



**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN
Y DENUNCIA SOBRE CASOS
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA**

Producción Ejecutiva

Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual 2014-2015

Karina Calderón Villegas

Rocío Chaves Jiménez

Carlos Jerez Jiménez

María de los Angeles Montero Sánchez

Alonso Rodríguez Chaves

Luis Segreda Mena

Elaborado por

Carlos Bonilla Avendaño

Rocío Chaves Jiménez

Patricia Molina Espinoza

Correo electrónico

hostigamientosexual@uned.ac.cr

iegenero@uned.ac.cr

Diseño y diagramación

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial EUNED

Contenido

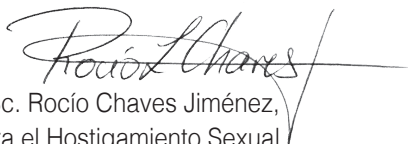
Presentación:	5
I Parte: Generalidades	7
Definición de hostigamiento sexual:	7
¿A quiénes está dirigido este protocolo?.....	7
Principios fundamentales.....	8
¿Cómo saber si sufre de acoso u hostigamiento sexual?	9
¿Qué consecuencias genera a nivel personal?.....	10
¿Qué leyes pueden brindarle protección y defensa de sus derechos?	12
¿Qué derechos y responsabilidades tiene la persona denunciante?.....	13
¿Cuáles deben ser las condiciones para recibir la denuncia de las personas que sufren hostigamiento sexual?.....	15
¿Qué derechos y responsabilidades tiene la persona denunciada?	16
¿Qué rol cumple la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual en la UNED?.....	16
¿Qué responsabilidad tienen otras personas e instancias institucionales?.....	17
II Parte: Pasos del Procedimiento para tramitar las denuncias por Hostigamiento Sexual, según el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia....	19
Consideraciones Fundamentales:	19
Principios que rigen el Proceso:	19

Principios Generales:	20
Principios Específicos:	20
Plazo para concluir el proceso	21
Primer Paso: La Junta Especial o el Instituto de Estudios de Género reciben la denuncia.....	21
Segundo Paso: La Junta Especial analiza la denuncia.	22
Tercer Paso: Traslado del Expediente a la Comisión Investigadora.....	22
Cuarto Paso: Traslado de la denuncia.	23
Quinto Paso: La Comisión Investigadora convoca a la Audiencia Oral y Privada.....	24
Sexto Paso: Análisis de la Prueba.....	27
Sétimo Paso: Resolución de la Comisión.	29
Octavo Paso: Resolución de Persona Superior Jerárquica..	30
Noveno Paso: Seguimiento por parte de la Junta Especial..	30

Presentación

Este protocolo es una herramienta orientada a que las personas conozcan las instancias, procedimientos y canales de información internos para interponer una denuncia frente a hechos y comportamientos que puedan ser considerados como acoso u hostigamiento sexual, así como los mecanismos y procesos que se derivan de dicha denuncia. Con esta acción, se pretende promover la igualdad entre mujeres y hombres, por medio de una cultura de prevención y de cero tolerancia institucional ante el acoso sexual, de conformidad con la Ley 7476 el Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia.

Las personas presuntamente acosadas pueden acercarse a la Junta Especial Contra el Hostigamiento Sexual o al Instituto de Estudios de Género, donde en primera instancia, se les apoyará a romper el silencio, reconocer y expresar si viven en una situación de hostigamiento sexual y recibir asesoramiento psicológico, pueden también informarse sobre sus derechos y contar con la información pertinente, que les permita tomar la decisión de denunciar o no estos actos ante la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.



M.Sc. Rocío Chaves Jiménez,
Presidenta, Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual
Directora, Instituto de Estudios de Género

I Parte

Generalidades

Definición de hostigamiento sexual:

Se entenderá por *Hostigamiento Sexual*, según lo plantea la Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y Docencia:

ARTÍCULO 3.- Definiciones. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a. Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c. Estado general de bienestar personal.

