilibrio procesal.

CELIN ARCE: Me parece que eso sería lo más recomendable para garantizar el equilibrio procesal en ese sentido.

Los antecedentes sexuales de la víctima o denunciante no deben ser tomados en consideración, deben darse los hechos como tal, como han sido denunciados.

Pero también juega el mismo principio, para que el que es objeto de la denuncia tampoco se le deben considerar sus antecedentes sexuales, sino que debe valorarse a la luz de los hechos que están siendo denunciados específicamente en ese momento.

JOAQUIN JIMENEZ: ¿Pero si la persona ya tiene antecedentes de hostigador?

CELIN ARCE: Eso es distinto, una cosa son los hechos o antecedentes y otra cosa es que tenga antecedentes demostrados.

Cuando se va a aplicar la sanción, se toma como un agravante para aplicar una sanción menor. El hecho de que tenga fama de cierta conducta sexual no se puede tomar en cuenta.

LUIS GUILLERMO CARPIO: En esto no se pueden tomar los antecedentes de ninguna de las personas.

Cuando se va a sancionar, el Estatuto de Personal es claro, que para poner una sanción, cualquiera que sea, se deberá considerar los antecedentes de la persona y ahí es donde aplicaría, si ya los tiene serviría de base para otra aplicación mayor. Pero aquí el equilibrio procesal es eminente y debe darse.

JOAQUIN JIMENEZ: Entonces diría lo siguiente: “*con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de las personas denunciante y denunciada en el proceso*”. Entonces se agregaría esto.

Sigo leyendo:

“Artículo 30-. Denuncia falsa

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia,

según el Código Penal, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que, según la normativa de la UNED, le sean aplicables.

Ante una denuncia falsa, la Comisión Investigadora deberá igualmente trasladar el informe a la autoridad disciplinaria competente, para su trámite según corresponda”.

ORLANDO MORALES: Desea ver qué es lo que se tipifica en esos casos, que no conociendo la normativa de la UNED qué pasa cuando alguien procede en esa forma. Al dar una denuncia falsa ¿cuál es la sanción aplicable, existe ya la normativa y el articulado ya está tipificado?

JOAQUIN JIMENEZ: Ya está tipificado.

Sigo leyendo:

“Artículo 31-. Normativa complementaria

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

Artículo 32.-. De la vigencia de la normativa interna

La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. Se hará del conocimiento de toda la comunidad universitaria a través de lo señalado en el presente reglamento y se notificará a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 33-. Derogaciones

El presente Reglamento deroga en su totalidad el “Reglamento para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual”, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 1194, art IV, inciso 8) del 6 de marzo de 1996.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio único: Con la finalidad de que la Junta se renueve, como se indica en el artículo 11 del presente reglamento, por una única vez, a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, tres de cinco miembros designados permanecerán en sus puestos por tres años, salvo situaciones especiales.”

ORLANDO MORALES: Tengo un par de comentarios. En varios puntos se menciona durante el proceso de informar a la Defensoría de los Habitantes. Me parece que se debe informar cuando se resuelva, pero no se debe informar el proceso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Se debe informar el proceso porque pasa con todos los que tengo de acoso laboral y sexual. Cuanta nota sale hay que enviar copia a ellos.

ORLANDO MORALES: En todo caso valga mi comentario personal, puesto que creo que una persona es inocente mientras no se compruebe su culpabilidad y el hecho de estar enviando informes en el proceso, desde el inicio del proceso, se está informando.

Me parece que eso da ciertas dudas sobre el comportamiento sexual de una persona lo cual constitucionalmente está prohibido, pero si así dice la Ley que vamos a hacer, pero constitucionalmente eso no procede, o sea que eso es un pre juzgamiento mientras no haya la resolución. Siendo así no hay nada que hacer.

Creo que sería de mucha altura en nuestro caso, lo que mencionaba que tanto la persona denunciada como el denunciante deben recibir el tratamiento respectivo desde el punto de vista del comportamiento.

Por ejemplo, la persona que denuncia el acoso debiera recibir el apoyo psicológico adecuado. Creo que está mencionado pero eso debe de quedar muy claro.

En cuanto al denunciado no crea que el denunciado no se afecta. No sé si han recibido una denuncia falsa alguna vez, nunca la he recibido pero cuando pienso en ello me asusto, es que está acusando de algo que es mentira en personas de mucha personalidad, son chispas del oficio, pero también hay varones frágiles y eso está bien demostrado.

De tal manera que creo que también siendo esto un reglamento interno y considerando al ser humano en lo que vale ante una acusación falsa pueda que requiera tratamiento psicológico.

En cuanto a la agresor esto es algo más delicado pero sería una visión de altura, el agresor debe recibir tratamiento psicológico psiquiátrico, porque sea como sea dudo que ante esa denuncia vayamos a despedir a la persona.

No sé que indica la normativa, porque puede haber acoso sexual de diferente magnitud.

De manera que si la persona continuara trabajando en la UNED, como presumo que en muchos casos, según la seriedad de lo sucedido se quedará tendrá que recibir tratamiento, lo digo pensando en que eso es una manera humanitaria de actuar puesto que se benefician las dos personas y sobre todo el beneficio institucional. Deseara que esto conste o que en algún lado se indique.

Finalmente creo que debiéramos leer la definición de acoso, porque la definición de acoso que aparece en el texto no coincide con la definición de acoso que está en la Ley y nosotros no podemos ir más allá de lo que dice la Ley.

Propongo que lo diga de definición de acoso sea la que dice la Ley y no la que nosotros hemos puesto y particularmente me preocupa que dice que un acto aislado puede ser un caso de acoso, un acto aislado a una persona muy temperamental o una persona de cierta característica en un saludo, un guiño de ojo o un chiste mal puesto en un algún momento eso tipifica como una denuncia o un caso aislado.

Creo que debe de decir lo que dice lo que indica la Ley y le solicito a doña Grethel que lo tiene o a don José Miguel que lo leyó que tomemos nota, no se menciona caso aislado. Si caso dice caso aislado fue que leí mal pero fue lo estaba ahí escrito.

Si la Presidencia me permite para que cualquiera de los dos compañeros haga lectura del texto.

JOSE MIGUEL ALFARO: El artículo sí cubre el caso aislado.

Voy a dar lectura a lo que dice la Ley:

“Definiciones. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo de docencia, b) desempeño y cumplimiento laboral o educativo, c) estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”.

Entonces sí hay una gama completa, lo que no está cubierto es el caso esporádico leve y sin consecuencias.

ORLANDO MORALES: Es que en el texto de nuestro Reglamento desde que inicia está el caso aislado y el caso aislado está calificado como un asunto grave.

Creo que debiéramos transcribir para que no haga lugar a dudas lo que dice la Ley sobre ese tema.

Nosotros no podemos ir más allá de lo que dice la Ley y ahí está puesto el caso reiterado y aislado en tanto que la Ley lo pone como una situación grave y excepcional.

Es muy diferente un chiste colorado de que la persona físicamente agrede a la persona buscando algún beneficio sexual.

