

Implementación y ejecución de la política institucional de la Universidad Nacional contra el hostigamiento sexual

MSc. Ericka García Zamora¹

MSc. Jacqueline Vanessa Vargas Sánchez²

Resumen

El presente documento expone el trabajo que ha realizado la Universidad Nacional en la implementación y ejecución de diversas acciones (tanto en el nivel normativo, como en políticas institucionales), dirigidas a la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres. Con esto se pretende, desde la institución, contribuir a la calidad de vida de las personas que conforman la población universitaria y, a la vez, impactar en los patrones socioculturales de las relaciones de convivencia de las personas, tanto en la comunidad de la provincia de Heredia, como de la sociedad costarricense en general.

Se busca, también, aportar a la erradicación de los prejuicios, costumbres, hábitos y todas aquellas prácticas que tengan como fundamento la desigualdad, la discriminación y los roles estereotipados que les han sido asignados a las mujeres y a los hombres y que son los que han legitimado la violencia hacia las mujeres. Lo anterior con el propósito de lograr una disminución en el uso de los mecanismos de control y subordinación.

Descriptor: hostigamiento sexual, violencia, prejuicios, desigualdad, discriminación.

¹ Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional

² Coautora. Investigadora Independiente

Implementation and Execution of the National University's Institutional Policy as Sexual Harassment

MSc. Ericka García Zamora¹

MSc. Jacqueline Vanessa Vargas Sánchez²

Summary

This document sets forth the work that has been done by the National University in implementing and executing diverse actions (both at the standardization level and as institutional policies) that are meant to prevent and attend to violence against women. What the institution means to achieve by this is to contribute to the quality of life of the people who make up the university population and, in turn, have an impact on the social-cultural patterns of people's living relationships, both in the community of the province of Heredia and in Costa Rican society in general.

It also seeks to contribute to the eradication of prejudices, customs, habits, and any and all practices that are based on inequality, discrimination, and the stereotyped roles that have been assigned to women and to men and that are what have legitimized violence against women. The purpose is to achieve a drop in the use of control and subordination mechanisms.

Descriptors: sexual harassment, violence, prejudices, inequality, discrimination.

¹ The National University's Women's Studies Institute

² Co-author. Independent Researcher

Introducción

El establecimiento del modelo patriarcal en nuestras sociedades es, al final de cuentas, lo que ha fomentado que las relaciones entre hombres y mujeres tanto en lo social, como en lo cultural, económico y político generen un ambiente desigual. Este modelo se basa en una estructura en la que los hombres, considerados como superiores, adquieren el privilegio de dominio y control sobre las mujeres que tienen una condición de subordinación e inferioridad. Este desbalance de poder ha sido la fuente de las diferentes manifestaciones de abuso contra las mujeres. Por lo tanto, el cuerpo y la sexualidad de las mujeres han pasado a ser una mercancía al servicio masculino (Lerner, 1986). Todas las formas de violencia, sin lugar a dudas, menoscaban la integridad de las personas, una de las formas de violencia en la que se hace aún más visible esa afectación es la violencia sexual. Foucault explica cómo es asumido el cuerpo en las relaciones de poder:

...el cuerpo es el territorio donde se inscribe la cultura, la clase social, la etnicidad, el modo de estar y, sobre todo, el género. Dentro de estos constructos, el género y la sexualidad, expresados en el cuerpo como lo visible, atribuyen sentidos a las prácticas individuales y sociales que son reconocidas y al mismo tiempo reproducidas por los sujetos.

Y agrega:

...lo que busco es intentar mostrar cómo las relaciones de poder pueden penetrar materialmente en el espesor mismo de los cuerpos sin tener incluso que ser sustituidos por la representación de los sujetos. Si el poder hace blanco en el cuerpo no es porque haya sido con anterioridad interiorizado en la conciencia de las gentes. Existe una red de bio-poder, de somato-poder que es al mismo tiempo una red a partir de la cual nace la sexualidad como fenómeno histórico y cultural en el interior de la cual reconocemos y nos perdemos a la vez... (Foucault, 1992: 166).

Estas manifestaciones de violencia se llegan a reproducir y perpetuar en la sociedad patriarcal en la que se relacionan los seres humanos, y en la que hoy siguen estando las mujeres expuestas a mayores riesgos, incluso, frente a la misoginia y el femicidio.