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

¿A quiénes está dirigido este protocolo?

Este documento está dirigido a todo el personal docente, administrativo, población estudiantil y demás personas que presten o reciban servicios en o de la Universidad

Estatal a Distancia (UNED) y que estén pasando por una situación de posible hostigamiento sexual.

También está dirigido a funcionarias y funcionarios con autoridad decisoria en casos de acoso sexual y a autoridades institucionales y personal técnico que, en razón de su cargo, deben asumir tareas o funciones relacionadas con las normas, principios y procedimientos legales que rigen la materia de hostigamiento sexual, toda vez que el incumplimiento de dichas normas, principios y procedimientos acarrea responsabilidad administrativa, civil y eventualmente penal a quienes las incumplan.

Principios fundamentales

A nivel de principios fundamentales se consideran los siguientes:

1. La ley considera como rectores los principios fundamentales del respeto a la dignidad humana, a la libertad, a la vida humana, el derecho al trabajo, el derecho a la educación y el principio de igualdad ante la ley.
2. La jurisprudencia (votos y sentencias de la Sala Constitucional y de los Tribunales Superiores) ha venido desagregando otros derechos afectados por el hostigamiento sexual como: la integridad, la privacidad, la honorabilidad.
3. Desde el marco jurídico Internacional, la obligación de no discriminación por razón de sexo es un principio fundamental en esta ley; lo que ha implicado que se activen los principios de protección especial para que las personas acosadas logren relaciones de igualdad.



¿Cómo saber si sufre de acoso u hostigamiento sexual?

La Ley, en su artículo 4, establece que el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, 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 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 de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturalezas sexuales, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

A continuación se detallan algunas de las conductas que pueden constituir actos de hostigamiento sexual. Pueden haber situaciones que no se hayan incluido en este protocolo pero que sí podrían ser consideradas dentro de estos términos:

- Piropos, burlas, chistes o comentarios con contenido sexual no deseados que le generan molestia e incomodidad.
- Preguntas sobre su vida privada y sexual.
- Llamadas telefónicas o correos electrónicos de carácter ofensivo con contenido sexual.

- Imágenes de contenido sexual que le son ofensivas y desagradables.
- Amenazas por no aceptar sus propuestas de tipo sexual y siente miedo.
- Abusos de poder y críticas sin justificación hacia sus labores, como producto de no aceptar las proposiciones.
- Miradas insinuantes, gestos morbosos y/o sugestivos.
- Siente presión para aceptar propuestas indecorosas o invitaciones no deseadas fuera del lugar de trabajo u universidad.
- Recibe roces físicos o acercamientos corporales no deseados.
- Siente presión para realizar actos sexuales a cambio de beneficios o bajo amenazas.

Estas situaciones de hostigamiento se pueden presentar en los siguientes casos:

- Persona funcionaria contra persona funcionaria
- Persona funcionaria contra estudiante
- Estudiante contra persona funcionaria
- Estudiante contra estudiante
- Persona funcionaria o estudiante contra persona visitante o usuaria de algún servicio de la UNED

Persona funcionaria: puede ser administrativa o docente, jefatura o subalterna.

¿Qué consecuencias genera a nivel personal?

La Ley contra el Hostigamiento Sexual define claramente que una de las cosas importantes para medir las situaciones es considerar las consecuencias que éste tiene en las víctimas.

El hostigamiento sexual puede afectar a las víctimas de formas muy diversas, en varias áreas y con un impacto diferenciado de una persona a otra.

A continuación se presenta una tabla con el listado de algunas de estas consecuencias:

Psicológicos	Físicos	Condiciones materiales de empleo o estudio
<ul style="list-style-type: none"> • Tensión nerviosa • Irritabilidad • Ansiedad • Depresión • Insomnio • Dificultades de concentración • Temor generalizado • Culpa • Labilidad (alteraciones en la manifestación de la afectividad) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaquecas • Problemas digestivos • Náuseas • Pérdida o aumento de apetito • Migrañas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de prestigio • Disminución del rendimiento académico o laboral • Pérdida del empleo o curso • Pérdida de oportunidades y derechos

¿Qué leyes pueden brindarle protección y defensa de sus derechos?