De manera que es sensato, adecuado, sano y legalmente lo indicado que pongamos el texto de la Ley.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos con un tema específico, pero está en el uso de la palabra don Mainor.

Me gustaría que si es sobre esto mismo o sobre otra cosa, porque me gustaría resolver esta situación y luego le daría la palabra a don Mainor.

JOAQUIN JIMENEZ: Lo que está planteando don Orlando es exactamente la definición que está en este Reglamento, no dice otra definición que no sea lo que dice la Ley.

Ya que dice *“que puede ser reiterado o asilado”* y luego dice en qué caso, *“provoque una interferencia en el desempeño del trabajo u estudio de una persona así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo”*.

Es exactamente lo mismo que dice la Ley, nada más que la Ley lo circunscribe al trabajo y estudio en términos generales. Lo que se hizo fue redactarlo diferente pero dice exactamente lo mismo.

ORLANDO MORALES: No dice exactamente lo mismo, si se pudiera poner la Ley a la par lo que dice, no es.

Porqué es que se insiste en no poner lo que dice la ley, porque el caso aislado lo tiene por aparte en un segundo párrafo, segunda oración o segundo concepto, indicando que lo reiterativo es lo que es del hostigamiento y la conducta aislada la califica posteriormente, porque puede ser una conducta aislada pero una conducta grave.

Yo pido que se transcriba textualmente como dice la ley y ahí no hay duda porque nosotros ya estamos interpretándola y no creo que debiéramos interpretar la ley sino ponerla textualmente. Y podemos someterlo a votación si hay duda.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hagamos las propuestas concretas, es que las hacemos muy generales.

ORLANDO MORALES: Definición de hostigamiento, el texto de la ley.

MAINOR HERRERA: Para referirme a esa observación de don Orlando, considerando lo que se ha dicho también de parte de don José Miguel, me parece importante hacer la redacción con base en lo que dice la ley, sobre todo pensando en que es un artículo central del reglamento, el cual es definir qué es hostigamiento sexual, me parece que es fundamental que quedemos todos convencidos, claros de la mejor redacción.

Yo quería hacer dos observaciones mas, en el transitorio único, cuando dice ahí “tres de cinco miembros designados permanecerán en esos puestos por tres años”, pudiera ocurrir alguna situación particular que imposibilita esto, por ejemplo, problemas de salud de algunos de los miembros o que alguno de sus miembros haya sido implicado en una situación de acoso.

Yo le agregaría “salvo situaciones especiales” antes de continuar diciendo “tres de cinco miembros designados permanecerán en esos puestos por tres años”. Habría que considerar situaciones especiales, porque si alguien es miembro, es uno de esos tres miembros y resultó ser implicado, pudiera decir “no yo estoy nombrado por tres años y el reglamento me ampara”.

También me parece que si deberíamos agregar ahí, “salvo situaciones especiales”, para que la junta lo valore, no lo dejemos tan cerrado. En el transitorio único, después del reglamento, “salvo situaciones especiales, tres de los cinco miembros designados permanecerán en esos puestos por tres años”, para darle el espacio a la junta de que pueda sustituir a uno de esos tres miembros bajo el supuesto de que ocurrió algo inesperado, uno de los miembros es implicado en un caso de acoso o hay algún problema de salud o ausencia permanente de uno de sus miembros.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Les voy a ser sincero, yo no sé por qué no se permiten la reelección, si hay un buen elemento ahí adentro. Está bien en los puestos políticos, pero si una persona está haciendo un buen papel, igualmente con ciertas jefaturas, les voy a ser sinceros, hay jefaturas que no deberían limitarse a dos periodos, que se someta a evaluación, pero si es bueno que siga. Los puestos políticos que somos de elección esos sí.

El otro punto al que quiero referirme y ya lo citó don Orlando, tal vez ahí don Celín nos amplía o me aclara. En el caso por ejemplo de los alcohólicos anónimos, entiendo que no se puede despedir a un alcohólico anónimo si la institución donde labora, no le ha dado todo un tratamiento de su enfermedad, porque está certificada como una enfermedad.

La pregunta concreta don Celín es si esta conducta de acosador está tipificado como una enfermedad, si fuera así, entonces como regularíamos en algunos de los artículos lo del tratamiento, que don Orlando hacía un poco la relación con respecto a esto. Si está tipificado como una enfermedad, como incluiríamos lo del tratamiento, o si eso ya queda a ser cubierto en el reglamento de régimen disciplinario.

Tiene que haber un expediente, usted pone el caso de las personas que dicen ser alcohólicos, el problema es que el que es alcohólico revive ese derecho hasta que está al borde de ese despido, pero en el proceso aquí se les ha llamado y lo ignoran totalmente, porque sabe que cuando llegan ahí activan esos mecanismos.

Ese es un problema que tenemos en la institución, seriecísimo. Hay que tener muy claro que a la persona no se le sancione por ser alcohólico o por ser acosador, sino por las consecuencias laborales y en perjuicio de la institución, o de las personas de la institución, eso es muy complejo.

CELIN ARCE: En la ley en ninguna parte está declarado que eso sea una enfermedad ni nada por el estilo, si fuese así sería una complicación grande en materia procedimental, porque entonces el presunto acosador podría ampararse en eso también y resulta que sería inimputable eventualmente.

Lo más que dice la ley, es que los procedimientos que contemplan esta ley, las partes, acusador y acusado podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar, cualquiera de las dos partes, del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento, es lo único que se establece.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Nos quedamos con la definición de la ley? Yo estoy de acuerdo, porque hasta podríamos estar provocando una distorsión que eventualmente podría entrar en controversia más bien.

ORLANDO MORALES: Cuando se habla de que se trata con confidencialidad, a nosotros nos costó hacer un protocolo de confidencialidad, porque confidencialidad a secas no funciona. Eso dice que no anden los documentos, que tengan buen recaudo, que no se puede comentar nada, ese protocolo nos costó hacerlo y es realmente exigente.

Simplemente donde se diga confidencialidad el protocolo de confidencialidad y podemos calificarlo. Similar al que utiliza el Consejo Universitario, confidencialidad seca, no porque todos entienden de confidencialidad algo diferente.

Creo que es obligación de la institución el tratamiento de la persona agredida, puede ser psicológico, medico, y me parece que así debe constar, pero volviendo a recuperar al agresor, en algún artículo podría quedar “en la medida de lo posible a la rehabilitación del agresor”, eso se utiliza en muchos lugares, aún en nuestro sistema penal, se supone que la reclusión permite que la persona tenga oportunidad de rehabilitarse haciendo actividades que no sean remuneradas dentro del penal, la formación a través de los estudios que cursa distancia con la UNED, me parece muy humano.

Me parece tan humano rehabilitar al delincuente como rehabilitar también al agresor, de lo contrario nos estaría desdiciendo porque hemos aceptado una situación conveniente que quien está recluido recibe estudios universitarios, pero ahora resulta que el agresor es de tan baja calaña que ese no. Creo que el agresor debe rehabilitarse y ese es un caso de humanidad.

ISAMER SAENZ: Bueno, con la parte de que permanecen por tres años, analizando un poquito más, creo que el representante estudiantil no debe estar

contemplado ahí porque nosotros hacemos nombramientos por año, es la Federación quien valora si el representante es nuevamente nombrado o no.

