

**Anexo N° 8**

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

**PRESENTACIÓN**

El hostigamiento sexual supone la imposición no deseada de requerimientos o favores sexuales en una relación desigual de poder, que influye negativamente en las posibilidades, el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral o educativo de quienes lo sufren.

Esta grave conducta, que se percibe como la forma normal en que hombres y mujeres se relacionan, no es más que una forma de discriminación sexual y una expresión de violencia de género, que se convierte en un impedimento para el desarrollo integral de las personas que lo sufren.

Teniendo como marco principios como el derecho al trabajo, a la educación, a la intimidad, a la dignidad, a la igualdad de oportunidades, y a la integridad física, sexual y emocional, nace la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia, que busca prevenir, desalentar, prohibir y sancionar esta grave conducta. En ella se responsabiliza a las instituciones públicas y privadas a tomar medidas expresas para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento sexual.

Al aprobar este Reglamento, la Universidad Nacional cumple con su responsabilidad de amparar efectivamente, mediante una norma legal, a las personas que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual, pero principalmente, con la responsabilidad de evitar acciones de hostigamiento sexual dentro de la Institución, mediante el fortalecimiento de la prevención, la sensibilización, y la divulgación.

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

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.**

El presente Reglamento establece las instancias responsables y las competencias para la prevención, sensibilización, y divulgación de las acciones necesarias para evitar acciones de hostigamiento sexual dentro de la Universidad Nacional, además establece los órganos

competentes y el procedimiento para tramitar y resolver las denuncias en esta materia.

*Modificado según oficio SCU-626-2010 y publicado en UNA-GACETA N° 6-2010.*

## **ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.**

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

- a. **Autor o autora de hostigamiento sexual:** funcionario o estudiante, que incurre o comete por sí mismo o sirviéndose de otra u otras personas una conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- b. **Comisión:** Comisión de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual.
- c. **Cómplice:** persona que presta al autor cualquier auxilio o cooperación para la realización de conductas de hostigamiento sexual.
- d. **Comunidad universitaria:** comprende el personal administrativo, académico y paracadémico, estudiantes, proveedores y proveedoras, clientes, usuarios y usuarias, de los servicios que brinde la universidad.
- e. **Denunciado (a):** funcionario, o estudiante a quien se le atribuye la comisión de una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual o de haber participado en ella.
- f. **Denunciante:** persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual.
- g. **Fiscalía:** Fiscalía contra el hostigamiento sexual.
- h. **Hostigamiento o acoso sexual:** conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de la actividad académica, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.
- i. **Hostigamiento o acoso sexual por ambiente hostil:** hostigamiento sexual que se presenta en situaciones que le permiten al sujeto activo crear un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o humillante, para la víctima o víctimas.
- j. **Hostigamiento o acoso sexual por chantaje, de intercambio o *quid pro quo*:** hostigamiento sexual que se presenta en una relación verticalizada que le permite al sujeto activo, de manera explícita o implícita, prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello referido a la situación, actual o futura, de empleo o dentro de una actividad académica de quien o quienes lo sufren, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.
- k. **Instigador o instigadora de hostigamiento sexual:** persona que intencionalmente determina a otra u otras a incurrir en una conducta de hostigamiento sexual.
- l. **Ley:** Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia N.º 7476 de 30 de enero de 1995.
- m. **Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales o académicas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, etc.
- n. **Perjuicio en el estado general de bienestar personal:** menoscabo o detrimento en el estado general de la persona afectada necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y

desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y **concentración**, dificultades para relacionarse con compañeros y compañeras, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicosomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, trastornos en el embarazo, etc.

- o. **Perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de docencia:** menoscabo o detrimento en la situación material de empleo o de la actividad académica y que se expresa en afectaciones al salario, a las calificaciones, al tipo de contratación o nombramiento, a la promoción laboral o académica, pérdida de incentivos, rebajo de horas extras, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, etc.
- p. **Víctima:** persona directamente ofendida por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

## **CAPÍTULO II POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

### **ARTÍCULO 3. DEBER DE APROBAR Y EJECUTAR LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.**

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

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

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

- a. Los principios orientadores de la política institucional contra el hostigamiento sexual
- b. Los objetivos de la política institucional contra el hostigamiento sexual
- c. Las áreas estratégicas de política institucional contra el hostigamiento sexual

### **ARTÍCULO 5. RESPONSABLES.**

Esta política deberá ser aprobada por el Consejo Universitario a partir de una propuesta elaborada por el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) con el concurso de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Defensoría de los Estudiantes, la Secretaría de Equidad de Género de la Federación de Estudiantes (FEUNA) y las organizaciones gremiales.

Su implementación y ejecución estará a cargo del Instituto de Estudios de la Mujer, con la participación de las instancias indicadas en el párrafo anterior y por medio de los mecanismos institucionales más apropiados, y contará con el presupuesto necesario y suficiente para su ejecución.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 5**

La Rectoría Adjunta en conjunto con el Instituto de Estudios de la Mujer, la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la FEUNA, en un plazo máximo de seis meses, definirá los recursos financieros necesarios, pondrá en funcionamiento y comunicará a este Consejo, la creación de la figura universitaria más adecuada que tendrá su adscripción al Instituto antes indicado. Esta figura deberá tener un plazo de vigencia. Seis meses antes del vencimiento del plazo se hará una evaluación del mismo para determinar el nivel de madurez institucional sobre el tema del hostigamiento sexual y determinar si se aprueba este mismo mecanismo o se crea otro tipo que dé seguimiento a las actividades de ejecución y verificación de la política institucional contra el hostigamiento sexual.

*Modificado según oficio SCU-626-2010 y publicado en UNA-GACETA N° 6-2010 y según oficio UNA-SCU-ACUE-1071-2017*

#### **ARTÍCULO 6. DEBER DE REVISAR LA EJECUCIÓN.**

Anualmente, durante el primer trimestre, el Consejo Universitario revisará los resultados de la política institucional contra el hostigamiento sexual y previa consulta al Instituto de Estudios de la Mujer, girará las instrucciones correspondientes a las personas encargadas del Programa para que sean incorporadas y ejecutadas.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

### **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

#### **SECCIÓN I PRINCIPIOS GENERALES**

#### **ARTÍCULO 7. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.**

Estarán sujetos al procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento, en calidad de denunciadas o denunciantes todas aquellas personas vinculadas permanente o transitoriamente, bajo relación laboral, con la Universidad Nacional, (propietario, interino, a plazo fijo, por obra determinada, pasante, cooperante, becado, investigador, invitado, de intercambio o ad honorem, entre otras); así como los y las estudiantes sin importar la naturaleza de su vínculo estudiantil, incluyendo egresados/as, estudiantes de intercambio, de cursos especiales y cualquier otra vinculación estudiantil con la UNA, aún en cursos libres o contratados.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

#### **ARTÍCULO 8. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN.**

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

## **ARTÍCULO 9. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.**

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

## **ARTÍCULO 10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.**

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

- a. El de acceso a la denuncia, que podrá ejercer por sí misma o por medio de su representante legal debidamente acreditado, en forma verbal o escrita.
- b. El de ser informado y el de ser parte en el procedimiento.
- c. 3) El de no ser revictimizada y, en particular, se debe respetar la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad. **Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.**

## **ARTÍCULO 11. GARANTÍA DE PROTECCIÓN LABORAL.**

La presunta víctima gozará de la protección laboral en los términos del artículo 15 de la Ley, en especial si no la tiene en virtud de su condición de nombramiento en la Institución.

## **ARTÍCULO 12. OTRAS GARANTÍAS.**

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

## **ARTÍCULO 13. DEBIDO PROCESO.**

Para poder sancionar a una persona que eventualmente haya incurrido en una conducta constitutiva de hostigamiento sexual previamente deberá efectuarse un procedimiento disciplinario de conformidad con lo dispuesto por este Reglamento y con estricta observancia del debido proceso.