Existen declaraciones, plataformas, tratados y otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, ratificados por Costa Rica y mediante los cuales se asume el compromiso de erradicar la violencia de género. Estos Tratados, por ser materia de Derechos Humanos, están por encima de la legislación nacional. Costa Rica, ha ratificado varias convenciones en materia de violencia contra las mujeres y normativas en contra del hostigamiento sexual, que deben ser incorporados en los distintos instrumentos de protección nacional.

Por ejemplo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) indica en su artículo 3, que *“los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”*.

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas define la violencia sexual como *“todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o utilizar la sexualidad de una persona mediante la coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito”*

Otros instrumentos como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem do Pará), la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing) y el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación

en el Empleo y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, resaltan como principio el hecho que las mujeres deben vivir en un ambiente libre de violencia, donde debe respetarse su integridad psíquica, moral y su dignidad inherente a su persona.

A nivel nacional se cuenta con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476) y sus reformas (Ley N° 8805). Esta ley exige que cada instancia pública y privada en el ámbito laboral y educativo debe contar con un reglamento interno que estipule medidas de prevención y denuncia. En nuestra Ley se sanciona el hostigamiento sexual, sea realizado por hombres o por mujeres, y se protege en igual medida a las personas acosadas, sean estas mujeres u hombres.

El Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la UNED, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2184-2012, Art.II, Inciso 2-a), celebrada el 26 de julio de 2012, responde a las normas nacionales e internacionales sobre Hostigamiento Sexual.

¿Qué derechos y responsabilidades tiene la persona denunciante?

1. Convivir en un ambiente armonioso laboral y académico de cero tolerancia al hostigamiento sexual.
2. Las personas que consideren que se le están violentando sus derechos podrán recibir apoyo, asesoramiento e información acudiendo al Instituto de Estudios de Género.
3. Si ha sido víctima de hostigamiento sexual, puede hacer la denuncia siguiendo el procedimiento ante la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad Estatal a Distancia.

4. El artículo 16 de la Ley sobre el Hostigamiento y Acoso sexual en el Empleo y la Docencia, hace mención sobre el caso que se generen denuncias falsas, señalando que: “quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, injuria o la calumnia, según el código penal.
5. El plazo máximo para realizar la denuncia es de 2 años después del último hecho.
6. Si decide poner la denuncia tiene derecho a:
 - a. Recibir atención a la mayor brevedad posible.
 - b. Hacer la denuncia de forma privada.
 - c. Recibir información sobre el estado de la investigación.
 - d. Confidencialidad.
 - e. Recibir un trato con respeto, sin prejuicios y con sensibilidad por parte de quienes participen en el procedimiento, así como personal docente y administrativo, población estudiantil y demás personas implicadas.
 - f. No ser objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.
 - g. Recibir tratamiento y acompañamiento psicológico especializado.
 - h. Buscar representación legal.
- d. Si fuese personal que labora en la institución, tiene derecho a ser reubicado a otra área durante el proceso. En el caso de ser estudiante, puede solicitar cambio de grupo o llevar el curso por tutoría. Ambas pueden ser medidas de protección o cautelares que se soliciten durante el proceso y en cada caso se podrán considerar otras acciones que resulten pertinentes según el caso.-
 - a. Presentar pruebas directas e indiciarias como las testimoniales documentales y de otro tipo.



¿Cuáles deben ser las condiciones par recibir la denuncia de las personas que sufren hostigamiento sexual?