La violencia que se ejerce desde la coerción sexual pretende causar alguna forma de perjuicio o proporcionar "algún beneficio" a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas; lo anterior evidencia una clara relación asimétrica de poder, que se identifica, con mayor precisión, en los espacios laborales y educativos.

Para hacer frente a las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, es necesario que, desde el ordenamiento jurídico, y desde el sistema de protección de los derechos humanos (tanto en el ámbito internacional como regional), se trabaje en conjunto para resguardar el derecho a vivir libre de violencia, para poder aspirar a sociedades con condiciones de igualdad y equidad para sus pueblos. Esto también debe ser parte de las agendas de los gobiernos, en consenso con to-

dos los sectores del Estado, para implementar acciones por medio de políticas públicas que tengan claridad en sus metas y objetivos, y sean de cumplimiento obligatorio para todas las instancias que conformen el Estado costarricense.

¿Qué es el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia por razón de sexo o género, es una violación directa a los derechos humanos porque atenta contra la dignidad, la igualdad de oportunidades, la intimidad, la integridad física, sexual y emocional de la persona; además, porque lesiona el derecho a la educación o al trabajo.

El hostigamiento sexual es producto de la desigualdad de poder, y puede presentarse de dos formas, la primera se conoce como *quid pro quo*, chantaje o acoso vertical, que es la forma más típica, tiene relación con la condición jerárquica laboral donde los hostigadores ocupan un puesto de jefatura o superioridad y abusan del poder que su cargo les confiere exigiendo favores sexuales a cambio de un beneficio, una mejor condición laboral o de estudio, o utilizan el chantaje o las amenazas si la víctima rechaza los requerimientos sexuales. La segunda forma se presenta cuando la ideología patriarcal promueve la superioridad masculina sobre lo femenino.

Las manifestaciones sexistas son el fundamento del abuso de poder masculino sobre el ser femenino; por eso el hostigamiento sexual no se limita al cuerpo de la mujer, también involucra el lenguaje, los chistes y diferentes formas de aproximación que se generan entre personas que coexisten en ámbitos donde el poder es determinante. Aunque es importante señalar que, aunque esto es cierto también existe hostigamiento sexual de mujeres hacia hombres, de mujeres hacia otras mujeres y de hombres hacia otros hombres; no obstante, es indiscutible que la prevalencia y “legitimación” del acoso es más común de los hombres hacia las mujeres.

Las personas que han sido víctimas de hostigamiento sexual sufren afectaciones en su bienestar físico, psíquico, sexual y emocional, y también ven limitada su realización laboral, profesional y académica. Muchas veces su condición es de subordinación y dependencia, lo cual causa una sensación de impotencia que dificulta las posibilidades para enfrentar a la persona que hostiga, y ocasiona en la persona hostigada malestar y sufrimiento, que, incluso, las lleva a cambiar de trabajo o abandonar los estudios.

Normativa en Costa Rica

En Costa Rica se han ratificado diferentes instrumentos internacionales para la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre ellos: la Convención de las Naciones Unidas Sobre la *Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW, 1984) y la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra las Mujeres (*Convención de Belem do Pará*, 1995); como Estado Parte, Costa Rica se ha comprometido a adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar las manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Para la atención del hostigamiento sexual se aprobó en el país la *Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia* (Ley 7476, promulgada en el año 1995 y reformada mediante la Ley 8805 el 28 de abril del 2010). Su objetivo es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral y educativo, en el sector público y el sector privado (artículo 2 de la Ley 7476 reformada por la Ley 8805).

En el artículo 3 de ese cuerpo normativo se define, con claridad lo que se entiende como 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...

Desde la creación de esta Ley, es obligatorio en el país que todas las instituciones públicas, y las empresas privadas, cuenten con reglamentos que establezcan el procedimiento y definan las instancias que, en el nivel administrativo, tendrán la competencia requerida para atender las denuncias que se planteen sobre esta materia. Ese fue un paso fundamental para lograr que los espacios, tanto laborales como educativos, empezaran a liberarse de esas manifestaciones.

Además, en el artículo 5 se establece la responsabilidad que tienen tanto las instituciones públicas como el sector privado de prevenir este tipo de conductas, manteniendo en el lugar de trabajo:

...condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.

