

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2184-2012

CELEBRADA EL 26 DE JULIO DEL 2012

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

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 renovarán 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 denunciadas, 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.

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

amss