Para el momento de recibir la denuncia se sugiere:

1. Definir un lugar adecuado, privado y armonioso para la realización de la entrevista, donde la persona denunciante se sienta cómoda.
2. Si la persona denunciante no se siente cómoda al hablar de los detalles, podría preguntársele si se siente mejor escribiéndolos.
3. Se mantendrá presente el principio de confidencialidad de la información suministrada.
4. La persona que recibe la denuncia debe:
 - Actuar de manera imparcial sin juzgar a la otra persona. Además, de brindarle confidencialidad.
 - Tener cuidado con las frases o expresiones que diga y nunca confundir la opinión de la persona entrevistada.
5. Puede hacerse uso de la grabadora siempre y cuando la persona a quien se le realice la entrevista de su consentimiento.
6. Algunas preguntas sugeridas a realizar con la persona denunciante son:
 - ¿Quién es la persona acusada?
 - ¿Qué hizo/dijo la persona acusada?
 - ¿Cómo es la relación de esa persona con los demás compañeros y compañeras de trabajo, estudiantes?
 - ¿Cuándo y dónde sucedió?
 - ¿Hubo personas que puedan atestiguar?
 - ¿Sabe de otras víctimas?
 - ¿A quién ha comentado de su situación?
 - ¿De qué forma le ha afectado?; ¿Cómo se siente actualmente?

¿Qué derechos y responsabilidades tiene la persona denunciada?

1. Tiene derecho de contar con representación o asesoría legal durante todo el proceso establecido por el reglamento.
2. Tiene el derecho de conocer el procedimiento de la investigación y las diversas formas de resolución.
3. Es un derecho de la persona denunciada ser informada de los hechos y de todos los detalles por los cuales está siendo denunciada Tiene la posibilidad durante la Audiencia de conocer la queja y de preparar una respuesta o defensa considerada a las acusaciones hechas por la parte aquejosa.
4. Derecho de contar durante la Audiencia con un espacio privado que proteja su integridad y confidencialidad.
5. Tiene la posibilidad de defenderse y expresar su postura durante la Audiencia.
6. Recibir notificaciones pertinentes establecidas por la Comisión Investigadora y la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

¿Qué rol cumple la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual en la UNED?

1. Quienes integren la Junta Especial deberán contar con el conocimiento y sensibilización frente al tema de hostigamiento sexual.
2. Existe responsabilidad administrativa para quienes sean parte de la Junta Especial y que durante el proceso de dicho procedimiento muestren negligencia, parcialidad, falta de confidencialidad o favoritismo



contra la persona denunciada en perjuicio de la persona denunciante.

3. Comprometerse a mantener la confidencialidad de la información tanto de la persona denunciante como denunciada, así como de las demás personas implicadas.
4. Acompañar a las personas denunciantes durante el proceso y facilitarles los recursos disponibles dentro de la institución para su atención.
5. 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.
6. Realizar sus funciones con independencia y autonomía.
7. Quienes integren la Junta Especial no deben permitir actos de intimidación, persecución o represalias.
8. Realizar un informe indicando la finalización del procedimiento y recomendaciones al caso.
9. Entregar los resultados de la investigación a la instancia correspondiente según lo que establece el Reglamento vigente y realizar el debido seguimiento.

¿Qué responsabilidad tienen otras personas e instancias institucionales?

El acoso sexual es un tema que nos afecta a todas y a todos. Nadie puede alegar ignorancia de la Ley, por eso es responsabilidad de toda persona que labore o estudie en la UNED conocer la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y en la docencia, así como el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual de la UNED.

Asimismo, **las jefaturas de cada unidad académica y las personas administradoras de los Centros Universitarios** tienen el deber de conocer las leyes y normas relacionadas con el Hostigamiento Sexual, a fin de que puedan orientar correctamente a las personas –estudiantes o docentes- presuntamente agredidas y eviten provocar, por acción o por omisión, demoras, nulidades, errores procesales que les pueden hacer incurrir en responsabilidad administrativa, civil y eventualmente penal, por incumplimiento de deberes, falta de probidad, obstrucción de la justicia y otras.