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

- a. Derecho a la intimación e imputación.
- b. Derecho a ser oído y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- c. Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.
- d. Derecho a hacerse representar y asesorar por un profesional en derecho.
- e. Derecho a la notificación de la decisión final.
- f. Derecho a recurrir la decisión final en los términos previstos.

## **ARTÍCULO 14. ESTADO DE INOCENCIA.**

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

#### **ARTÍCULO 15. PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD.**

La aplicación de este Reglamento estará a cargo de órganos especializados en materia de hostigamiento sexual. Para tal efecto, los funcionarios que los integren deben participar permanentemente en programas de sensibilización y capacitación con el objetivo de lograr una adecuada comprensión de la problemática sobre la que operan.

#### **ARTÍCULO 16. IMPARCIALIDAD.**

Los órganos competentes deben tramitar el procedimiento de manera imparcial.

#### **ARTÍCULO 17. DEBER DE CELERIDAD Y PLAZO MÁXIMO.**

Los órganos competentes deben conducir el procedimiento teniendo como propósitos lograr el máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto a los derechos fundamentales de las partes. En todo caso, el procedimiento disciplinario deberá concluirse en un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la fecha de interposición de la denuncia.

#### **ARTÍCULO 18. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES.**

Son principios rectores del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento los siguientes:

- a. La ausencia de ritualismo procesal.
- b. El impulso procesal de oficio.
- c. La sumariedad, concentración y celeridad procesales.
- d. La oralidad.
- e. La inmediatez.
- f. La amplitud de los medios probatorios

#### **ARTÍCULO 19. REGLA DE INTERPRETACIÓN.**

Al interpretar las normas procedimentales, deberá tenerse en cuenta que su finalidad es dar aplicación a las normas de fondo, dentro del debido respeto a los derechos de las partes. Al interpretar estas normas, en cualquier etapa del procedimiento y al momento del dictado de la resolución final, en caso de duda, deberá optarse por la interpretación que más favorezca el dictado de la resolución final; y en aplicación al principio "pro víctima", se debe resolver a favor de la víctima, con base en la crítica, la lógica y la experiencia, cuando existan elementos objetivos que otorguen indicios que determinen la existencia de los hechos y con base en lo establecido en los artículos 55 y 56 de este reglamento.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

## **SECCIÓN II LAS PARTES Y SUS DERECHOS**

### **ARTÍCULO 20. PARTES.**

Tendrán la condición de parte en el procedimiento por hostigamiento sexual:

- a. La víctima o la (s) persona (s) denunciante (s). Si la víctima no se apersona al procedimiento, su lugar lo ocupará la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.
- b. La (s) persona (s) denunciada (s).

### **ARTÍCULO 21. DERECHOS.**

La condición de parte otorga todos los derechos inherentes a ella, entre ellos:

- a. El derecho a ser informada de los alcances y fines del procedimiento.
- b. El de ser asistida y defendida por un profesional en derecho. Para tal efecto, podrá designar a un abogado o abogada de su confianza. Ninguna de las partes podrá ser defendida por más de dos profesionales en derecho en forma simultánea.
- c. El de contar con la asistencia de consultores de una ciencia o una técnica, designados por ella, previamente autorizados por la Comisión. Las personas consultoras podrán acompañar a la parte con quien colaboran a la comparecencia y auxiliarla en los actos propios de su función. Asimismo, podrán formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica de la (s) presunta (s) víctima (s). Los órganos competentes valorarán tomar en cuenta tales recomendaciones.
- d. El de hacerse acompañar por un o una representante sindical o gremial y el o la defensora estudiantil. Además, la víctima podrá contar con una persona de su confianza que la asista emocional y psicológicamente, quien no tendrá participación durante las etapas del procedimiento.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA N° 5-2014.*

- e. El de examinar y obtener copias del expediente, de conformidad con lo establecido en los artículos 272 a 274 de la Ley General de la Administración Pública.
- f. El de ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico y el de intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.
- g. El de formular las peticiones, argumentos y observaciones que considere oportunas y el de rebatir cuanto les sea contrario, sin perjuicio de que los órganos competentes ejerzan los poderes de ordenación e instrucción cuando se perjudique o entorpezca el curso normal del procedimiento.

### **ARTÍCULO 22. DERECHO A LA IGUALDAD.**

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

## **ARTÍCULO 23. DECLARACIÓN SIN LA PRESENCIA DE LA PERSONA DENUNCIADA.**

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

## **ARTÍCULO 24. VÍCTIMAS MENORES DE EDAD.**

Tratándose de una persona menor de edad, siempre debe considerarse su edad, grado de madurez y capacidad de discernimiento a la hora de garantizarle el respeto a sus derechos y procurarle su pleno desarrollo personal.

## **ARTÍCULO 25. REPRESENTACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA.**

A solicitud de la presunta víctima debidamente apersonada al procedimiento, la Fiscalía podrá representarla durante la comparecencia

## **ARTÍCULO 26. DEBERES.**

Las partes deberán actuar con respeto, lealtad, evitando el uso de lenguaje inapropiado, los planteamientos dilatorios, meramente formales y cualquier abuso de las facultades concedidas por la Ley o por este Reglamento.

### **SECCIÓN III ACTOS PROCEDIMENTALES**

## **ARTÍCULO 27. CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN DE ESCRITOS.**

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

## **ARTÍCULO 28. ACTAS.**

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

El acta será firmada, previa lectura, por quien o quienes practicaron e intervinieron en el acto. Si alguien no sabe firmar, no puede o no quiere hacerlo, así se hará constar. En los dos primeros casos podrá firmar otra persona en su lugar.

## **ARTÍCULO 29. RESOLUCIONES.**

Las resoluciones deberán indicar el lugar, la fecha y la hora en que se dictaron. Las de mero

trámite se emitirán de oficio y en forma inmediata. Las demás se emitirán a más tardar tres días después, salvo la resolución final que se emitirá en un plazo de quince días hábiles. Contendrán una fundamentación clara y precisa con los razonamientos de hecho y de derecho en que se basa la decisión, así como sus efectos. También se mencionarán los recursos que procedan contra ella, el plazo y el órgano ante el cual deben interponerse. Las de mero trámite e interlocutorias serán dictadas y firmadas únicamente por la persona que ocupe la Presidencia de la CRDHS; en las demás, firmarán todas aquellas personas que deban y hayan participado en la deliberación y votación.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA N° 5-2014.*

### **ARTÍCULO 30. DEBER DE NOTIFICAR.**

Toda resolución deberá notificarse a quien corresponda a más tardar veinticuatro horas después de haber sido dictada. No obligará sino a las personas debidamente notificadas.

### **ARTÍCULO 31. MEDIO PARA NOTIFICACIONES.**

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

- a. Una dirección física, que puede ser la casa de habitación o el centro de trabajo o estudio.
- b. Un número de fax, en cuyo caso la notificación se comprobará por medio del o de los registros de transmisión que se adjuntarán al expediente.
- c. Una dirección electrónica.

El señalamiento valdrá para todas las instancias del procedimiento.

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

En todo caso, cualquiera podrá ser notificado en la secretaría de la Comisión.

### **ARTÍCULO 32. FORMA DE LA NOTIFICACIÓN.**

La notificación será practicada por la secretaría o por el funcionario que designe la Comisión y se llevará a cabo haciéndole entrega de una copia de la resolución a la persona interesada. Quien la practique deberá confeccionar un acta de notificación en la que dejará constancia del lugar, el día y la hora en que fue realizada y de los nombres y apellidos de la persona que la efectuó y de la que recibió la copia. El acta de notificación deberá ser firmada por quien la practicó y por quien la recibió. Si esta última se negare a firmar o estuviere imposibilitada de hacerlo, así se hará constar. Cuando la persona notificada se niegue a recibir la copia, ésta le será dejada en el lugar donde se practique el acto y así se hará constar.

Tratándose de la notificación por fax, o dirección electrónica, la copia se transmitirá acompañada de una carátula o portada que indique la naturaleza y objeto del procedimiento

disciplinario, los nombres y apellidos de las partes y el nombre de la persona por notificar. En el caso del fax, quien deba realizarla hará un mínimo de cinco intentos, con intervalos de cinco minutos. En el caso de la dirección electrónica quien la realice deberá verificar la recepción del correo, por los medios de seguridad que establezca la institución.