De esta manera se obliga a los patronos a disponer de una política institucional para la prevención de esta problemática. También es importante mencionar que en nuestro país se han aprobado políticas nacionales: *Política Nacional de Atención y Prevención de la violencia contra las Mujeres de todas las edades* (2017-2032)), que establecen y orientan diferentes estrategias propias del accionar del Estado y de sus instituciones (entre las que está la Universidad Nacional) dirigidas a alcanzar ese mismo objetivo.

Prevención y atención del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional

Para la atención del hostigamiento sexual se aprobó en el país la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* (Ley 7476 del 3 de marzo de 1995, reformada por Ley 8805 del 28 de abril

del 2010), cuyo objetivo es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito laboral y educativo, en el sector público y en el sector privado (artículo 2 de la Ley 7476 reformada por la 8805). Además, en el artículo 5 se establece la responsabilidad que tienen las instituciones públicas y el sector privado de prevenir este tipo de conductas, manteniendo en el lugar de trabajo:

...condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.

En relación con esta problemática la Universidad Nacional ha desarrollado una plataforma para prevenir y atender los posibles casos que se presenten. Con ese propósito se redactó un reglamento, y también se aprobó la *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual* y se han elaborado programas y proyectos académicos. Para implementar esa política se definieron diferentes líneas estratégicas que incluyeron acciones de divulgación, de información, campañas para sensibilizar sobre estos temas, capacitaciones e investigaciones.

En la UNA, la instancia que ha dado el mayor impulso y seguimiento a esa plataforma para la atención y prevención del hostigamiento sexual es el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), que fue creado por el Consejo Universitario en 1991, su misión ha sido:

...concientizar, impulsar y dar seguimiento al cumplimiento de acciones que permitan rupturas ideológico culturales para la consecución de la equidad de género, la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en el ámbito institucional, nacional y regional, con el fin de lograr una sociedad más justa, diversa y sostenible.

Desde su creación el IEM definió como uno de sus objetivos centrales trabajar para que la Universidad sea un espacio académico y laboral, libre de todo tipo de violencia hacia las mujeres, en donde se respeten los derechos humanos, se promoció la igualdad y la no discriminación entre los hombres y las mujeres que conforman la comunidad universitaria.

Es por ello que el IEM, por su misión, visión, y por ser la instancia que tiene la rectoría en estos temas, se preocupó porque la institución cumpliera con el mandato estipulado por la Ley 7476 (reformada por la Ley 8805) y, por eso, en 1996, convocó y coordinó, con el aval de la Rectoría, una comisión ad-hoc para la elaboración del primer borrador de lo que sería el reglamento interno para la atención del hostigamiento sexual. En esta comisión hubo representación del Consejo Académico (Consaca), la Defensoría Estudiantil, la oficina de Asesoría Jurídica, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn) y algunas personas académicas interesadas.

Fue así como la Universidad (en cumplimiento de las disposiciones legales) se convirtió en pionera en el ámbito nacional. Ofreció una efectiva atención a la problemática del hostigamiento sexual, y aprobó el 27 de octubre de 1995 el primer reglamento: *De procedimiento interno para regular el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional* (SCU-1733-95) que le asignó a la Fiscalía, en ese primer momento, las funciones de divulgación y prevención del hostigamiento sexual.

El *Reglamento* se reformó de manera integral el 5 de noviembre de 1996, y se aprobó el *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional* (SCU1536-96). Con este reglamento se crea, el “Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual”, cuya función b) establecía: “Promover la realización de actividades tales como charlas, talleres, conferencia y otras para sensibilizar y capacitar a toda la comunidad universitaria” (artículo 9) sobre la ley contra el hostigamiento sexual y el *Reglamento institucional*.

La implementación y ejecución de la *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*, según el artículo 5 del *Reglamento* (establecido así en su última versión SCU-2003-2009 modificado por el Oficio UNA-SCU-ACUE-1071-2017), estaría a cargo del Instituto de Estudios de la Mujer, y contaría con la coparticipación y corresponsabilidad -para la coordinación de las acciones- de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Defensoría Estudiantil, la Secretaría de Género de la Federación de Estudiantes (Feuna) y las organizaciones gremiales (Situn). Por lo tanto, esta actividad académica está adscrita al IEM.