Dice el artículo 11 que es el Instituto de Estudios de Género que facilita al Consejo Universitario y a la FEUNED las nominas, no es así, es la Federación quien designa, a nosotros no nos tienen que venir a decir quién creen conveniente para la representación estudiantil.

Aquí dice que “para elegir cada representante el Instituto de Estudios de Género facilitará al Consejo Universitario y a la FEUNED las nominas con las personas capacitadas en la materia”, o sea, el Instituto de Estudios de Género no tiene porqué decirle a la Federación de Estudiantes cuáles son los estudiantes capacitados en este tema, sino que la Federación en su estudio le indica al instituto cuales cree convenientes que pueden formar parte de la Junta Especial.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Siempre que estén capacitados, pero quien los capacita es el Instituto de Estudios de Género.

ISAMER SAENZ: Si o la Federación de Estudiantes que incluya capacitaciones con respecto a eso. En este momento tenemos a una estudiante ahí, es lógico que si se forma la junta, la Federación va a nombrar a esta persona porque está capacitada, pero no es porque le Instituto nos dice esta persona no, tiene que ser otra.

Dice abajo que se renuevan tres de cinco, ahí no tiene que el representante estudiantil, porque es la junta directiva que valora si se renueva o no.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ahí sí estoy totalmente de acuerdo, hay que hacer una excepción para la FEUNED, el punto es ver qué redacción podría tener, porque aquí ya estamos hablando de otra cosa, estamos partiendo que el órgano oficial de capacitación es el Instituto de Género.

Lo que está diciendo doña Isamer es que ellos podrán tener su capacitador, no necesariamente tiene que ser el Instituto de Estudios de Género.

JOAQUIN JIMENEZ: Doña Isamer, yo lo interpreto diferente, ahí lo que dice es que para elegir cada representación, el Instituto de Estudios de Género, facilitará al Consejo Universitario y a la FEUNED, las nominas de las personas capacitadas en la materia.

No es una obligación que la FEUNED se adhiera, porque se supone que el Instituto va a capacitar a estudiantes y va a capacitar a funcionarios, al utilizar el término “facilitará”, me parece que no interrumpe la autonomía que tiene la Federación para nombrar, porque simplemente lo que está es facilitando una lista para que se definan quienes podrían ser.

Podría ser que la Federación no opte por ninguno de esa lista porque tiene otras personas capacitadas, para mí el punto es que la persona tiene que estar capacitada. “una persona representante de la Federación designada por la Junta Directiva”.

ISAMER SAENZ: Lo que usted está diciendo en esta parte está bien, ellos nos facilitarán de esa lista, pero si no queremos de esa lista, podemos tomar de otra lista siempre y cuando esté capacitado.

JOAQUIN JIMENEZ: Nuestros estudiantes la mayoría trabajan y podría ser que en la institución donde trabajen, haya sido capacitado por esa institución, ahí funcionaría diferente. Yo creo que no hay interrupción del proceso.

Efectivamente con respecto a lo de los tres años, ahí si habría que hacer la salvedad de que con excepción del representante estudiantil.

ORLANDO MORALES: La propuesta de confidencialidad es más sencilla. La otra propuesta es menos sencilla y trata de que es obligación de la institución dar el tratamiento psicológico o medico cuando así lo requiera la persona hostigada, pero yendo más allá, en algún lado que se diga “en la medida de lo posible o cuando el caso lo amerite, procurar la rehabilitación del agresor”, eso suena un tanto raro pero claro que suena también desde un nivel superior.

Que la historia está llena de homosexuales, violadores, que han sido grandes intelectuales o grandes literatos. Creo que la persona que delinque, esa persona es recuperable y todas las legislaciones en materia penal dicen que la persona castigada, el castigo es la reclusión y no es ni la mala comida ni la vida de perros que ahí se da, ni que no tenga acceso a los estudios o al trabajo dentro del sitio de reclusión.

Nosotros no podemos en esto dejar de abandonar lo que en materia legal y de rehabilitación de las personas es un asunto no de discusión sino de ver como se aplica.

De manera que repito, en algún lugar se debe incluir el apoyo psicológico o medico, a la persona agredida y por otro lado, tal vez no ahí mismo para que no se vea feo, la institución procurará con los medios a su alcance, la rehabilitación del agresor cuando lo merezca o lo amerite, podemos calificarlo pero no dejarlo solo, sobre todo que uno sabe que hay una verdad legal y esa verdad legal no siempre es la verdad verdadera. La vida está llena de situaciones en que la verdad verdadera no coincide con la verdad jurídica y aquí es una verdad digamos jurídica, porque hay un tribunal que decide, de manera que eso es una salvaguarda para ese agresor que así fue definido pero siempre cabe la duda.

JOAQUIN JIEMENZ: Con respecto a la parte de confidencialidad don Orlando, eso cabría me parece que únicamente en el artículo expreso, porque hay otras partes donde hablar de protocolo no queda, quedaría en este punto, en el artículo 28.

En el segundo párrafo del artículo 28 diría: “Asimismo, será de aplicación obligatoria el principio específico de confidencialidad y el protocolo que para tal fin elabore el Instituto de Estudios de Género, que implica el deber de las partes y sus representantes...”, todo lo demás igual, ahí es donde quedaría ese asunto.

Con la otra observación que usted está haciendo, este reglamento lo que regula básicamente es un proceso que se debe seguir en caso de una denuncia de hostigamiento sexual amparado a una ley y este reglamento si prevé, que es ahí donde me parece que va la posibilidad que usted está planteando, de la prevención y de la promoción de la salud en este sentido, es ahí donde se estarían estableciendo mecanismos para prevenir.

¿Cómo se previene? Haciendo gestiones si hay personas, podría ser acosadores anónimos o alguna instancia institucional donde se permita ese tipo de tratamiento.

En el reglamento me parece que no cabría establecer la figura de abordar en cuanto a cómo tratar a la persona tanto víctima como el hostigador, eso no está previsto ni la ley lo prevé, pero al decirse que este Consejo tiene que aprobar una política en ese sentido, es ahí donde tiene que considerarse esas partes.

Si ya se dio el hecho, si hay una persona que acosó a alguien y que después de un debido proceso, se le debe sancionar, esa persona tiene que pasar ese proceso y ser sancionada.

Diferente es si se tiene una política clara de promoción de prácticas saludables y de prevención del hostigamiento, entonces ahí es donde entran a jugar para mí ese tipo de elementos de que existan instancias que promuevan la salud en ese nivel.

ILSE GUTIERREZ: Efectivamente como lo afirma don Joaquín y en la ley don Orlando, en el capítulo 3, Prevención del Hostigamiento Sexual, Artículo 5, dice responsabilidades de prevención, nosotros a lo interno de la institución ya estamos hablando de prevención y a nivel de este país, lo que se está contemplando como responsabilidad de prevención dice, todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, ahí sigue con todas las responsabilidades que tiene el patrono en el ambiente laboral.