Todos los días y horas son hábiles para practicar las notificaciones.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO. 33.**

La notificación por correo electrónico se ejecutará una vez que la institución apruebe y publique los mecanismos de control de la recepción de los correos.

### **ARTÍCULO 33. CITACIÓN.**

Los órganos competentes podrán citar a cualquier persona para que declare o realice cualquier acto procedimental que estime necesario. La persona citada deberá comparecer personalmente. A las citaciones será aplicable lo previsto en los numerales 248 a 253 de la Ley General de la Administración Pública.

### **ARTÍCULO 34. PLAZOS.**

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

### **ARTÍCULO 35. NULIDADES Y CONSERVACIÓN DE LOS ACTOS DE PROCEDIMIENTO.**

Para poder decretar la nulidad de uno o varios actos del procedimiento será necesaria la omisión de formalidades sustanciales, entendiéndose por tales aquellas cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya ausencia causare indefensión. En caso de duda sobre la calificación e importancia del vicio debe estarse a lo más favorable a la conservación del acto.

La nulidad de un acto no necesariamente implicará la de los sucesivos en el procedimiento que sean independientes del inválido.

La nulidad parcial del acto no implicará la de las demás partes del mismo que sean independientes de aquella.

## **SECCIÓN IV MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN**

### **ARTÍCULO 36. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN.**

En todo momento, la presunta víctima tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de los órganos competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas

de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

### **ARTÍCULO 37. MEDIDAS CAUTELARES.**

De oficio o a petición de parte, la Comisión podrá ordenar en cualquier momento del proceso, la reubicación de la persona denunciada, incluyendo el traslado de grupo si se trata de estudiantes, o su suspensión temporal con goce de salario cuando:

- a. Su presencia pueda causar agravio a la presunta víctima.
- b. Pueda entorpecer la investigación.
- c. Pueda influenciar a los eventuales testigos.

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

La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio de la persona denunciada.

### **ARTÍCULO 38. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**

En cualquier momento del proceso y a petición de la presunta víctima, la Comisión podrá ordenar su reubicación en otra instancia institucional, curso o modalidad de estudio cuando:

- a. Exista una relación laboral o educativa de subordinación con el denunciado.
- b. Se presuma que el hostigamiento continuará.
- c. El vejamen sufrido por la presunta víctima sea de considerable gravedad.

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

## **SECCIÓN V PROCEDIMIENTO**

### **I. FASE INICIAL**

### **ARTÍCULO 39. INICIO E IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.**

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

### **ARTÍCULO 40. ACCIÓN DISCIPLINARIA.**

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

directa.

#### **ARTÍCULO 41. DEBER DE REFERIR A LA PRESUNTA VÍCTIMA A LA FISCALÍA.**

Cuando la presunta víctima acuda ante un órgano distinto o funcionario que no forme parte de la Comisión o de la Fiscalía, deberá ser referida a esta última de inmediato.

#### **ARTÍCULO 42. DEBER DE DENUNCIAR.**

Toda persona vinculada a la Universidad por una relación académico o laboral está en la obligación de denunciar a quien haya incurrido en hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, aún en contra de la voluntad de la posible víctima. Debe, además, remitir la prueba que obre en su poder.

#### **ARTÍCULO 43. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.**

La denuncia se interpondrá en forma verbal o escrita ante la Fiscalía, quien deberá trasladarla a la Comisión a más tardar al día siguiente a su recepción.

Cuando la denuncia se presente en forma verbal, de lo manifestado se levantará un acta que deberá ser suscrita por la persona denunciante y aquella que la haya recibido.

#### **ARTÍCULO 44. CONTENIDO DE LA DENUNCIA.**

La denuncia debe contener:

- a. El nombre de la presunta víctima y el nombre del denunciado o denunciada y, cuando sean de conocimiento, sus calidades.
- b. 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.
- c. Una descripción clara y detallada de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
- d. La enumeración 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.
- e. El señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- f. El lugar y la fecha de la denuncia.
- g. Firma del denunciante.

#### **ARTÍCULO 45. RATIFICACIÓN DE LA DENUNCIA INTERPUESTA POR TERCEROS POR PARTE DE LA PRESUNTA VÍCTIMA.**

Cuando la denuncia no la formule la presunta víctima, la Comisión la convocará con el propósito de que, dentro de los tres días siguientes, decida si la ratifica y, si lo considera necesario, la complementa. La negativa de la presunta víctima a ratificarla no implicará el archivo automático de la denuncia. Este sólo podrá acordarse válidamente si su participación resultare indispensable para poder continuar con la investigación. Bajo ninguna circunstancia podrá ejercerse esta atribución si el hostigamiento resultare público y notorio.

**ARTÍCULO 46. AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN DE LA DENUNCIA.**

*SE ELIMINA Y SE COMUNICA MEDIANTE OFICIO SCU-449-2014.*

**ARTÍCULO 47. AUTO DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO.**

Recibida la denuncia o, en su caso, cumplido el trámite de su ratificación, ampliación y aclaración, la Comisión emitirá, en el plazo máximo de 5 días hábiles, auto de apertura del procedimiento en el cual:

- a. Ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada.
- b. Le otorgará audiencia por el término de cinco días hábiles a efecto de que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca la prueba que estime pertinente, advirtiéndole que la omisión de contestar no implica presunción alguna de culpabilidad.
- c. Le prevendrá el señalamiento de un medio para atender notificaciones, advirtiéndole que de no hacerlo las resoluciones posteriores que se dicten se le tendrán por notificadas con el transcurso de veinticuatro horas.
- d. Le informará de su derecho a ser asistida y defendida por un abogado o una abogada de su elección, del de contar con la asistencia de consultores de una ciencia o técnica designados por ella y del de hacerse acompañar por un representante sindical o gremial, o por el defensor estudiantil, advirtiéndole que la ausencia de unos u otros no es obstáculo para la válida continuación del procedimiento.
- e. Convocará a las partes a la comparecencia de evacuación de pruebas.
- f. Fijará fecha y hora para la realización de la comparecencia.
- g. Ordenará la evacuación de las probanzas que por iniciativa propia considere necesario hacer llegar al proceso.
- h. Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.

El auto de apertura deberá serle notificado a la presunta víctima y al denunciado en forma personal y privada. Salvo solicitud expresa de la parte proponente, la citación de los testigos correrá por cuenta de la Comisión.

**ARTÍCULO 48. OMISIÓN DE CONTESTAR.**

Si la persona denunciada no ejerce su derecho de defensa, luego de notificado legalmente, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final. En ese caso, la persona denunciada podrá apersonarse a él en cualquier momento, asumiéndolo en el estado en que se encuentre.

**II. FASE PROBATORIA**

**ARTÍCULO 49. EVACUACIÓN DE OTRAS PRUEBAS.**

Antes de la comparecencia, la Comisión deberá gestionar la evacuación de las probanzas, excluidas las testimoniales, que hayan sido admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere necesario hacer llegar al proceso.

## **ARTÍCULO 50. COMPARECENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS.**

La comparecencia será oral y privada y deberá celebrarse en la fecha y hora previamente establecida. En ella se evacuará toda la prueba que las partes quieran aportar, así como aquella que la Comisión considere necesario hacer llegar al procedimiento.