A partir de 1996, cuando nace el “Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual”, el IEM fue la instancia que, a lo interno de la UNA, incorporó, como parte de su quehacer, acciones de información sobre el hostigamiento sexual, y dio a conocer la normativa tanto nacional como institucional.

Desde 1996 hasta el 2009 no se había asignado un presupuesto específico para cumplir con la responsabilidad de prevención, que fue la tarea que tuvo que asumir en gran parte el IEM, con base en sus propios recursos. No obstante, era necesario contar, en el nivel institucional, no solo con un marco normativo, sino también con lineamientos de una política, desde la cual se establecieran tanto las acciones, como los recursos necesarios para la implementación de una estrategia para la prevención del hostigamiento sexual, con el fin de que esta fuera una acción permanente en la Universidad que se extendiera a toda la comunidad universitaria.

En el periodo electoral del 2005-2010 el IEM gestionó con los candidatos a la Rectoría que suscribieran una *Agenda Universitaria* de compromiso que tenía como eje central ...la igualdad y equidad de género, y se estableció como uno de los compromisos mínimos apoyar las labores de prevención, esto significaba:

Manifiestar la voluntad política en contra del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, mediante la difusión de las directrices y el fortalecimiento e impulso de las acciones del Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual, estipulado en el Artículo 9 del

Reglamento SCU- 1536-96 (Giusti:2016, pp.82).

La administración 2005-2010 tuvo como rector al Dr. Olman Segura Bonilla quien consecuente con el compromiso asumido en la *Agenda Universitaria*, en el 2009, apoyó la derogatoria del *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional*, (Oficio N° SCU-1536-96), y aprobó un nuevo reglamento en el que se incorporaron las *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*, integrada por nueve políticas (oficio SCU-2003-2009 del 20 de octubre del 2009, publicado en la *Gaceta Universitaria* 17 del 15 de noviembre del 2009). En la política número 1 se establece: “Ejecutar las acciones necesarias para prevenir, desalentar, evitar y sancionar, dentro de su Comunidad Universitaria, conductas de hostigamiento sexual” (La última versión vigente del *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional* fue publicada en la UNA-GACETA 07-2017, y en él se integran todas las reformas).

La primera acción que se desarrolló para cumplir con lo establecido en la *Política* fue asignar presupuesto institucional para el diseño de un curso virtual: “Abordaje del hostigamiento sexual desde la perspectiva de género: Construyendo caminos sin violencia, por ambientes de trabajo y estudios libres de hostigamiento sexual en la UNA”; el curso se dirigía a toda la comunidad universitaria. Para su elaboración, se contó con el trabajo interdisciplinario y con la participación de representantes del Programa Aula Virtual, de la Dirección de Docencia de la Vicerrectoría Académica y del IEM.

Este curso se encuentra ubicado en el espacio web, en el Aula Virtual de la Universidad Nacional, tiene como objetivo combatir y evitar conductas de hostigamiento sexual dentro de la comunidad universitaria. Desde su creación el curso se ha impartido dos veces por año y ha contado con participación de estudiantes y de funcionarios del sector administrativo y docente, quienes reciben información sobre esta problemática y tienen el compromiso de convertirse en agentes multiplicadores de su prevención en sus espacios de estudio y de trabajo.

La segunda acción que se ejecutó para el cumplimiento de lo establecido en el *Reglamento y en la Política institucional* fue la formulación del proyecto: “Implementación y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional”, que estuvo vigente del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2015.

El objetivo general de esta actividad académica era:

Promover acciones permanentes que estudien, prevengan, desalienten y eviten el hostigamiento sexual en la comunidad estudiantil, administrativa y académica de las distintas sedes de la Universidad Nacional, mediante la ejecución de la *Política Institucional* contra el hostigamiento sexual, para disminuir la problemática y mantener un ambiente de trabajo, estudio y de desarrollo de actividades académicas e institucionales libres de violencia.

Con este proyecto se pretendía que la problemática del hostigamiento sexual en la Universidad disminuyera hasta erradicarse por medio de actividades de información, prevención, e investigación que contribuyeran a desalentar y evitar estos comportamientos violatorios de los derechos humanos. El ámbito de acción de este proyecto se delimitaba a lo laboral y educativo, sin embargo, se beneficiaba a toda la comunidad universitaria.