ORLANDO MORALES: Lo que diga la ley no es necesariamente lo que nosotros tengamos que hacer, nada podemos hacerlo fuera de la ley, pero si hay algo que mejora, podemos hacerlo.

Entre ellos está lo que leyó doña Ilse no coincide con lo que yo digo. Lo que yo digo es que si una persona ha sido hostigada y se sabe que en su

comportamiento, en su fuero interno ha sido agredida, que en muchos casos amerita que tenga tratamiento psicológico o medico según el caso. Eso no está contemplado en nuestro reglamento y que debiera estarlo.

En otro nivel superior de lo que es el ser humano, no se puede castigar una conducta, sin que lleve consigo un proceso de rehabilitación. Yo deseara hacerme el original diciendo eso pero yo vengo oyendo eso desde hace tiempo, que no estoy innovando en esta materia.

Por lo menos pido que rescatemos la situación de la persona agredida, porque no es que ya se ganó el pleito y aquel fue el agresor, no, es que la persona agredida hay que darle una manita, ya sea, tratamiento psicológico o tratamiento médico según sea lo apropiado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay varios temas que no están quedando definidos y necesitamos que esto quede hoy, es una consideración general.

Primero, don Joaquín, usted que es el coordinador, doña Isamer tiene una duda que no ha sido aclarada.

JOAQUIN JIMENEZ: Si ya está aclarado, lo que dice es que el Instituto le facilitará una lista, ese facilitar la lista no es obligante que tenga que nombrar a alguien de esa lista, ya lo vimos, por ejemplo, la Federación podría tener en sus bases de datos.

Lo que le va a facilitar el Instituto son las listas de estudiantes que el Instituto ha capacitado, pero la Federación podría tener bases de datos de otros estudiantes capacitados por otras instituciones.

Lo que sí es importante y no puede dejarse de atender es que la persona sea capacitada, puede venir capacitada de otra institución, puede la misma Federación capacitar y el Instituto va a capacitar.

Yo supongo que en su momento inclusive esa información que pueden tener los estudiantes de personas capacitadas, le va a servir al Instituto para mejorar su lista, en eso me parece que ya no hay duda.

MAINOR HERRERA: Con la redacción me parece que no está totalmente claro.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo tampoco.

MAINOR HERRERA: Y además yo creo que tenemos que ponernos de acuerdo y posiblemente vamos a entrar acá en diferencias con Isamer, pero para mí, si es el Instituto el que tiene que garantizar la capacitación adecuada, que es un voto, es el estudiante que va a representar a los estudiantes, pero también a la Universidad en esa Comisión, es un voto y tiene que estar debidamente capacitado (a).

Ahora, es una capacitación por cualquier ente o es supervisado y definido por el Instituto? Yo entiendo que es lo segundo, que es definido por el Instituto. Si el Instituto no considera que ese estudiante esté debidamente capacitado para ejercer esa responsabilidad, puede decir que no avala ese nombre y enviar una lista de los estudiantes que están capacitados para ser parte de estas comisiones. Creo que eso tenemos que definirlo y que creo que ahí no está claro.

ISAMER SAENZ: Lo que le comentaba a don Joaquín, si es cierto, ahí dice que facilitará la Federación y es la junta directiva quien designa, pero siempre y cuando no estemos sujetos nosotros a una lista que nos da el Instituto, no sé si ahí lo debe decir, como dice don Mainor, es cierto ahí no lo dice, ahí dice que es solo la lista.

No sé si esto de los dos años que se nombra y tres de cinco miembros tiene que estar solo en el transitorio o también tiene que estar en el artículo 11.

LUIS GUILLERMO CARPIO: *“...Una persona representante de la Federación de Estudiantes, designada por la Junta Directiva de la FEUNED. // Para elegir cada representación, el Instituto de Estudios de Género facilitará al Consejo Universitario y a la FEUNED...”*

Quitemos a la FEUNED de ahí, y lo dejamos: *“...facilitará al Consejo Universitario las nóminas con las personas capacitadas en la materia. En la conformación de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual deberán respetarse los principios de paridad de género.”*

MAINOR HERRERA: La duda que yo tengo es que el Instituto de Estudios de Género va a ser el responsable de la conformación de esas comisiones, y por consiguiente nosotros como Consejo Universitario tenemos que recibir la nómina que nos envía el Instituto de Estudios de Género.

Si el Instituto de Género no avala a algún estudiante porque no está capacitado, por lo menos yo no lo avalaría. Creo que si debe estar incluido lo de la Federación y que la Federación acoja la lista.

Si la Federación requiere capacitar más estudiantes para que formen parte de esas Comisiones, que envíen los nombres de esos estudiantes que quieren ser capacitados, pero al final el responsable y yo creo que en la aplicación de todo el Reglamento, es el Instituto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El Instituto es el que hace el juicio previo de quienes están capacitados, lo que yo quiero que se exprese o que quede claro, es que no necesariamente solo el Instituto vaya a capacitar, que se yo, que si la Federación de Estudiantes decide capacitarse con gente de las federaciones de estudiantes de otras universidades, en la UCR, ya están capacitados.

MAINOR HERRERA: Don Luis pero el Instituto tiene que avalar esa capacitación, si el Instituto no avala esa capacitación entonces me parece que no deberían ser parte. Si debería estar incluido, ellos deben avalar esa capacitación, no importa que sea fuera del Instituto, tienen que haber responsables.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Alguien tiene que avalarla, no tiene que ser el Consejo Universitario el que venga a conocer quiénes están capacitados o quiénes no.

ISAMER SAENZ: Tal vez no quitar de ahí Consejo Universitario y a la FEUNED la nomina, la Federación puede recibir esas nominas, pero nosotros podemos proponer otras, puede ser sí que estén avalados por el Instituto o por lo menos que el estudiante tenga un certificado de que recibió una capacitación, porque si creo conveniente que el estudiante que esté ahí, debe estar capacitado.

En el inciso e), es la Junta Directiva quien decide el representante estudiantil, pero si el Instituto de Estudios de Genero dice que tal vez la capacitación que recibió no es la mejor, al final quien va a decir es el Instituto de Estudios de Género, no es la Junta Directiva de la Federación de Estudiantes, es lo mismo, si queda así la Federación puede presentar nominas pero si el Instituto es el que va a decidir, entonces para qué el inciso e) dice que es la Junta Directiva quien va a decidir.

MAINOR HERRERA: Yo creo que debe ser el Instituto, yo mantengo mi posición, el Instituto es el responsable. No importa que la Federación recurra a otras capacitaciones que están fuera del Instituto siempre y cuando el Instituto las avale, porque si no podríamos tener un estudiante que no está debidamente capacitado para formar parte de esas Comisiones y entonces entramos en un conflicto de intereses.

JOSE MIGUEL ALFARO: Estamos hablando de dos cosas diferentes, el chofer tiene que tener licencia expedida por el COSEVI, nadie duda que el COSEVI es el que da las licencias, pero el nombramiento del chofer es de la Federación.

Yo creo que la capacitación debe ser avalada por el Instituto, pero el Instituto no puede arrogarse la autoridad de nombrar porque igual podría entonces decir que para qué entonces el Consejo Universitario va a nombrar, el que el Instituto nombre a todo el mundo.