## **ARTÍCULO 51. MODO DE PROCEDER EN LA COMPARECENCIA.**

El día y la hora señalada para la comparecencia, la Comisión procederá de la siguiente forma:

- a. Verificará la presencia o ausencia de las partes y de quienes deban participar y declarará abierta la comparecencia. La inasistencia de alguna o todas las partes, sus representantes legales o sus abogados no impedirá su realización.
- b. Resolverá las cuestiones incidentales planteadas con anterioridad o en ese mismo momento.
- c. Recibirá declaración de las partes. De estimarse procedente, de previo a la deposición de la víctima, ordenará la salida del denunciado.
- d. Evacuará, en forma separada y previa juramentación, los testimonios aportados. A la persona declarante se le invitará a manifestar cuanto conozca sobre los hechos de la denuncia y después, si es necesario, se le interrogará. Las preguntas que se le formulen deben versar sobre los hechos de la denuncia y su contestación, ser claras y directas y no podrán ser impertinentes, capciosas ni sugestivas. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, previa lectura, por todas las personas que hayan participado en la comparecencia.
- e. Si alguno de los testigos propuestos no se hubiere hecho presente a pesar de haber sido debidamente citado, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique.
- f. Resolverá sobre la admisión de los otros tipos de prueba y dará audiencia a las partes sobre ellas.
- g. Concluida la evacuación de pruebas, se concederá la palabra a la presunta víctima, a la Fiscalía y a la persona denunciada para que, en ese orden, formulen, si a bien lo tienen, sus conclusiones respecto a la existencia de los hechos denunciados, las responsabilidades por su comisión y el tipo de sanción aplicable.
- h. Formuladas las conclusiones, se suspenderá la comparecencia a efecto de que la Comisión delibere y determine si debe ordenar prueba para mejor resolver, para lo cual debe ajustarse a lo previsto en el artículo 53.
- i. Si la comisión considera que no es necesario evacuar prueba para mejor resolver, reúne a las partes, da por concluida la comparecencia y comunica que en el plazo máximo de 5 días hábiles emitirá la resolución final. Si la Comisión considera que se debe recibir prueba para mejor resolver, la misma será recibida en el plazo máximo de tres días hábiles, para lo cual fijará fecha y hora, y a partir de la recepción de dicha prueba se dará por concluida la comparecencia y se comunicará a las partes la fecha para dictar la resolución final.

La comparecencia será presidida por el integrante que la Comisión designe en cada caso concreto y, a falta de designación, por quien ocupe la presidencia.

## **ARTÍCULO 52. PROHIBICIÓN DE CONCILIAR.**

Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por hostigamiento sexual.

#### **ARTÍCULO 53. PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER.**

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

#### **ARTÍCULO 54. DEBERES DE ACATAMIENTO, COLABORACIÓN E INFORMACIÓN.**

Toda funcionario y estudiante de la Institución está en la obligación de acatar las prevenciones, órdenes y resoluciones que emita la Comisión, así como en la de brindar la colaboración y en la de suministrar la información que le sea solicitada por la Comisión o por la Presidencia para la debida tramitación del procedimiento por hostigamiento sexual, dentro de los plazos establecidos. La negativa injustificada a cumplir con cualquiera de estos deberes será considerada como una falta grave, que dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Régimen Disciplinario. Con tal propósito, la presidencia de la Comisión pondrá los hechos en conocimiento de quien corresponda.

### **III. FASE FINAL**

#### **ARTÍCULO 55. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

La Comisión valorará todas las pruebas aportadas, incluidos los indicios, de manera objetiva, con amplitud de criterio y de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

#### **ARTÍCULO 56. DECLARACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA.**

Las manifestaciones de la presunta víctima solo podrán ser desconocidas por razones objetivas. Para tal efecto, será necesario contar, cuando menos, con prueba indiciaria que haga suponer que obedecen a la pretensión de afectar, de algún modo, la estabilidad laboral, académica o estudiantil de la persona denunciada.

#### **ARTÍCULO 57. PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN FINAL.**

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

Únicamente en el caso que la resolución final de la Comisión constituya una sanción de despido contra un trabajador, o una sanción para un estudiante, dicha resolución constituirá una recomendación, que será notificada a la autoridad universitaria competente para tomar la

decisión final, con copia al denunciado y denunciante, indicando claramente que es una mera recomendación que no tiene recurso alguno, sin embargo en las 48 horas siguientes a la notificación, los posibles afectados pueden presentar sus consideraciones finales al órgano resolutorio.

#### **ARTÍCULO 58. RESOLUCIÓN FINAL.**

Además de los requisitos establecidos en la Convención Colectiva vigente, la resolución de fondo contendrá:

- a. La identificación plena de las partes.
- b. La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado. Deberán tomarse en cuenta todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin efectuar ni incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la víctima.
- c. La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes.
- d. La calificación jurídica de la (s) conducta (s).
- e. La decisión final.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

#### **ARTÍCULO 59. CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN FINAL.**

La resolución final podrá tener alguno de los siguientes contenidos:

- a. Que la falta no existió o que, de haber existido, la persona investigada no la cometió. En este caso, la Comisión así lo declarará y ordenará el archivo definitivo del expediente una vez firme la resolución.
- b. Que la falta si existió y que la persona investigada la cometió. En este supuesto, tratándose de un funcionario y siempre y cuando la sanción no sea la de despido, la Comisión la impondrá y ordenará su ejecución a las instancias competentes. Si por la gravedad de los hechos, llega a la conclusión de que procede el despido, emitirá la recomendación y lo comunicará a la Rectoría para la decisión final. Si se trata de un estudiante, recomendará, a la instancia competente, que se le imponga la sanción que estime pertinente según los términos del presente reglamento

#### **ARTÍCULO 60. ELEVACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES.**

Cuando la decisión final consista en una recomendación, la Comisión la trasladará, junto con el expediente, a quien corresponda emitir la decisión definitiva dentro de las 24 horas siguientes a su emisión.

Cuando se recomiende el despido sin responsabilidad patronal, la resolución será elevada a la Rectoría, con copia al superior jerárquico del funcionario afectado.

Tratándose de estudiantes, la recomendación será elevada a la instancia competente según se defina en el Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional y en el artículo 103 de este Reglamento.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 61. RESOLUCIÓN SOBRE LA RECOMENDACIÓN.**

Tanto la Rectoría, como el consejo académico, la decanatura o la dirección de la unidad académica o administrativa deben dictar la resolución definitiva dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente. En caso de que consideren improcedente la recomendación de la Comisión y siempre que así lo amerite, definirán la sanción sustitutiva por imponer.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1071-2017.*

### **IV. RECURSOS**

#### **ARTÍCULO 62. RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO.**

Sólo serán impugnables vía recurso de apelación las siguientes resoluciones:

- a. La resolución final emitida por la Comisión únicamente cuando acuerde el archivo del expediente. Las recomendaciones no son impugnables.
- b. La resolución final que impone una sanción o archiva el expediente, emitida por la autoridad competente para este acto.

Contra las resoluciones que resuelven medidas cautelares únicamente cabrá solicitud de Adición y Aclaración.

Todas las demás resoluciones o actos, por ser de mero trámite y las que emiten recomendaciones, no tienen recurso alguno.

No obstante, tratándose de la recomendación emitida por la Comisión a la autoridad competente para tomar la decisión final, dentro de las 48 horas siguientes a su notificación, la persona denunciada, podrá formular ante la Rectoría o ante la instancia competente si se trata de estudiantes los argumentos de descargo que estime convenientes.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

#### **ARTÍCULO 63. TRÁMITE DE LA APELACIÓN.**

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

- a. El plazo para interponerlo será de tres días.
- b. Deberá formularse por escrito, con indicación de los agravios causados por la resolución impugnada.
- c. Se presentará directamente ante el Tribunal Universitario de Apelaciones.
- d. El recurso se entenderá admitido en el efecto suspensivo, sin necesidad de resolución que así lo establezca.
- e. No cabe la subsanación del recurso, ni la ampliación de los agravios en que se basa.

- f. Una vez recibido el o los escritos de interposición, el Tribunal Universitario de Apelaciones le solicitará a la instancia correspondiente la remisión del expediente original, debidamente foliado, dentro de un plazo que no podrá exceder de veinticuatro horas.
- g. Recibido el expediente, el Tribunal Universitario de Apelaciones deberá resolver lo pertinente sin más trámite en un término máximo de OCHO DÍAS.  
*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*
- h. El Tribunal Universitario de Apelaciones no podrá ordenar la evacuación de prueba alguna o intentar cualquier forma de conciliación. En caso de requerir asesoría jurídica, deberá solicitarla y recibirla en forma oral, dejando constancia en un acta de la misma, dentro del plazo antes indicado.
- i. El recurso se considerará sólo en lo desfavorable a la parte recurrente, siempre y cuando ello haya sido objeto de impugnación.