Este primer proyecto (Giustin: 2016, pp.2) se estructuró para ser desarrollado en cinco años, mediante tres fases metodológicas:

I Fase diagnóstica

El proyecto inició con dos estudios, uno en el año 2011 que fue un diagnóstico Sobre las *percepciones del hostigamiento sexual* que tienen las autoridades de la UNA y representantes estudiantiles; se utilizó una encuesta para la recolección de información. El objetivo era determinar qué tipo de concepción existía en torno al hostigamiento sexual en las unidades académicas de la Universidad Nacional. Además, se indagaba sobre las acciones implementadas por estas instancias para prevenir y atender la problemática. El segundo se realizó en el 2012 con estudiantes de la Escuela de Movimiento Humano, con base en la metodología de taller-consulta.

El objetivo de este diagnóstico era identificar los mitos y estereotipos que prevalecían en la cultura institucional y que legitimaban y perpetuaban esas prácticas de violencia. La información que se obtuvo fue tomada como insumo importante para la definición de estrategias que lograrán impactar con mayor fuerza a la comunidad universitaria.

II. Fase ejecución de acciones de capacitación, divulgación e información

En la comunidad universitaria se llevaron a cabo acciones formativas por medio de la capacitación, divulgación e información sobre el hostigamiento, las políticas, la normativa y los mecanismos institucionales disciplinarios correspondientes a este tema con el fin de que los y las universitarias los conociera adecuadamente. Esta fase se subdividió en tres etapas: la primera fue el diseño del curso virtual, en el 2010, (con el presupuesto asignado para la ejecución e implementación de la *Política institucional contra el hostigamiento sexual*). Durante la segunda etapa se abrieron cursos formativos, se contó con el apoyo de las unidades académicas y del Departamento de Recursos Humanos. En la tercera se construyó un instrumento que permitiera valorar el impacto de estos procesos; para desarrollarlo se contó con el apoyo técnico del Programa de Evaluación Docente y Formación Profesional.

A lo largo de los años en que se ha ejecutado este proyecto, se hicieron diferentes actividades informativas dirigidas a la comunidad universitaria sobre hostigamiento sexual, a través de charlas, cineforos, conferencias, distribución de material informativo en todas las sedes. También, se diseñó y distribuyó material informativo, en el 2010: afiches, desplegados y discos compactos donde se

informaba sobre la *Política*; este material se envió a las diferentes unidades académicas, asambleas de académicos(as), oficinas administrativas, así como a las aulas, y a las diferentes actividades universitarias. Además, se llevó a todas las facultades la *Política contra el Hostigamiento Sexual*, para que fuera expuesta y se incorporara a las páginas web de cada una de ellas.

III. Fase valoración de resultados y alcances de acciones desarrolladas

Después de realizar la evaluación de los mecanismos de prevención que se utilizaron en la UNA para implementar y ejecutar esta *Política* durante el periodo de vigencia del proyecto, también se sistematizaron las diferentes experiencias, resultados, avances y alcances del proyecto, para determinar las pautas a seguir en el futuro de la institución. De esta forma se fue consolidando la plataforma de prevención y atención del hostigamiento sexual en la universidad. Las acciones realizadas en esta fase fueron parte de lo que establecía el artículo 5 del *Reglamento*. Los productos obtenidos fueron: la publicación de artículos académicos y la presentación de ponencias en congresos internacionales tales como el GEFEDI y el EQUALITY, material audiovisual para las actividades: el video informativo *Ya es hora*, el video sobre las políticas institucionales y diferentes espacios publicitarios para informar sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual. Además, se definieron procedimientos institucionales para establecer una denuncia, y se enfatizó en la importancia de la corresponsabilidad social para prevenir y erradicar esta problemática en la Universidad. Se diseñó material informativo, se colocaron signos externos y se divulgó información en el Facebook del proyecto “UNA cero hostigamiento”, se abrió un canal de Youtube y se creó la página WEB. Entre las actividades informativas se desarrollaron: charlas, talleres de inducción a la vida universitaria, tanto para estudiantes como para el personal académico y administrativo, talleres, conversatorios, foros académicos.

La actividad de mayor trascendencia por la cantidad de personas que convocó fue el “Encuentro Internacional sobre Violencias de Género”, que se realizó para celebrar el vigésimo aniversario de la *Convención de Belén Do Pará*. Se montó la obra de teatro *No es NO* utilizando la técnica del teatro del oprimido, en coordinación con el Programa de Teatro Aplicado de la Escuela de Arte Escénico de la Universidad Nacional. Además, se trabajó sobre la masculinidad con funcionarios de la institución.