Yo creo que el concepto claro es este, la persona tiene que estar habilitada o certificada como persona capacitada y esa capacitación la da el Instituto de Género. Pero, los nombramientos los hace la FEUNED, esto lo que quiere decir es que la FEUNED puede escoger alguien que venga en una lista del Instituto, pero si puede escoger a otro que no viene en la lista del Instituto pero que no está capacitado por el mismo instituto.

No necesariamente la lista que mande en un momento dado el Instituto es exhaustiva. Es más, el ideal sería que todos los representantes estudiantiles

estuvieran debidamente capacitados, porque el asunto del manejo adecuado de las conductas sexuales en el ambiente educativo, no es monopolio de la Junta, todo representante estudiantil debiera tener un mínimo de capacitación como todo docente o toda persona que tenga un cargo en la Universidad, porque este es un tema que toca la esencia misma de las relaciones humanas en la Universidad.

Yo creo que no podemos caer en el bizantinismo de creer que la capacitación es un requisito formal para estar en una Junta. La capacitación es necesaria para la formación del representante estudiantil, como debieran saber primeros auxilios y otras cosas. Un representante estudiantil tiene que tener capacitación en muchos campos porque su representación así lo demanda.

Son dos cosas diferentes, el Instituto capacita y la FEUNED nombra.

CELIN ARCE: Vuelvo a insistir en que se está confundiendo. El artículo 13 regula las comisiones investigadoras y no establece cuáles son los requisitos para ser miembro de las comisiones investigadoras.

En el artículo 13, en ese párrafo interpreto y don Joaquín me lo corroboró, que eso es para integrar la Junta Especial de Hostigamiento Sexual, no para nombrar miembros de la Comisión de Investigadores. En el artículo 13 no se dice cuáles son los requisitos para ser miembro de las comisiones investigadoras ni se dice que pueda haber estudiantes si quiera. El artículo 13 es para integrar a la Junta Especial de Hostigamiento Sexual.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo siento que llegamos a lo mismo.

CELIN ARCE: Ahí la Junta manda los que están capacitados al Consejo, para que el Consejo designe a los miembros.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sí, pero ahí tiene a un representante estudiantil, y ese representante estudiantil casualmente es lo que estamos diciendo nosotros, que debe ser electo por la Federación, que ahí lo dice.

Pero ahora, el problema aquí es, si es que hay problema todavía, si es el Instituto de Género el que dice cuáles estudiantes están capacitados o no, y si la lista que tiene que mandar el Instituto es la única.

Doña Isamer, de cómo está quedando, cuál es el punto exacto que a usted le preocupa.

ISAMER SAENZ: Lo que me preocupa es que el Instituto va a dar unas nominas, si queda así como está, la Federación debe aceptar solo las nominas que manda el Instituto.

Si nosotros tenemos otras nominas, si queremos elegir a otro estudiante que está capacitado de otra nomina, el Instituto debe aceptarlo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tiene que mandárselo al Instituto, si.

ISAMER SAENZ: Exactamente pero el Instituto no va a decir necesito que usted me traiga un certificado, y si dice que el certificado no vale, el estudiante no puede. No, el Instituto ve que está capacitado y nada más, la Federación es quien lo elije nada más.

ORLANDO MORALES: Esto es muy sencillo, capacitado allá o aquí, es el Instituto de Estudios de Género el que la avala, estando avalado entonces en todo su derecho está la Federación en ver a quien decide, pero este juego de que como está capacitado en no sé donde está bien, no está bien. El Instituto de Género es rector en esta materia.

ILSE GUTIERREZ: Es que escuchando a don Celín, resulta que las comisiones investigadoras tienen también sus funciones en el artículo 13, dice: “integrar las Comisiones Investigadoras”, cuando se habla en el artículo 13 acerca de las comisiones investigadoras, no se dice necesariamente ahí como algún miembro de la Junta va a integrar esas comisiones.

Cuando dice en el artículo 12, punto 3), integrar las comisiones investigadoras, quiere decir que el representante de la junta, tiene que haber un representante de la junta en las comisiones investigadoras, quiere decir que el representante de la Junta, tiene que haber un representante de la Junta en las comisiones investigadoras, estamos hablando de que las comisiones investigadoras son tres personas, de ellos uno de la junta que puede ser inclusive un representante estudiantil.

Cuando ya estamos hablando de que ese representante aunque sea estudiantil, debe estar capacitado y debe estar formado para que puedan cumplir esas funciones en la comisión investigadora. Ahí se da por hecho pero no estamos aclarando que de esas tres personas, en el artículo 3, que de esas comisiones investigadoras, uno es de la junta.

GRETHEL RIVERA: Yo sugeriría que en ese punto, donde dice “una persona representante de la Federación de Estudiantes, designada por la Junta Directiva de la FEUNED” se agregue, debidamente capacitada y ratificada por el Instituto de Estudios de Género y de esa manera se dice que se puede capacitar y el Instituto le ratifica esa capacitación, como sucede en cátedras y en todos los programas de la UNED.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Doña Isamer ya les queda la libertad, ustedes lo presentan ahí las personas que están capacitadas, nada más que alguien tiene que avalarlo, que no es el Consejo Universitario, es un filtro. Hoy están ustedes, mañana puede ser cualquiera.

MAINOR HERRERA: El Instituto tiene que avalar todo el personal que va a conformar esa junta, pudiera darse por ejemplo que el Instituto no avala algún nombre porque considera que no tiene la suficiente capacitación, pueden decir “no avalo al estudiante, mándenme otro”.

Si queda así, el Instituto tiene que tomar la recomendación de la Federación, cuando no es eso lo que queremos. El Instituto tiene que avalar, no importa que no capacite, pero si tiene que avalar la forma en que se capacitó ese estudiante.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La restricción es que ese “y avalada” puede decir el Instituto que ese estudiante no le guste y lo rechace aunque esté capacitado. Redactemos eso bien, eso es todo.

Que la persona que está en FEUNED tiene que estar capacitada, eso ya. Que tiene que ser la capacitación reconocida por el Instituto de Estudios de Género, si, pero no necesariamente avalada por el Instituto de Estudios de Género. No es un aval de que es un sí o un no.

Podría quedar así: “Designada por la Junta Directiva de la FEUNED, con capacitación avalada por el Instituto de Estudios de Género. La capacitación, no la persona.”

ILSE GUTIERREZ: Con respecto a la duda de que es en el artículo 12, punto 3, cuando dice integrar las comisiones investigadoras pareciera que todos los miembros de la junta, tienen que integrar las comisiones investigadoras, eso jamás lo podrían hacer.

Entonces más bien es conformar las comisiones investigadoras, entonces ya en el artículo 13, esas tres personas no necesariamente estamos diciendo que deben integrar una persona de la junta, si les parece.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Para empezar, aquí no está definido quién es académico y quien es administrativo. Yo le digo a usted por ejemplo, un productor académico es académico o es administrativo, o un productor audiovisual, está considerado como académico. ¿Quiénes son académicos? ¿Dos de carrera profesional y uno de carrera administrativa? Estamos de acuerdo. Aprobado en firme.