#### **ARTÍCULO 64. LEGITIMACIÓN DE LA FISCALÍA PARA IMPUGNAR.**

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

#### **ARTÍCULO 64 BIS. AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA.**

No se requiere agotar la vía administrativa para acudir a la vía judicial.

*Se incorpora según oficio SCU-449-2014 y fue publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

### **SECCIÓN VI EJECUCIÓN**

#### **ARTÍCULO 65. EJECUTORIEDAD.**

Las resoluciones que emitan los órganos competentes en materia de hostigamiento sexual deberán quedar firmes para originar su ejecución. Inmediatamente después de que hayan alcanzado esa condición, la Comisión, cuando corresponda por la naturaleza de la sanción, dispondrá las medidas necesarias para que se cumplan los efectos de lo resuelto y verificará su cabal cumplimiento por quienes deban hacerlo.

#### **ARTÍCULO 66. OBLIGACIONES DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS.**

Las unidades académicas y administrativas deberán acatar a cabalidad las instrucciones giradas por la Comisión, para lo cual han de verificar los trámites y procedimientos administrativos necesarios e informarle de lo actuado por ellas en forma oportuna, so pena de incurrir en responsabilidades disciplinarias.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 67. EJECUCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN.**

Una vez acordada una medida cautelar o una de protección, la Comisión se la comunicará a

la Vicerrectoría o dirección de la unidad académica o administrativa correspondiente, según se trate de personal universitario o de estudiantes, para su efectiva e inmediata ejecución. Además, tratándose de estudiantes, deberá remitirle copia de la resolución a la decanatura y al consejo de facultad, centro o sede.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1071-2017.*

## **ARTÍCULO 68. EJECUCIÓN DE SANCIONES.**

Dentro de los tres días siguientes a la firmeza de la resolución que sanciona a un funcionario o a una funcionaria con una suspensión o con el despido, la Comisión emitirá otra mediante la cual le ordenará a la persona que ocupe la dirección de la unidad académica o administrativa correspondiente que proceda, de inmediato, a hacer efectiva su ejecución. En ella, de acuerdo con las circunstancias, le fijará el plazo máximo dentro del cual ha de verificar lo ordenado, sin que, en ningún supuesto, pueda ser mayor a diez días; y le advertirá que, en caso de incumplimiento, podrá ser sancionado por encubrimiento o favorecimiento, al tenor de lo previsto en el inciso 5) del artículo 78 de este Reglamento. Asimismo, le solicitará un informe de lo actuado, que deberá ser presentado, a más tardar, tres días después de vencido el plazo fijado.

Contra la resolución que ordena la ejecución no cabe recurso alguno.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **SECCIÓN VII OTRAS OBLIGACIONES**

### **ARTÍCULO 69. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.**

Se prohíbe a los funcionarios y estudiantes divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en trámite, sobre el proceso de investigación o sobre las resoluciones adoptadas en materia de hostigamiento sexual, que permita identificar a las partes.

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

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

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

### **ARTÍCULO 70. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN FINAL.**

De imponerse una sanción, una vez firme, la instancia que la emitió deberá remitir copia de la

resolución final:

- a. Al Programa Desarrollo de Recursos Humanos y a la unidad académica o administrativa correspondiente, para que se incluya en el expediente personal, si la persona sancionada es un funcionario.
- b. A la o a las unidades académicas, al Departamento de Registro y a la Defensoría Estudiantil, si la persona investigada es un estudiante.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 71. COMUNICACIONES A LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES.**

Tanto la interposición de una denuncia, como lo resuelto en definitiva deberán ser comunicados por la Rectoría a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

#### **ARTÍCULO 72. DENUNCIA POR LA PRESUNTA COMISIÓN DE UN DELITO.**

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

#### **ARTÍCULO 73. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN SANCIONATORIA AL COLEGIO PROFESIONAL RESPECTIVO.**

Tratándose de personas profesionales, la instancia que emitió la resolución definitiva remitirá copia de ella al colegio profesional respectivo para que se proceda conforme al artículo 11 de la Ley.

#### **ARTÍCULO 74. DEVOLUCIÓN Y ARCHIVO DE LOS EXPEDIENTES FENECIDOS.**

Una vez firme la resolución final, el expediente original se remitirá a la Comisión con el propósito de que esta lo clasifique, lo archive y lo custodie.

### **CAPÍTULO IV SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 75. SANCIONES PARA LAS PERSONAS HOSTIGADORAS.**

El funcionario a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual será sancionado, de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a. Apercibimiento escrito.
- b. Suspensión sin goce de salario hasta por treinta días.
- c. Despido sin responsabilidad patronal.

No podrá ser nombrado o contratado como profesor emérito o jubilado quien haya sido sancionado por haber incurrido en hostigamiento sexual.

Tratándose de estudiantes, las sanciones aplicables son:

- a. Apercibimiento escrito.
- b. Suspensión hasta por un mes.
- c. Expulsión hasta por cinco años.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **ARTÍCULO 76. SANCIONES PARA LAS PERSONAS INSTIGADORAS Y CÓMPLICES.**

Las personas instigadoras y las cómplices serán disciplinadas con las sanciones previstas en el artículo anterior.

## **ARTÍCULO 77. CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE LA SANCIÓN.**

En la resolución final, el órgano competente fijará y motivará en forma debida la sanción por imponer, atendiendo a la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual. Para tal efecto debe analizar globalmente la situación y detectar aquellos elementos que revelen la mayor o menor gravedad del hostigamiento sexual, debiendo tomar en cuenta, en todo caso, cuando menos los siguientes criterios:

- a. La (s) conducta (s) o comportamiento (s) en sí, así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se cometió.
- b. La posición jerárquica de la persona hostigadora, de manera tal que a mayor jerarquía y responsabilidad social e institucional de su condición y funciones mayor reproche.
- c. Los poderes de dominio y el modo en que fueron utilizados.
- d. La reincidencia en la comisión de conductas de hostigamiento sexual.
- e. La conducta de la persona hostigadora posterior a la comisión del hostigamiento sexual, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros de trabajo o de estudio, etc., así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral o académica en contra de la víctima.
- f. La posición de la persona hostigada.
- g. La trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral, comercial, académico o estudiantil.
- h. La trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en la víctima, sin obviar en ningún caso las alteraciones o distorsiones sufridas en su estado psicológico.
- i. El número de víctimas.

La falta de concurrencia de uno o varios de esos criterios no significará una menor gravedad de la falta

## **ARTÍCULO 78. SANCIONES POR ENCUBRIMIENTO O FAVORECIMIENTO.**

Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el Artículo 101, siguientes y concordantes del Estatuto Orgánico, el funcionario que,

- a. Conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, no le dé el trámite previsto en esta normativa.
- b. Entorpezca o atrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento.
- c. Se niegue a declarar, a brindar información sobre los hechos investigados o a colaborar

con los órganos competentes.

d. Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración.

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

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **ARTÍCULO 79. SANCIONES PARA QUIENES DENUNCIEN FALSAMENTE.**

Incurrirá en falta de naturaleza laboral o estudiantil, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, de conformidad con los Artículos 101, siguientes y concordantes del Estatuto Orgánico o con el Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, el funcionario o el estudiante que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **CAPÍTULO V ÓRGANOS COMPETENTES**

### **SECCIÓN I DISPOSICIONES GENERALES**

## **ARTÍCULO 80. ÓRGANOS.**

Los órganos competentes en materia de hostigamiento sexual son:

- a. La Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.
- b. La Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.
- c. La Rectoría.
- d. El Consejo Académico, la decanatura o, en su caso, la dirección de la unidad académica o administrativa.
- e. El Tribunal Universitario de Apelaciones.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

### **SECCIÓN II FISCALÍA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## **ARTÍCULO 81. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES.**

La Fiscalía estará conformada por un Fiscal y un Fiscal Adjunto. Sus funciones son las siguientes:

- a. Recibir las denuncias de hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación.
- b. Asesorar e informar a las personas víctimas de sus derechos y obligaciones al momento

en que interpongan una denuncia o en su primera intervención en el procedimiento.