De igual manera, todo personal docente y administrativo que asuman alguna tarea en relación con la recepción y el traslado de la denuncia o de otros documentos afines, deberán mantener total confidencialidad y cumplir con diligencia los actos destinados a dejar constancia de la recepción y de la entrega de la denuncia ante la Junta Especial. De no hacerlo incurren en responsabilidad administrativa, disciplinaria, civil y eventualmente penal.

II Parte

Pasos del Procedimiento para tramitar las denuncias por Hostigamiento Sexual, según el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia.

Consideraciones Fundamentales:

Principios que rigen el Proceso:

Tanto la Junta Especial como la Comisión Investigadora deberán tener siempre presente que antes, durante y después del Procedimiento, es OBLIGATORIO registrarse por los siguientes PRINCIPIOS:

Principios Generales del Debido Proceso (en especial el Derecho al Debido Proceso y a la Debida Defensa). La violación a estos Principios puede conllevar a la nulidad de todo el proceso y es causal de Amparo por

parte de la Sala Constitucional. Principio de Proporcionalidad; Principio de Libertad Probatoria; Principio de Confidencialidad; Principio Pro- Víctima.

Principios Generales:

- Debido Proceso: Las personas denunciantes y las denunciadas tienen derechos y garantías que deben ser respetadas. Las dos partes tienen derecho a exponer sus argumentos, aportar pruebas, presentar testigos. Las personas denunciantes pueden solicitar medidas de protección y otras acciones que eviten mayores daños.
- Proporcionalidad: quienes tomen la decisión final deben elegir las medidas y sanciones correspondientes, en proporción a la gravedad y a las circunstancias agravantes o eximentes, según los hechos probados.
- Libertad probatoria: Se refiere a que ambas partes tienen una amplia libertad para presentar las pruebas que estimen convenientes y la Comisión Investigadora debe valorar y pronunciarse sobre cada una de ellas.

Principios Específicos:

- Confidencialidad: se prohíbe difundir la información e identidades de las partes involucradas (denunciante-denunciada) durante todo el proceso de investigación de la denuncia.
- Pro víctima: en el caso de generarse dudas en la apreciación de las pruebas, se inclinará su valoración a favor de la persona denunciante. Esto constituye una acción afirmativa para las personas denunciantes que dentro del contexto de hostigamiento sexual, se ven limitadas para la presentación de pruebas directas, porque en los actos de hostigamiento sexual, casi nunca están presentes terceras personas o bien los actos se camuflan con conductas lícitas.

Primer Paso: La Junta Especial o el Instituto de Estudios de Género reciben la denuncia.

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual (en adelante “La Junta Especial”) puede recibir la denuncia mediante el correo electrónico oficial de la Junta: (hostigamientosexual@uned.ac.cr)

Por otra parte, la persona presuntamente acosada también podrá solicitar asesoría y presentar la denuncia verbal en el Instituto de Estudios de Género, quien la trasladará a la Junta Especial para realizar el debido proceso.

Debe haber **una persona encargada de recibir las denuncias**. En caso de que la denuncia se presente en forma VERBAL, la persona encargada debe transcribirla Y FIRMARLA JUNTO CON LA PERSONA DENUNCIANTE.

Las jefaturas de cada unidad académica y las personas administradoras de los Centros Universitarios, al tener conocimiento de la situación, deben remitir inmediatamente a las supuestas víctimas de hostigamiento sexual directamente a la Junta Especial o al Instituto de Estudios de Género, sin intentar interceder de alguna manera o conocer detalles de la posible denuncia, además de guardar la confidencialidad del caso. De no cumplir con este protocolo pueden ser sometidos(as) a procesos disciplinarios.

Segundo Paso: La Junta Especial analiza la denuncia.

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual analiza la denuncia y decide:

- Archivar la denuncia, por considerar que no existe mérito para abrir el procedimiento. Esta Resolución debe estar justificada.
- Señalar defectos formales de la denuncia y devolverla para que la persona denunciante subsane tales defectos.
- Trasladar la denuncia a la **Comisión Investigadora** que debe conformar para cada caso.
- Informar a la **Defensoría de los Habitantes** sobre las denuncias trasladadas o archivadas.