JOSE MIGUEL ALFARO: Este reglamento es importantísimo, pero este reglamento es un reglamento que se refiere a una patología social y establece sanciones y mecanismos de corrección.

El tema del hostigamiento sexual se inserta en un tema mayor que es todo un proceso de deformación de la convivencia, en donde hay una enorme corriente que de alguna manera promueve y facilita una serie de vicios de conducta en la relación de las personas en materia sexual.

Incluso lo hemos visto los que de alguna manera nos ha tocado conocer de algunos hechos, en donde incluso hasta en algunos tribunales los funcionarios casi que presumen que la víctima es la causante del hostigamiento y que si la victima hubiera actuado de otra manera, no hubiera habido hostigamiento.

Esto ha pasado también en los casos de violencia domestica en donde la autoridad casi que le echa la culpa diciendo “para que se pone”, hay una presunción, es un fenómeno cultural muy complejo que en el fondo tiene raíces de falta de ética y de falta de visión de las cosas, incluso del mismo conocimiento y reconocimiento de de la dignidad del ser humano.

Yo creo que la Universidad como universidad debiera ocuparse de estudiar y analizar elementos que permitan conformar una visión proactiva de este proceso, que ayude a que la gente que se vincula a la Universidad, pueda adquirir nociones mas solidas para distinguir entre lo que es una conducta debida y una conducta indebida, porque eso es parte del problema grave del mundo de hoy, que es paradójico a la par de un creciente caudal del humanismo, por otro lado hay una tendencia que busca borrar la noción de la diferencia entre lo que es correcto, incorrecto, lo bueno y lo malo, y que prácticamente privilegia el que la persona haga lo que le parezca mientras nadie lo frene.

Por ejemplo, en las relaciones humanas eso está muy desdibujado, no así en las patrimoniales. Si a mí me parece pasar ahora a un restaurante aquí a la par sin pagar, eso me lo sancionan, pero queda a la libre si me dejan o si no me dejan, hasta donde puedo avanzar o no en otro tipo de conductas que tienen que ver con otras personas.

Por eso es que yo creo y lo dejo como una inquietud al Consejo y a la Administración, que a través de sus recursos de investigación y sus recursos de formación de criterio, la Universidad empezara a valorar eso y que así como vamos a tener reglamentos y carteles diciendo lo que es el acoso sexual, tengamos en la corriente universitaria, elementos que permitan que la gente que se relaciona con la Universidad y los miembros de la Universidad, puedan ir formando con un adecuado discernimiento, un recto criterio en esta materia.

Creo que hace falta eso para un balance, porque no es únicamente diciendo a mi cuales son las penas por venta de drogas, a la par yo necesito que también se me enseñe para discernir cuán dañino es el efecto que producen las drogas, aquí hay paralelismos.

ILSE GUTIERREZ: Yo estaba esperando la aprobación de este reglamento, por dicha lo logramos en esta sesión, pero si comentarle a don José Miguel que efectivamente a lo interno de la Comisión, constituyó todo un proceso de aprendizaje de todos los miembros, inclusive la representación femenina porque este tema lo que viene es a mover muchas formas culturales que han prevalecido durante muchísimas generaciones.

En ese sentido hay una gran responsabilidad a nivel universitario de lograr ese plan de prevención que es lo que muy bien ha dicho don Orlando en todos sus comentarios en esta sesión y que también merece una gran responsabilidad de parte de todos nosotros, hacer un análisis crítico de cómo lograr ese aprendizaje en el menor tiempo posible, porque es de todos.

Si denoté que se carecía de poca formación a cerca del tema, hay mucho tabú y creo que debemos abrir más espacios para que la gente entienda que es abrir espacios para la convivencia armónica de todos los géneros.

ORLANDO MORALES: Excelente trabajo, solo hecho de menos que no incluyéramos el tratamiento a la persona agredida, o aquel producto de una denuncia falsa y que diéramos un pasito más y que habláramos en algún momento de la rehabilitación del ofensor, por lo demás es un excelente documento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo creo que si debemos atenderlo en algún momento, pero institucionalmente no tenemos los mecanismos ahorita, eso representa tratamiento psicológico, psiquiátrico y otros apoyos que son muy necesarios pero no los tenemos.

Si vamos a llegar a tener eso, no solo para ese tipo de patología como decía don Jose, sino más bien también para el alcoholismo, fumado y otras que hay hasta de violencia a lo interno de la institución.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO II, inciso 2-a)

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 427-2012, Art. V, inciso 1), celebrada el 9 de mayo del 2012 y aprobado en firme en sesión 428-2012 (CU.CPDOyA-2012-038), en relación con el acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2091-2011, Art. IV, inciso 5), con fecha 11 de mayo del 2011, (CU-2011-215), en el que remite oficio I.E.G-064-2011 del 4 de abril del 2011 (REF. CU-226-2011), suscrito por la Sra. Rocío Chaves, del Instituto de Estudios de Género, en el que remite la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, adjunta nota O.J.2011-242, suscrita por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, con fecha 9 de setiembre del 2011, (REF. CU. 533-2011), en el que emite su criterio sobre el proyecto de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

También, la Comisión recibe la visita de las señoras Rocío Chaves, Directora del Instituto de Estudios de Género y la Licenciada Fabiola Cantero, quienes participaron del proceso de análisis de esta propuesta de reglamento.

Asimismo, nota SCU-2012-090, suscrita por Ana Myriam Shing, Coordinadora General de la Secretaría del Consejo Universitario, con fecha 4 de mayo del 2012, (REF. CU. 262-2012), en la que remite las observaciones generadas mediante la consulta a la comunidad universitaria de la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, nota I.E.G-019-2012, suscrita por la MSc. Rocío Chaves, Directora a.i. del Instituto de Estudios de Género, con fecha 8 de mayo del 2012, (REF. CU. 271-2012), en la que emite criterio sobre observaciones de la comunidad universitaria a la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

SE ACUERDA:

Aprobar el siguiente REGLAMENTO PARA PREVENIR, PROHIBIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA:

Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia

Capítulo I

FUNDAMENTO

Artículo 1-. Principios Regentes:

La Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus modificaciones se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida, el derecho al trabajo, el principio de alteridad de las personas y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación, en especial contra la mujer.

Capítulo II

OBJETIVOS, DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES

Artículo 2-. Objetivos

Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son:

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 los funcionarios y funcionarias –independientemente de su posición jerárquica–, estudiantes, pasantes, practicantes, así como con la clientela, personas proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad.
3. Generar ambientes de trabajo o 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 de bienestar general de las personas.
5. Dar a conocer, dentro del ámbito institucional, que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable en el orden institucional e indeseada por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia o práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, la cual coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales o de estudio.
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 y su sanción, si así resultara del procedimiento instruido al efecto.

Artículo 3-. Definiciones

1. **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
 - i. Condiciones materiales de empleo o de docencia.
 - ii. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
 - iii. Estado general de bienestar personal.