- c. Representar a la persona denunciante de conformidad con el artículo 31 de este Reglamento.
- d. Ejercer la acción disciplinaria cuando la presunta víctima le delegue su ejercicio o cuando esté imposibilitada de ejercerla y no tenga quien la represente.
- e. Practicar las diligencias pertinentes y útiles que le permitan acreditar o descartar la existencia del hecho constitutivo de hostigamiento sexual.
- f. Apoyar el Programa de Prevención del Hostigamiento Sexual.
- g. En el caso de la Fiscal Adjunta, efectuar el acompañamiento emocional a la víctima durante el proceso de investigación y sustituirá a la Fiscal Titular en caso de ausencia.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

## **ARTÍCULO 82. REQUISITOS.**

Para ser Fiscal o Fiscal Adjunto se requiere:

- a. Poseer el grado académico de licenciatura. La persona que ocupe el cargo de Fiscal debe tener el grado académico en Derecho y quien ocupe el cargo de Fiscal Adjunta debe tenerlo en Psicología.
- b. Tener una especialidad en Estudios de la Mujer o en Violencia de Género, preferiblemente con énfasis en hostigamiento sexual.
- c. Tener al menos tres años de experiencia profesional en el abordaje de la problemática. La Fiscal Adjunta, además debe tener experiencia considerable en intervención de situaciones de crisis.

## **ARTÍCULO 83. NOMBRAMIENTO.**

Las personas integrantes de la Fiscalía serán nombradas por el Consejo Universitario, por un periodo de tres años y podrán ser reelectas por una sola vez en forma consecutiva.

Dos meses antes de vencerse el nombramiento del o la Fiscal o Fiscal Adjunta o una vez que se tenga certeza de la ocurrencia de una vacante, el Consejo Universitario publicará una invitación general a la comunidad universitaria, con indicación de los requisitos, para recibir propuestas, y solicitará a cada uno de los decanos y Vicerrectorías la remisión de candidatos. Cerrado el plazo de inscripciones, se elaborará una lista de candidatos que será remitida al Instituto de Estudios de la Mujer para que proceda a la valoración de los requisitos y presente un informe al Consejo Universitario. El Instituto de Estudios de la Mujer deberá cumplir con su cometido en un plazo máximo de 10 días hábiles. Recibido el informe, el Consejo Universitario decidirá lo pertinente.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

## **ARTÍCULO 84. CAUSALES DE DESTITUCIÓN.**

Son causales de destitución de quienes integran la Fiscalía:

- a. El incumplimiento grave de sus obligaciones laborales establecidas en el Estatuto

- Orgánico y en la Convención Colectiva de Trabajo.
- b. La violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento.
  - c. El incumplimiento reiterado del deber de trasladar los casos a la Comisión con la celeridad prescrita en este reglamento.

Para efectos de establecer la sanción correspondiente se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 del Estatuto Orgánico.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **ARTÍCULO 85. JORNADA.**

La jornada de las personas que integren la Fiscalía será asignada por el Consejo Universitario, previas solicitud razonada de la Fiscalía y recomendación de la Rectoría.

### **SECCIÓN III COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

## **ARTÍCULO 86. NATURALEZA Y FUNCIONES.**

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

- a. Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento, y dictar las resoluciones correspondientes.
- b. La competencia de la Comisión se extiende al conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual cometidos por personas funcionarias o estudiantes de la Universidad Nacional, dentro o fuera del campus universitario. En este último caso, la competencia tendrá como límite el principio de ocasionalidad.
- c. Efectuar las investigaciones que estime pertinentes, para lo cual podrá solicitar la colaboración necesaria de las diferentes instancias universitarias y extrauniversitarias, así como la de los funcionarios de la Institución.
- d. Acordar las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
- e. Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.
- f. Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
- g. Cuando la persona denunciada sea un funcionario, imponerle la sanción de apercibimiento escrito o la de suspensión sin goce de salario o bien, recomendarle a la Rectoría su despido sin responsabilidad patronal.
- h. Cuando la persona hostigadora sea un estudiante, recomendarle a la instancia competente, la imposición de la sanción que estime pertinente. Para todos los efectos, la recomendación de la Comisión sustituirá a la del director de la unidad académica o paracadémica y a la de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

- i. Informar al Rector (a) de las denuncias recibidas y las resoluciones que dicte la Comisión, para el tramite pertinente ante la Defensoría de los Habitantes.
- j. Poner en conocimiento de quien corresponda la negativa de los funcionarios a colaborar, el entorpecimiento que hagan de la investigación, el quebranto de la prohibición de confidencialidad o la omisión de denunciar casos de hostigamiento sexual contra sus colaboradores.
- k. Velar por la regularidad del procedimiento, el uso correcto de las facultades procesales y la buena fe.
- l. Verificar por los medios que estime pertinentes, el cumplimiento de sus prevenciones, órdenes y resoluciones.
- m. Tomar las medidas necesarias para ejecutar lo resuelto por los órganos competentes.
- n. Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente Reglamento.
- o. Clasificar, archivar y custodiar los expedientes fenecidos en materia de hostigamiento sexual.
- p. Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado. Queda a salvo lo indicado en los artículos 102, 103 y 104 de este Reglamento.
- q. Otras atribuciones que se establezcan en este u otro reglamento universitario.

#### **ARTÍCULO 87. DEBERES.**

La Comisión tendrá los siguientes deberes:

- a. Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.
- b. Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.
- c. Guardar silencio sobre las resoluciones que dicte.
- d. Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.
- e. Evitar cualquier dilación del procedimiento.
- f. Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos. El incumplimiento injustificado de los plazos establecidos dará lugar a responsabilidad disciplinaria y eventualmente civil.
- g. Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello. Queda a salvo lo indicado en los artículos 106, 107 y 108 de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO 88. PODERES DE ORDENACIÓN E INSTRUCCIÓN.**

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

#### **ARTÍCULO 89. CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA.**

La Comisión estará conformada por tres personas propietarias y tres suplentes. Una de las propietarias debe tener grado académico en Derecho. Al menos dos propietarias y dos suplentes deben ser mujeres.

Anualmente, la Comisión nombrará en su seno un presidente y un secretario, quienes podrán ser reelectas. En sus ausencias temporales, la presidencia y la secretaría serán ocupadas por el integrante que la Comisión designe.

La Comisión sesionará en forma ordinaria una vez por semana y extraordinariamente cuando sea convocada por la presidencia.

Para poder sesionar válidamente la Comisión debe estar reunida en pleno. Las deliberaciones siempre serán privadas y las decisiones serán adoptadas por mayoría. Quien no esté de acuerdo con la decisión mayoritaria deberá hacer constar las razones de su voto disidente.

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 89**

Se deroga.

*Modificado según oficio SCU-242-2010, publicado en UNA-Gaceta 2-2010 y según el oficio SCU-1036-2015.*

## **ARTÍCULO 90. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA.**

Son atribuciones de la presidencia:

- a. Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de la Comisión. Queda a salvo lo previsto en el artículo 73 de este Reglamento.
- b. Designar rotativamente y en estricto orden al suplente que cubrirá la (s) ausencia (s) temporal (es) del integrante propietario.
- c. Convocar a sesiones.
- d. Elaborar el orden del día.
- e. Firmar la resolución de apertura del procedimiento.
- f. Comunicar y ejecutar las decisiones de la Comisión.
- g. Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la Comisión y que esta le asigne.

## **ARTÍCULO 91. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA.**

Son atribuciones de la secretaría:

- a. Levantar las actas de las sesiones de la Comisión.
- b. Conformar y custodiar los expedientes disciplinarios y mostrarlos a quienes pueden tener acceso a ellos.
- c. Hacer constar la presentación y recepción de escritos.
- d. Las demás que la Comisión le asigne.