La Junta debe tomar cualquiera de estas decisiones dentro de los 10 días HÁBILES siguientes a la recepción de la denuncia. (Por ejemplo, si la denuncia fue recibida un viernes, los diez días hábiles comienzan a contarse a partir del lunes siguiente, y se cumplen el viernes de la segunda semana –este incluido- salvo que en medio haya un día feriado o inhábil fuera de los correspondientes sábados y domingos).

En caso de que la persona denunciante tenga que corregir la denuncia, el plazo de diez días hábiles vuelve a correr al día siguiente de la nueva presentación.

Tercer Paso: Traslado del Expediente a la Comisión Investigadora.

Una vez recibida la denuncia, la Junta Especial –cuando corresponda- traslada el expediente a la Comisión Investigadora. La comisión investigadora es la instancia que investiga las denuncias sobre hostigamiento sexual y es conformada por parte de la Junta Especial para cada caso que se presente. 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. La comisión investigadora mantendrá su

competencia hasta que finalice el procedimiento para el cual fue conformada.

Plazo para concluir el proceso

La Comisión Investigadora debe tener presente, al recibir la denuncia, que todo este proceso deberá estar concluido en un plazo de TRES meses, contados a partir de la fecha en que esta Comisión recibe la denuncia.

Cuarto Paso: Traslado de la denuncia.

La Comisión Investigadora trasladará la denuncia a la parte denunciada, dentro de los OCHO días hábiles siguientes a su recepción.

Indicará en ese traslado los hechos denunciados e indicará a la persona denunciada que se refiera a todos y cada uno de los hechos, diciendo si los rechaza o si los acepta parcial o totalmente. También le indicará que presente los medios de prueba que considere pertinentes y que señale lugar o medio para recibir notificaciones.

Es importante que en este traslado se haga un resumen de los hechos que puedan ser considerados Acoso u Hostigamiento Sexual establecidos en la denuncia y se omitan aquellos hechos o comportamientos que no tengan nada que ver con el Hostigamiento sexual.

En el Traslado se debe poner a disposición de la persona denunciada el expediente para que pueda ser consultado por ella misma o por su representación legal durante todo el proceso.

Por último, se debe remitir tanto al reglamento vigente de la UNED como a la Ley 7476 y sus reformas, e indicarle expresamente que tiene derecho a los recursos de revocatoria y apelación.

Plazo para contestar

La Comisión Investigadora otorgará a la persona denunciada un plazo de entre 6 y 15 días hábiles (según las circunstancias –art. 464 del Código de Trabajo-), para que conteste la demanda.

Si la persona denunciada NO CONTESTA, el procedimiento sigue adelante hasta el Informe y la Resolución final.

Medidas cautelares.

En caso de que la persona presuntamente acosada lo solicite, la Comisión Investigadora denegará o impondrá **las MEDIDAS CAUTELARES** que correspondan (art. 21 del Reglamento), mediante resolución motivada, la cual se notificará a las partes y a la persona denunciada junto con el traslado de la demanda.

La resolución que rechace u ordene medidas cautelares solo tiene recurso de Aclaración y Adición.

Quinto Paso: La Comisión Investigadora convoca a la Audiencia Oral y Privada.

Cuando la persona denunciada CONTESTA, la Comisión Investigadora convocará a la AUDIENCIA ORAL y PRIVADA, dentro de los CINCO días hábiles siguientes a la recepción de la CONTESTACIÓN.

En esta Audiencia Oral y Privada se presentará toda la Prueba (Confesional, Testimonial, Documental) y una vez evacuada la prueba, ambas Partes emitirán sus conclusiones.

¿Cómo se realiza la Audiencia Oral y Privada?

Transcurrido el plazo que se estableció para que la persona denunciada presentara su descargo se realizará la Audiencia para la evacuación de la prueba, dentro de los próximos cinco días hábiles.