Adicionalmente, se diseñó el curso virtual sobre el hostigamiento sexual en coordinación con el Programa de Desarrollo Profesional; este curso se dirigió al sector académico y administrativo; en esta misma línea se diseñó el curso optativo *Análisis del hostigamiento sexual desde la perspectiva de género* dirigido a estudiantes de diferentes carreras de la UNA. También se hizo la evaluación de los logros alcanzados después de la implementación de la *Política institucional* en la UNA (Giusti: 2016, pp.2).

Un hecho relevante, relacionado directamente con este primer proyecto (Código SIA 0108-10) se refiere a las limitaciones que se presentaron, en el año 2013, durante los primeros años de la implementación y ejecución de la *Política*, y que obstaculizaron el proceso de desarrollo del programa.

La principal limitación fue que la comunidad universitaria no consideró que la Política contra el hostigamiento sexual era de acatamiento obligatorio, por lo que las actividades que se realizaron dependieron de la voluntad y compromiso social que tenían las autoridades. Esta situación dificultó que estudiantes, funcionarios y funcionarias participaran activamente en ellas.

En razón de lo expuesto el IEM, planteó ante el Consejo Universitario que se incluyera dentro de la *Política institucional* la obligatoriedad de que todas las personas que conformaban la comunidad universitaria tuvieran participación en todas las actividades que se programaran para hacer efectiva la acción universitaria frente a esta problemática. Por esa razón se aprobó incluir como política número 10, lo siguiente: “Garantiza la obligada participación de la comunidad universitaria en las actividades programadas por la institución para la sensibilización, divulgación, información, prevención e investigación del hostigamiento sexual” (Oficio No. SCU-1429-2014 del 19 de agosto del 2014, publicado en la Gaceta Ordinaria 13-2014).

Esta decisión contribuyó a que las nuevas acciones que se han venido desarrollando para la ejecución e implementación de la *Política*, contaran con mayor participación de la comunidad universitaria.

En el 2016 se presentó una segunda formulación del *Proyecto implementación y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual* para ser ejecutada del 2017 al 2019 (que es el proyecto que se encuentra actualmente en ejecución). Tiene como componentes la investigación, prevención, información, capacitación, evaluación y coordinación. El objetivo general es: “Coordinar la estrategia de implementación y ejecución de la *Política institucional contra el hostigamiento sexual*, desde la perspectiva de género e interseccionalidad, para la construcción de ambientes de estudio y de trabajo libres de hostigamiento sexual”. Su ámbito de acción es el laboral y educativo, y la población meta: estudiantes, personal académico y administrativo de todas las sedes.

Este proyecto, al igual que el anterior, está adscrito al IEM, porque esta es la instancia que tiene a su cargo la coordinación para la implementación y la ejecución de la *Política institucional contra el hostigamiento sexual*; asimismo, se cuenta con la coparticipación de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Defensoría Estudiantil, la Secretaría de Género de la Federación de Estudiantes (Feuna), las organizaciones gremiales, como el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la UNA, y la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual (artículo 5 y 81 del *Reglamento*).

El proyecto está planificado para desarrollarse en tres años y, al finalizar, es necesario formular un nuevo proyecto que brinde continuidad a este, y que evalúe la efectividad del mecanismo de implementación de la *Política*.

A partir del proyecto actual, que se encuentra en desarrollo, se pretende que la institución sea capaz de construir ambientes de estudio y de trabajo libres de hostigamiento sexual de acuerdo con el enfoque de género e interseccionalidad. *Entre las actividades que se han realizado está la investigación sobre Las percepciones sobre hostigamiento sexual y masculinidad que tienen las autoridades de la*

Universidad Nacional, a través de un estudio con perspectiva de género (que se realizó durante el 2017, y el primer semestre del 2018), elaborar un módulo para la capacitación sobre esta problemática que se hizo siguiendo el modelo metodológico de “caminando en sus zapatos” adaptado para abordar la problemática del hostigamiento sexual, también actividades de capacitación que se han desarrollado en diferentes instancias de la Universidad, procesos de sensibilización sobre el ejercicio de las masculinidades y el hostigamiento sexual dirigidos a jefaturas y a la población masculina académica, administrativa y estudiantes; se ha gestionado el diseño de signos externos y de material didáctico como apoyo a las actividades de divulgación, y se abrió una página WEB institucional con información sobre hostigamiento sexual.