## **ARTÍCULO 92. REQUISITOS.**

Para ser miembro de la Comisión se requiere:

- a. Contar con una trayectoria institucional excelente, salvo que por inopia sea necesario nombrar a alguien externo a la Universidad.
- b. Poseer el grado académico de licenciatura. Al menos uno de los miembros de la Comisión debe ser licenciada en Derecho.
- c. Ser sensible al problema de hostigamiento sexual.
- d. Haber recibido capacitación especializada con enfoque de género.
- e. Tener al menos tres años de experiencia profesional.

### **ARTÍCULO 93. INCOMPATIBILIDADES.**

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

- a. Puesto en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.
- b. Puesto en representación sindical o en cualquier otra organización gremial universitaria.
- c. Integrante de órganos desconcentrados.
- d. Miembro de la Junta de Relaciones Laborales.
- e. Miembro del Tribunal Electoral Universitario.
- f. Miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1071-2017.*

### **ARTÍCULO 94. NOMBRAMIENTO.**

Tanto las personas propietarias como las suplentes serán nombradas por el Consejo Universitario, por un período de tres años y podrán ser reelectas por una sola vez en forma consecutiva.

Dos meses antes de vencerse el nombramiento de las personas integrantes de la Comisión o una vez que se tenga certeza de la ocurrencia de una vacante, el Consejo Universitario publicará una invitación general a la comunidad universitaria, con indicación de los requisitos, para que recibir propuestas, y solicitará a cada uno de los decanos y vicerrectorías la remisión de candidatos. Cerrado el plazo de inscripciones, se elaborará una lista de candidatos que será remitida al Instituto de Estudios de la Mujer para que proceda a la valoración de los requisitos y presente un informe al Consejo Universitario. El Instituto de Estudios de la Mujer deberá cumplir con su cometido en un plazo máximo de 10 días hábiles. Recibido el informe, el Consejo Universitario decidirá lo pertinente.

*Modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

### **ARTÍCULO 95. DEBERES.**

Son deberes de las personas integrantes de la Comisión los siguientes:

- a. Asistir puntualmente a las sesiones, salvo casos justificados. En la medida de lo posible, quien deba ausentarse a una o más sesiones deberá comunicarlo a la presidencia con anticipación para que ésta proceda a designar un o una suplente que le sustituya.

- b. Actuar con imparcialidad, en virtud de lo cual deberá excusarse cuando le asista motivo de impedimento para conocer de un procedimiento determinado.
- c. Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.
- d. No abandonar las sesiones.
- e. Desempeñar las funciones y comisiones que se le encarguen.

#### **ARTÍCULO 96. REMOCIÓN.**

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

- a. La ausencia injustificada a dos sesiones consecutivas o tres alternas en un año calendario.
- b. No excusarse cuando le asista motivo para hacerlo.
- c. El incumplimiento de las funciones asignadas.
- d. El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con el artículo 14 del Estatuto Orgánico.

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

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 97. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES.**

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

Además, será causal de impedimento para las integrantes de la Fiscalía, las causales previstas en la normativa nacional en protección de la ética profesional en el ejercicio de la profesión que corresponda.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 98. TRÁMITE DEL IMPEDIMENTO Y DE LA RECUSACIÓN.**

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

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 99. TRÁMITE DE LA EXCUSA.**

La excusa se tramitará de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento de los Impedimentos, Excusas y Recusaciones.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **ARTÍCULO 100. JORNADA.**

La presidencia de esta Comisión tendrá una asignación de ½ tiempo por el ejercicio del puesto, los demás integrantes contarán con dieta por cada sesión a la que asistan. No podrán renumerarse más de cuatro sesiones ordinarias o extraordinarias por mes. El monto de la dieta será establecida por el Consejo Universitario.

### **SECCIÓN IV LA RECTORÍA**

## **ARTÍCULO 101. COMPETENCIA.**

Tratándose de funcionarios, compete a la Rectoría conocer y pronunciarse en definitiva sobre la recomendación de despido sin responsabilidad patronal emitida por la Comisión.

Mientras el expediente original se encuentre bajo su custodia le corresponderá ejercer las facultades enumeradas en el inciso 14) del artículo 86 y en el 7) del 87 de este Reglamento.

### **SECCIÓN V EL CONSEJO ACADÉMICO, LA DECANATURA Y LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA**

## **ARTÍCULO 102. COMPETENCIAS.**

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

- a. La dirección de la unidad académica o administrativa si se recomienda apercibirle por escrito.
- b. La decanatura de la facultad si se recomienda suspenderle hasta por un mes.
- c. El Consejo Académico (CONSACA) si se recomienda expulsarle hasta por cinco años.

Mientras el expediente original se encuentre bajo la custodia de cualquiera de esos órganos les corresponderá ejercer las facultades enumeradas en el inciso 14) del artículo 86 y en el 7) del 87 de este Reglamento.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

### **SECCIÓN VI EL TRIBUNAL UNIVERSITARIO DE APELACIONES**

## **ARTÍCULO 103. COMPETENCIA.**

En materia de hostigamiento sexual, el Tribunal Universitario de Apelaciones actuará como órgano de alzada en todos aquellos casos en que el presente Reglamento otorgue a las

partes el derecho a apelar.

En el ejercicio de esa competencia, el Tribunal deberá ajustarse a los plazos y al procedimiento establecido en el presente Reglamento.

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

- a. El Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- b. El Reglamento del Régimen Disciplinario.
- c. El Estatuto Orgánico.
- d. La Ley General de la Administración Pública.

Mientras el expediente original se encuentre bajo su custodia al Tribunal Universitario de Apelaciones le corresponderá ejercer las facultades enumeradas en el inciso 14) del artículo 86 y en el 7) del 87 de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO 103 BIS: PRESCRIPCIÓN:**

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

*Se incorpora según oficio SCU-449-2014 y fue publicado en UNA-GACETA 5-2014.*

### **CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 104. NORMATIVA SUPLETORIA.**

Las situaciones no previstas en este Reglamento serán regulados con las normas establecidas para situaciones análogas, siempre que no contradigan los principios que lo inspiran.

#### **ARTÍCULO 105. DEROGACIONES.**

Este reglamento deroga al anterior denominado Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional aprobado por el Consejo Universitario en su sesión celebrada el 29 de agosto de 1996, así como cualquier otra disposición que se oponga a lo previsto.

#### **ARTÍCULO 106. VIGENCIA.**

La presente normativa regirá a partir de su publicación.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

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

Presentación

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

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. OBJETO.  
ARTÍCULO 2. DEFINICIONES.

#### **CAPÍTULO II POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

ARTÍCULO 3. DEBER DE APROBAR Y EJECUTAR LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.  
ARTÍCULO 4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.  
ARTÍCULO 5. RESPONSABLES.  
TRANSITORIO AL ARTÍCULO 5  
ARTÍCULO 6. DEBER DE REVISAR LA EJECUCIÓN.

#### **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

##### **SECCIÓN I PRINCIPIOS GENERALES**

ARTÍCULO 7. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.  
ARTÍCULO 8. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN.  
ARTÍCULO 9. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.  
ARTÍCULO 10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.  
ARTÍCULO 11. GARANTÍA DE PROTECCIÓN LABORAL.  
ARTÍCULO 12. OTRAS GARANTÍAS.  
ARTÍCULO 13. DEBIDO PROCESO.  
ARTÍCULO 14. ESTADO DE INOCENCIA.  
ARTÍCULO 15. PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD.  
ARTÍCULO 16. IMPARCIALIDAD.  
ARTÍCULO 17. DEBER DE CELERIDAD Y PLAZO MÁXIMO.  
ARTÍCULO 18. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES.  
ARTÍCULO 19. REGLA DE INTERPRETACIÓN.