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

2. **Presunta víctima:** Es la persona que sufre la presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Pueden ser personas funcionarias, estudiantes, pasantes, practicantes, usuarias(os), clientes o proveedores(as). La presunta víctima puede estar en una relación jerárquica o en igualdad de condiciones laborales o educativas. La presunta víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
3. **Persona denunciante u hostigada:** La persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual.
4. **Persona denunciada u hostigadora:** La persona a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual o de haber participado en ella.
5. **Las partes:** La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.
6. **Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual:** Instancia coordinadora de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual. Es presidida por el Instituto de Estudios de Género.
7. **Comisiones investigadoras:** Instancias a cargo de instruir el procedimiento de denuncia por presunto hostigamiento sexual, así como de emitir la resolución final.
8. **Ley:** Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, número 7476 del 3 de febrero de 1995 y sus modificaciones.
9. **Comunidad universitaria de la UNED:** todas las personas funcionarias y estudiantes, que integran la Universidad Estatal a Distancia, en particular el personal administrativo, técnico, profesional, estudiantes, docentes y personas participantes o receptoras de servicios de parte de la UNED, por medio de actividades educativas, de investigación o extensión.
10. **FEUNED:** Federación de Estudiantes de la UNED.

Artículo 4-. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, 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 los reciba.
 4. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

Capítulo III

PREVENCIÓN CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5-. Política contra el hostigamiento sexual

La UNED debe promover, aprobar y mantener en ejecución una política institucional que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

Deberá ser aprobada por el Consejo Universitario, a partir de una propuesta elaborada por el Instituto de Estudios de Género, con el concurso de la Oficina de Recursos Humanos, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Federación de Estudiantes y las organizaciones gremiales.

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

1. Los principios orientadores
2. Los objetivos
3. Las áreas estratégicas de acción

Artículo 6-. Promoción y divulgación

La labor de divulgación de este Reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán:

1. Ubicar en lugares visibles, tanto en el área central como en las sedes y subsedes regionales, un ejemplar del presente reglamento.
2. Incorporar, en los Programas de Capacitación impartidos por la Oficina de Recursos Humanos, charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso, en articulación con el Instituto de Estudios de Género.
3. Elaborar campañas y materiales informativos que fomenten el respeto y el derecho a vivir libres de hostigamiento sexual para toda la comunidad universitaria y los cuales informen claramente del procedimiento establecido para canalizar las respectivas denuncias, en articulación con el Instituto de Estudios de Género.
4. Cualquier otro que se considere pertinente.

Capítulo IV

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 7-. Ámbito objetivo de aplicación

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

Artículo 8-. Obligatoriedad de informar sobre la denuncia

Presentada la denuncia, la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual deberá informar de forma inmediata a la Defensoría de los Habitantes, con razón de notificación a las partes. 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.

Artículo 9-. Deber de colaboración

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

Artículo 10-. Sanciones por incumplimiento

En el caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley y en este Reglamento, toda aquella persona que sea miembro de la comunidad universitaria responsable será sancionada, de conformidad, en primera instancia, con el régimen disciplinario de la UNED, sin perjuicio de lo que proceda, según los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Si se tratara de estudiantes, aplicará lo relativo al Reglamento General Estudiantil.

En cualquier otro caso, las sanciones administrativas, civiles o penales que correspondieren.

Artículo 11-. Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual es la instancia, nombrada por el Consejo Universitario, que ejecuta la política institucional contra el hostigamiento sexual. Una vez al año, rendirá informe de labores y del estado del hostigamiento sexual en la UNED ante la comunidad universitaria.

Estará integrada por seis miembros:

1. La persona titular del Instituto de Estudios de Género o su representante, quien preside y será permanente.
2. Dos funcionarios(as) de carrera profesional.
3. Un(a) funcionario(a) de carrera administrativa.
4. Un(a) funcionario(a) de centros universitarios.
5. Una persona representante de la Federación de Estudiantes, designada por la Junta Directiva de la FEUNED, con capacitación avalada por el Instituto de Estudios de Género.

Para elegir cada representación, el Instituto de Estudios de Género facilitará al Consejo Universitario las nóminas con las personas capacitadas en la materia. En

la conformación de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual deberán respetarse los principios de paridad de género.

Las personas miembros de esta Junta, con excepción del representante estudiantil, que será nombrado de conformidad con la normativa de la Federación de Estudiantes, se designarán por un período de dos años, prorrogables por una única vez, y se renovararán a razón de tres de cinco de ellas cada turno.

Artículo 12-. Funciones de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de las políticas que se establezcan en la Institución, al tenor de la Ley y este Reglamento, en materia de hostigamiento sexual.
2. Organizar talleres y participar en otras actividades afines que contribuyan a informar y capacitar a la comunidad universitaria, en materia de normativa, procedimientos y asuntos relacionados con la problemática del hostigamiento sexual.
3. Conformar las comisiones investigadoras, para lo cual deberá guardar la equidad de género.
4. Recibir, en primera instancia, las denuncias de las presuntas víctimas, con el fin de determinar si se trasladan a las comisiones investigadoras o se rechazan de plano.
5. Trasladar, si hay mérito para ello, las denuncias presentadas a las comisiones investigadoras para el inicio del procedimiento correspondiente.
6. Dar seguimiento a las recomendaciones emanadas de éstas.
7. Informar a la Defensoría de los Habitantes de todas las denuncias presentadas, así como de las resoluciones finales de cada caso.

Artículo 13-. Comisiones investigadoras

Las comisiones investigadoras son la instancia que investiga las denuncias sobre hostigamiento sexual, una vez trasladadas para su conocimiento, por parte de la Junta que las designa para cada caso.

Dicha designación se hará a partir del registro de personas capacitadas por el Instituto de Estudios de Género. Estarán compuestas por tres personas, garantizando la representatividad de género.

Las comisiones investigadoras mantendrán su competencia hasta que el procedimiento para el cual se conformaron finalice.

Artículo 14-. Funciones de las comisiones investigadoras

Son funciones de las comisiones investigadoras:

1. Tramitar, instruir y emitir resolución final en los procedimientos de denuncia por presunto hostigamiento sexual que les sean sometidos a su conocimiento.
2. Guardar absoluta confidencialidad sobre los procedimientos en los que tuviere participación o conocimiento con ocasión de su competencia.
3. Trasladar a la Junta la resolución final de cada caso para su comunicación a la Defensoría de los Habitantes.

Capítulo V

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 15-. Sobre el expediente administrativo

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 y sus constancias de notificación. 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 y los funcionarios que tengan a cargo su custodia y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 16-. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional

En el procedimiento, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza.

Artículo 17-. Plazo del procedimiento

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses, contados a partir de la recepción de la denuncia por la Comisión Investigadora, previa remisión de la Junta.

Artículo 18-. Plazo para interponer la denuncia y prescripción

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar.

El plazo de prescripción de la acción es de un mes, previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

Artículo 19: Incompatibilidad

Cuando la persona denunciada sea miembro del Instituto de Estudios de Género, de la Junta o de alguna Comisión Investigadora, la denuncia debe ser obligatoriamente trasladada a la Rectoría, que cuenta con un plazo de diez días hábiles para integrar una Comisión Investigadora *ad hoc*, de acuerdo con el registro de personas definido en el artículo 13 de este Reglamento.