Datos obtenidos de los estudios realizados en la UNA sobre la prevalencia y manifestaciones del hostigamiento sexual

En la UNA, el Instituto de Estudios de la Mujer es la instancia que se ha encargado de realizar estudios a profundidad, en los que se han analizado diferentes aspectos relativos a la problemática del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, porque uno de sus fines es cumplir con lo establecido, tanto en la *Convención de Belem do Pará* como en el artículo 5 de la *Ley contra el hostigamiento sexual* (en el que se señala la responsabilidad de los patronos de mantener políticas de prevención). Para obtener insumos que posibiliten la planificación de actividades se ha contado con los resultados de la aplicación del *Reglamento para la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual* y las diferentes estrategias desarrolladas para prevenir esta situación, entre ellas investigaciones.

La investigadora Zaira Carvajal Orlich, fue la primera en realizar investigaciones sobre este tema, la primera de ellas en 1999, y la segunda en el 2008, ambas son de tipo cuantitativo y miden la prevalencia de las manifestaciones del hostigamiento sexual de la población estudiantil matriculada en el segundo semestre de esos años en todas las sedes de la Universidad (Omar Dengo, Benjamín Nuñez, sede Chorotega (Campus Liberia y Nicoya), y sede Brunca (Pérez Zeledón y Coto)). En el estudio del 2008, no se tomaron en cuenta ni la interuniversitaria de Alajuela, ni el convenio con la Universidad de Costa Rica en Limón. La recolección de información se hizo en el segundo semestre (meses de octubre y noviembre), y se utilizó como instrumento un cuestionario autoadministrado; en 1999 se aplicó el cuestionario a una muestra de 1 651 estudiantes y, en el 2008, a 1 144 estudiantes (Carvajal, 2010. pp.89).

En la investigación de 1999 se reportó que el hostigamiento sexual constituía un problema grave, dado que el 50,5 % de la población estudiantil encuestada refirió haber recibido alguna manifestación de este tipo de violencia. También se mencionó que las mujeres eran las víctimas principales de esta forma de violencia, porque por cada hombre hostigado en la Universidad había tres mujeres hostigadas. En el segundo estudio, 2008, la prevalencia de esta problemática fue del 35. 6%, lo que significaba, si se comparaban los resultados de ambos estudios, que en el 2008 hubo una reducción de un 11,9 %. Una de las razones que explican este comportamiento fue el trabajo de sensibiliza-

ción e información que se realizó desde la “Campaña Cero Hostigamiento Sexual en la UNA” que se empezó a realzar desde el 2007, así como la reglamentación existente en la Universidad sobre este tema. No obstante, a pesar de que se da una menor prevalencia en el estudio del 2008, aún así el porcentaje sigue siendo alto, lo que evidencia que el hostigamiento sexual continúa siendo un problema frecuente en la institución y que afecta principalmente a las mujeres (Carvajal:2010, pp.103).

En ambos estudios cuando se interrogó a la población estudiantil encuestada sobre las manifestaciones de hostigamiento sexual más recurrentes, reportaron las siguientes: “comentarios o conversaciones sexuales, subidos de tono, no deseados”, “exclamaciones o gestos insinuantes”, “la han desnudado con la mirada” “hablaron de experiencias sexuales, sin que usted lo pidiera”, “le han dicho obscenidades en un aula, pasillo, laboratorio, o trabajo de campo de la UNA” y “trataron de averiguar de su vida sexual”. Otra conclusión importante que se obtuvo al comparar ambos estudios fue que los hombres estudiantes eran los que más incurrieran en hostigar a sus compañeras, más que los hombres docentes; sin embargo, en la relación de poder desigual entre docente-estudiante, el impacto y las consecuencias solían ser más gravosas y podían ocasionar mayores perjuicios en todos los niveles, entre ellos, perder el curso. (Carvajal: 2010, pp.93).