## **SECCIÓN II LAS PARTES Y SUS DERECHOS**

|              |  |
|--------------|--|
| ARTÍCULO 20. | PARTES.  |
| ARTÍCULO 21. | DERECHOS.  |
| ARTÍCULO 22. | DERECHO A LA IGUALDAD.                                 |
| ARTÍCULO 23. | DECLARACIÓN SIN LA PRESENCIA DE LA PERSONA DENUNCIADA. |
| ARTÍCULO 24. | VÍCTIMAS MENORES DE EDAD.                              |
| ARTÍCULO 25. | REPRESENTACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA.                 |
| ARTÍCULO 26. | DEBERES.   |

## **SECCIÓN III ACTOS PROCEDIMENTALES**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| ARTÍCULO 27.                 | CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN DE ESCRITOS.                 |
| ARTÍCULO 28.                 | ACTAS.  |
| ARTÍCULO 29.                 | RESOLUCIONES.   |
| ARTÍCULO 30.                 | DEBER DE NOTIFICAR.                                     |
| ARTÍCULO 31.                 | MEDIO PARA NOTIFICACIONES.                              |
| ARTÍCULO 32.                 | FORMA DE LA NOTIFICACIÓN.                               |
| TRANSITORIO AL ARTÍCULO. 33. |   |
| ARTÍCULO 33.                 | CITACIÓN.   |
| ARTÍCULO 34.                 | PLAZOS.   |
| ARTÍCULO 35.                 | NULIDADES Y CONSERVACIÓN DE LOS ACTOS DE PROCEDIMIENTO. |

## **SECCIÓN IV MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN**

|              |                          |
|--------------|--------------------------|
| ARTÍCULO 36. | PRINCIPIO DE PROTECCIÓN. |
| ARTÍCULO 37. | MEDIDAS CAUTELARES.      |
| ARTÍCULO 38. | MEDIDAS DE PROTECCIÓN.   |

## **SECCIÓN V PROCEDIMIENTO**

### **I. FASE INICIAL**

|              |  |
|--------------|--|
| ARTÍCULO 39. | INICIO E IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.   |
| ARTÍCULO 40. | ACCIÓN DISCIPLINARIA.  |
| ARTÍCULO 41. | DEBER DE REFERIR A LA PRESUNTA VÍCTIMA A LA FISCALÍA.                                  |
| ARTÍCULO 42. | DEBER DE DENUNCIAR.  |
| ARTÍCULO 43. | PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.   |
| ARTÍCULO 44. | CONTENIDO DE LA DENUNCIA.  |
| ARTÍCULO 45. | RATIFICACIÓN DE LA DENUNCIA INTERPUESTA POR TERCEROS POR PARTE DE LA PRESUNTA VÍCTIMA. |

ARTÍCULO 46. SE ELIMINA SCU-449-2014.  
ARTÍCULO 47. AUTO DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO.  
ARTÍCULO 48. OMISIÓN DE CONTESTAR.

## **II. FASE PROBATORIA**

ARTÍCULO 49. EVACUACIÓN DE OTRAS PRUEBAS.  
ARTÍCULO 50. COMPARECENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS.  
ARTÍCULO 51. MODO DE PROCEDER EN LA COMPARECENCIA.  
ARTÍCULO 52. PROHIBICIÓN DE CONCILIAR.  
ARTÍCULO 53. PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER.  
ARTÍCULO 54. DEBERES DE ACATAMIENTO, COLABORACIÓN E INFORMACIÓN.

## **III. FASE FINAL**

ARTÍCULO 55. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.  
ARTÍCULO 56. DECLARACIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA.  
ARTÍCULO 57. PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN FINAL.  
ARTÍCULO 58. RESOLUCIÓN FINAL.  
ARTÍCULO 59. CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN FINAL.  
ARTÍCULO 60. ELEVACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES.  
ARTÍCULO 61. RESOLUCIÓN SOBRE LA RECOMENDACIÓN.

## **IV. RECURSOS**

ARTÍCULO 62. RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO.  
ARTÍCULO 63. TRÁMITE DE LA APELACIÓN.  
ARTÍCULO 64. LEGITIMACIÓN DE LA FISCALÍA PARA IMPUGNAR.  
ARTÍCULO 64 BIS: AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA.

## **SECCIÓN VI EJECUCIÓN**

ARTÍCULO 65. EJECUTORIEDAD.  
ARTÍCULO 66. OBLIGACIONES DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS,  
PARACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS.  
ARTÍCULO 67. EJECUCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN.  
ARTÍCULO 68. EJECUCIÓN DE SANCIONES.

## **SECCIÓN VII**

### **OTRAS OBLIGACIONES**

ARTÍCULO 69. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.  
ARTÍCULO 70. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN FINAL.  
ARTÍCULO 71. COMUNICACIONES A LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES.  
ARTÍCULO 72. DENUNCIA POR LA PRESUNTA COMISIÓN DE UN DELITO.

- ARTÍCULO 73. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN SANCIONATORIA AL COLEGIO PROFESIONAL RESPECTIVO.
- ARTÍCULO 74. DEVOLUCIÓN Y ARCHIVO DE LOS EXPEDIENTES FENECIDOS.

#### **CAPÍTULO IV SANCIONES**

- ARTÍCULO 75. SANCIONES PARA LAS PERSONAS HOSTIGADORAS.
- ARTÍCULO 76. SANCIONES PARA LAS PERSONAS INSTIGADORAS Y CÓMPLICES.
- ARTÍCULO 77. CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE LA SANCIÓN.
- ARTÍCULO 78. SANCIONES POR ENCUBRIMIENTO O FAVORECIMIENTO.
- ARTÍCULO 79. SANCIONES PARA QUIENES DENUNCIEN FALSAMENTE.

#### **CAPÍTULO V ÓRGANOS COMPETENTES**

##### **SECCIÓN I DISPOSICIONES GENERALES**

- ARTÍCULO 80. ÓRGANOS.

##### **SECCIÓN II FISCALÍA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- ARTÍCULO 81. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES.
- ARTÍCULO 82. REQUISITOS.
- ARTÍCULO 83. NOMBRAMIENTO.
- ARTÍCULO 84. CAUSALES DE DESTITUCIÓN.
- ARTÍCULO 85. JORNADA.

##### **SECCIÓN III COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- ARTÍCULO 86. NATURALEZA Y FUNCIONES.
- ARTÍCULO 87. DEBERES.
- ARTÍCULO 88. PODERES DE ORDENACIÓN E INSTRUCCIÓN.
- ARTÍCULO 89. CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA.
- ARTÍCULO 90. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA.
- ARTÍCULO 91. ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA.
- ARTÍCULO 92. REQUISITOS.
- ARTÍCULO 93. INCOMPATIBILIDADES.
- ARTÍCULO 94. NOMBRAMIENTO.
- ARTÍCULO 95. DEBERES.
- ARTÍCULO 96. REMOCIÓN.

- ARTÍCULO 97. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES.  
ARTÍCULO 98. TRÁMITE DE LA RECUSACIÓN.  
ARTÍCULO 99. TRÁMITE DE LA EXCUSA.  
ARTÍCULO 100. JORNADA.

#### **SECCIÓN IV LA RECTORÍA**

- ARTÍCULO 101. COMPETENCIA.

#### **SECCIÓN V EL CONSEJO ACADÉMICO, LA DECANATURA Y LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA**

- ARTÍCULO 102. COMPETENCIAS.

#### **SECCIÓN VI EL TRIBUNAL UNIVERSITARIO DE APELACIONES**

- ARTÍCULO 103. COMPETENCIA.  
ARTÍCULO 103 BIS. PRESCRIPCIÓN.

#### **CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES**

- ARTÍCULO 104. NORMATIVA SUPLETORIA.  
ARTÍCULO 105. DEROGACIONES.  
ARTÍCULO 106. VIGENCIA.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL 15 de octubre del 2009, acta No. 3038

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

- Acta N° 3055 del 11 de febrero del 2010  
Acta N° 3064 del 8 de abril del 2010  
Acta N° 3368 del 13 de marzo del 2014  
Acta N° 3487 del 23 de julio del 2015  
Acta N° 3637-474 del 16 de mayo de 2017

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 17-2009, oficio SCU-2003-2009 del 20 de octubre del 2009, por acuerdo tomado según el artículo tercero, inciso II, de la sesión

celebrada el 27 de noviembre del 2003. De conformidad con el artículo sétimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta N° 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta N° 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.