La Comisión deberá hacer entrega de una convocatoria escrita y formal tanto a las partes como a las personas testigos de ambas partes, indicando fecha, lugar y hora de la audiencia.

La Audiencia se debe realizar de forma presencial y la persona denunciante puede estar acompañada de alguien cercano que le brinde apoyo emocional, puede ser un familiar, una persona asesora o una amistad, siempre y cuando esta persona se limite a dar el apoyo y no interfiera durante el proceso.

Ambas partes podrán contar con un/a abogado/a durante la audiencia. En esta audiencia se recibirá toda prueba testimonial, documental, indiciaria u otra que resulte pertinente.

La prueba indiciaria constituye una herramienta de prueba, que de forma indirecta permite conocer las manifestaciones y comprobar los hechos de hostigamiento sexual. Las pruebas testimoniales constituyen el aporte de las personas testigos.

Dentro de las pruebas documentales se incluyen los mensajes o llamadas telefónicas, correos electrónicos y videos, entre otras. Podrían aportarse además pruebas psicológicas para valorar los daños causados a la persona denunciante y dictámenes médicos que certifiquen afectaciones a la salud de la persona en el periodo de los hechos denunciados.

Es importante mencionar que quienes integran la Comisión Investigadora, a la hora de la valoración de las

pruebas, no deben incluir los antecedentes de comportamiento sexual de la persona denunciada.

Se les debe mencionar a las personas que serán testigos, que durante la Audiencia su declaración esta bajo el principio de confidencialidad y que tendrán protección durante el procedimiento. Durante esta Audiencia se podrá determinar si la persona que funge como testigo vio o escuchó algo sobre el acto de hostigamiento sexual o si habló con algunas de las partes implicadas antes de la entrevista.

Sólo se llamará a una segunda audiencia cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para la decisión final.

Orden de la Audiencia:

La Audiencia comienza con el ingreso de las partes implicadas junto con sus representantes legales, si los hubiese. Se leerán los cargos escritos en la denuncia y la parte denunciada o su representante pueden referirse a los cargos si así lo desean. Luego la parte denunciante y la Comisión pueden hacer alguna pregunta si lo consideran necesario.

La persona denunciada puede hacer referencia a los hechos y a su defensa (las personas implicadas están en su derecho de querer o no declarar), se da un espacio de preguntas para las representaciones legales e integrantes de la comisión.

Posteriormente, entran primero las y los testigos de la persona denunciada y luego las personas que testifican por la persona denunciante, para que se refieran a los hechos que conocen del caso.

Se abre otro período de preguntas y una vez concluida este segmento, se finaliza con las conclusiones de las representaciones legales de ambas partes.

Sexto Paso: Análisis de la Prueba

Tres notas importantes sobre la Prueba:

1ª: La Comisión Investigadora puede autorizar u ordenar la ampliación de la Prueba, o la presentación de nueva prueba en cualquier momento ANTES DE DICTAR LA RESOLUCION FINAL, siempre y cuando valore que dicha ampliación o nueva prueba sea ESENCIAL para determinar la verdad.

2ª: Una vez realizada la Audiencia Oral y Privada, la Comisión Investigadora podrá solicitar, mediante Resolución fundada, CRITERIO TECNICO a alguna dependencia o persona experta de la UNED. La dependencia o persona experta deberán emitir su criterio dentro de los TRES días hábiles siguientes a la solicitud. Este criterio se refiere exclusivamente a la aplicación del principio “Pro- Víctima”, en ausencia de prueba directa o de prueba indiciaria suficiente.