Artículo 20-. Prohibición de conciliación

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas, 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.

Artículo 21-. Medidas cautelares

La parte presuntamente hostigada podrá solicitar a la Comisión Investigadora cautelarmente, mediante resolución fundada, que se ordene:

1. Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.
2. Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
3. La reubicación laboral de la presunta persona hostigadora o de la denunciante.
4. La permuta del cargo de la presunta persona hostigadora o de la denunciante.
5. Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario de cualquiera de las dos partes.

La medida cautelar deberá 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 recurso de adición y aclaración.

Para los funcionarios, la medida cautelar la aplicará el jefe inmediato de la persona denunciada.

Para estudiantes y terceros solo aplicarán las medidas cautelares establecidas en los incisos a y b de este artículo. Además de lo anterior, si la persona denunciante o denunciada fuera estudiante, la Comisión dará parte a la Dirección de Asuntos Estudiantiles para aplicar los protocolos de atención correspondientes.

Artículo 22.- Denuncia

La denuncia podrá ser escrita o verbal y se presentará ante la Junta. Cuando se plantee de manera verbal, la persona funcionaria encargada de recibir las denuncias deberá transcribirla en el acto y firmarla junto con la persona denunciante.

Una vez planteada, la Junta valorará si existe mérito para darle trámite. De ser así, conformará una Comisión Investigadora, a la que trasladará la gestión. Si no lo tuviera para la apertura de una causa, se archivará sin mayor trámite. En ambos casos, se comunicará lo resuelto a la parte denunciante.

La Junta contará con un plazo de diez días hábiles para el trámite del proceso anterior.

La denuncia debe contener:

1. El nombre completo de la presunta víctima y el nombre completo del denunciado o denunciada y, cuando sean de conocimiento, sus calidades.
2. La identificación precisa de la relación laboral, académico, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
3. Una descripción de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
4. La enumeración y aportación de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia. Tratándose de prueba testimonial, deberán indicarse los nombres y la dirección de los testigos.
5. El señalamiento de lugar o medio para atender notificaciones.
6. El lugar y la fecha de la denuncia.
7. Firma de la persona denunciante.

Artículo 23.- Traslado de la denuncia

Recibida la denuncia, la Comisión Investigadora contará con ocho días hábiles para trasladar la denuncia a la presunta persona hostigadora. En ese acto, le indicará su obligación de referirse a cada uno de los hechos que se imputan y de ofrecer los medios de prueba en descargo de estos.

En el caso de que la persona denunciada no ejerza su defensa, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final.

Artículo 24.- Audiencia

Recibido el descargo, la Comisión Investigadora realizará una audiencia oral y privada, dentro de los cinco días hábiles siguientes. En ella, se evacuará toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otra. Además, las partes presentarán sus conclusiones y se dará por finalizada la etapa argumentativa.

Artículo 25.- Resolución final

La Comisión Investigadora contará con cinco días hábiles para el dictado del informe y la recomendación final del caso. En la resolución deberá consignarse, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados, toda la prueba recabada, las medidas cautelares, los fundamentos legales y motivos que sustentan la recomendación, así como la posible sanción.

La resolución será trasladada a quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada para que, en definitiva, resuelva dentro de un plazo de cinco días hábiles.

A estos efectos, deberá considerarse lo estipulado en el artículo 92 del Estatuto de Personal de la UNED, en virtud del cual todo superior jerárquico responderá, solidariamente, ante la Administración por los actos u omisiones de sus subalternos si se comprueba que incurrió en culpa grave o muy grave en su deber de vigilar la acción u omisión del colaborador. Lo anterior ocurrirá cuando el superior no ejerza la potestad disciplinaria correspondiente y, derivado de dicha omisión, se produzca un daño, lesión o perjuicio a los bienes, imagen, intereses o impacto negativo en la prestación de servicios de la Universidad.

En el caso de estudiantes u otros(as) miembros de la comunidad universitaria, aplicará la misma presunción.

Artículo 26-. Recursos

Contra la aplicación de las resoluciones dictadas por la Comisión Investigadora y aplicadas por la instancia correspondiente, procederán los recursos establecidos en la normativa interna de la UNED, según se trate de funcionarios o funcionarias, estudiantes u otras personas miembros de la comunidad universitaria. Supletoriamente, se aplicará lo señalado en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 27-. Sanciones

Las sanciones que se aplicarán serán las indicadas en la normativa interna de la UNED, según se trate de funcionarios o funcionarias, estudiantes u otras personas miembros de la comunidad universitaria. Supletoriamente, se aplicará lo señalado en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 28-. Sobre los principios que rigen el procedimiento

De conformidad con el artículo 18 de la Ley, son principios del procedimiento de hostigamiento sexual los generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria.

Asimismo, será de aplicación obligatoria el principio específico de confidencialidad y el protocolo que para tal efecto elabore el Instituto de Estudios de Género, que implica el deber de las partes y sus representantes, las personas integrantes de la Comisión Investigadora, las y los testigos y otras instancias que hubieran intervenido en el procedimiento, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciante, ni denunciada, ni las circunstancias o hechos que se hubieran ventilado con ocasión de aquél.

De igual manera, regirá el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 29-. Sobre la prueba

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona presuntamente hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la personas denunciante y denunciada, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

De considerarse necesario, la Comisión Investigadora podrá solicitar criterio técnico a alguna dependencia o experto de la UNED, mediante resolución fundada. La instancia consultada contará con tres días hábiles para hacer llegar su dictamen a dicha Comisión y estará obligada por el deber de colaboración estipulado en el presente Reglamento.

En el mismo sentido, en cualquier fase del proceso, y antes del dictado de la resolución final, la Comisión Investigadora podrá ordenar la práctica de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la existente, siempre que sea esencial al resultado de la investigación.

En ambos casos, deberá darse audiencia a las partes, hasta por tres días hábiles.

Artículo 30-. Denuncia falsa

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que, según la normativa de la UNED, le sean aplicables.

Ante una denuncia falsa, la Comisión Investigadora deberá igualmente trasladar el informe a la autoridad disciplinaria competente, para su trámite según corresponda.

Artículo 31-. Normativa complementaria

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

Artículo 32.-. De la vigencia de la normativa interna

La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de su publicación en el *Diario Oficial La Gaceta*. Se hará del conocimiento de toda la comunidad universitaria a través de lo señalado en el presente reglamento y se notificará a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 33-. Derogaciones

El presente Reglamento deroga en su totalidad el “Reglamento para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual”, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 1194, art IV, inciso 8) del 6 de marzo de 1996.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitorio único: Con la finalidad de que la Junta se renueve, como se indica en el artículo 11 del presente reglamento, por una única vez, a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, a excepción del representante de la FEUNED, tres de cinco miembros designados permanecerán en sus puestos por tres años, salvo situaciones especiales.

ACUERDO FIRME

Se levanta la sesión al ser las doce horas con treinta y cinco minutos.

LUIS GMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / EF / NA **