3ª: Por la naturaleza del acoso sexual, este se da frecuentemente en condiciones de clandestinidad, ocultamiento o simulación. **Es decir, con frecuencia el hostigamiento se realiza en privado, sin testigos, o bien, disimulando la conducta sexual ofensiva con conductas aparentemente lícitas.**

Por lo anterior, es fundamental que se valoren los hechos y las pruebas de conformidad con las normas y Principios que rigen la materia de acoso sexual, de manera

especial el **Principio de Presunción de Verdad** en el testimonio de las personas denunciantes. Esto significa que lo que en Derecho corresponde es que **el punto del que se debe partir para resolver estos casos es la presunción de que las personas sexualmente acosadas están diciendo la verdad**. No se trata de aceptar esta verdad a ciegas, sino de cotejar la denuncia con los indicios, efectos, testimonios y otras pruebas que, valoradas EN SU CONJUNTO, comprueban, indican o ratifican SUFICIENTEMENTE esa verdad.

A diferencia de los procesos penales, en los cuales por la presunción de inocencia del acusado es el denunciante quien debe probar su dicho, **en materia de Hostigamiento Sexual hay abundante jurisprudencia en el sentido de que es la persona DENUNCIADA quien debe presentar la prueba de no haber sido él/ella el acosador**.

De lo anterior se deriva –tal como lo ha establecido jurisprudencia nacional reiterada- que en estos casos la prueba indirecta cobra un valor fundamental, así como el testimonio de las víctimas.

Véase, a manera de ejemplo, tres sentencias del Tribunal de Trabajo, Sección III, que, sobre este tema dicen lo siguiente:

Sentencia 00201-2008

Dice el Tribunal:

“Tratándose de las causales de despido que se endilguen a un trabajador, la regla es que quien debe demostrar que ocurrieron es el patrono; **en los casos de hostigamiento sexual esa regla cambia, pues basta con que se den indicios claros y concordantes con los hechos denunciados, para tenerlos por**

ciertos; siendo que es el supuesto acosador quien debe presentar pruebas para desacreditarlos. En este caso, analizando todas las declaraciones vertidas, no se encuentra ningún motivo suficiente, que haya tenido la denunciante para inventar los hechos que describió.”

Sentencia 2006 00052

Se alega que si se recomendó una suspensión porque no existían las pruebas y elementos de acoso sexual no debió procederse con el despido.

Dice el Tribunal:

“En los despidos por hostigamiento sexual en el trabajo **se le otorga plena credibilidad al dicho de la víctima; por lo que es el supuesto acosador quien está llamado a desacreditar la respectiva denuncia.** Los hechos denunciados se tuvieron por acreditados y la Sala estima que la recomendación de una sanción menos gravosa que el despido (la suspensión) obedeció a una errónea aplicación del principio de proporcionalidad, pues, siendo la falta grave necesariamente debía traer como consecuencia el despido.”

Sétimo Paso: Resolución de la Comisión.

La Comisión Investigadora debe elaborar el Informe y la Recomendación Final dentro de los CINCO días hábiles siguientes al de la Audiencia Oral y Privada.

Una vez dictado el Informe y Recomendación Final, éste se le entrega a la Junta Especial de inmediato quien lo trasladará a la Persona Superior Jerárquica, para que ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona DENUNCIADA.

Octavo Paso: Resolución de Persona Superior Jerárquica.

La Persona Superior Jerárquica dicta la Resolución Final dentro de los CINCO días hábiles siguientes al recibo del Informe y Recomendación Final.

En esta Resolución Final, deberá indicar a las Partes los Recursos que caben contra dicha Resolución, el plazo y la instancia ante la cual se deben interponer el o los Recursos. (Los Recursos y las Sanciones, aparte de lo establecido legalmente, deben también considerar los Reglamentos internos de la UNED, según sean aplicables a casos del funcionariado, estudiantes u otras personas miembros de la comunidad universitaria).

Noveno Paso: Seguimiento por parte de la Junta Especial.

La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual deberá darle seguimiento a cada paso y al finalizar el proceso, de manera inmediata, informará a la Defensoría de los Habitantes que éste ha concluido. Especial atención requiere el hecho de la vigilancia de la imposición de la sanción correspondiente, en caso de que la hubiera, y su constatación en el Expediente Personal que se custodia en la Oficina de Recursos Humanos de la UNED.