En el estudio del 2008, destaca la información de que de 422 estudiantes que indicaron haber recibido al menos una manifestación de hostigamiento sexual, 14 % mencionan haber roto el silencio con personas de su confianza, y solo un porcentaje muy bajo, menos del 2 %, lo comentaron con autoridades de la UNA, quienes, según las y los estudiantes, en ninguno de los casos les sugirieron ir a la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual para interponer la denuncia, como lo establece el *Reglamento interno* (Carvajal:2010, pp.71). Estos datos reflejan que la mayoría de la población estudiantil, enfrenta esta problemática en el ámbito privado, lo que favorece la perpetración y continuidad de estas prácticas en la universidad, así como la impunidad de los hostigadores. Además, muestra que las autoridades no cumplen con la normativa interna ni con las responsabilidades ahí establecidas.

Estos estudios mostraron la necesidad de contar con una Política institucional contra el hostigamiento sexual, que posibilite el desarrollo de acciones necesarias para la prevención, atención e investigación, y contribuya a desalentar y evitar las manifestaciones de hostigamiento en la institución. Es por ello que la UNA decidió reformar integralmente el *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual*, y aprobar la *Política institucional contra el hostigamiento sexual*, (Gaceta 17 del 15 de noviembre del 2009). Asimismo, se diseñó el proyecto “Implementación y ejecución de la política contra el hostigamiento sexual”, (código SIA 0108-10), que estaba adscrito al IEM, instancia que, como se ha venido mencionando, tiene a su cargo esa función.

En el 2010, se realizó la primera investigación en el sector administrativo de la UNA con base en una muestra aleatoria de 437 personas, que fueron seleccionadas entre los funcionarios administrativos que laboraban en todas las sedes durante el segundo semestre de ese año. En este estudio se investigaron la prevalencia, las manifestaciones, los efectos y las reacciones ante el hostigamiento sexual mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado, durante los meses de noviem-

bre y diciembre (Carvajal: 2012, pp.26).

Entre los hallazgos de este estudio se destacó una prevalencia del hostigamiento sexual en el sector administrativo de la UNA del 38,9 %. En términos de promedio esto significa que casi 2,5 personas de cada 10 que laboraban en el sector administrativo manifestaron haber sido víctimas de hostigamiento sexual. Se evidenció, además, que las mujeres son más hostigadas que los hombres, puesto que de cada 10 hombres hostigados hay 20 mujeres que lo han sido. Otro hallazgo que llamó la atención fue que los compañeros de trabajo son los que más realizan manifestaciones de hostigamiento en contra de las mujeres (53,0 %) y hombres (38,2 %) (Carvajal: 2012, pp.57).

Otros datos interesantes de mencionar son los obtenidos en el estudio práctica que hizo la máster Carmen Ulate Rodríguez, académica del IEM, en ocasión de su tesis de grado: *Ley contra el hostigamiento sexual*, problemas en su aplicación: el caso de la Universidad Nacional, donde se evidenció que la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional solo atendió 31 consultas durante el periodo comprendido entre 1996 y diciembre del 2005, todas ellas formuladas por mujeres (30 estudiantes y 1 docente). Del total de consultas atendidas, solamente 22 se formalizaron como denuncias y, por eso, se abrieron procesos disciplinarios (Oficio No. SCU 2003-2009).

En el 2011 se realizó un diagnóstico *Sobre las percepciones del hostigamiento sexual que tienen las autoridades de la UNA y representantes estudiantiles*. (Con este estudio se dio inicio al primer proyecto integrado “Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA”). El objetivo era: “diagnosticar los mecanismos institucionales que legitiman y perpetúan el ejercicio de prácticas de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional”. Se buscaba analizar las percepciones y los conocimientos que tenían las autoridades de las facultades, unidades académicas y representantes estudiantiles de la Universidad Nacional durante el 2011, sobre el hostigamiento sexual, las políticas y la normativa interna relativa a la materia, además de los mecanismos institucionales para la defensa de los derechos.

El estudio se hizo tomando como fuentes a estas autoridades, en razón de las obligaciones, competencias y responsabilidades que tenían frente a los procedimientos administrativos cuya causa fuera el hostigamiento sexual. Lo anterior era muy importante puesto que estas autoridades eran las responsables de tramitar correctamente todas las quejas o denuncias que se presentaran por hostigamiento sexual y, también debían remitir a las personas denunciadas a la Fiscalía (única instancia competente para atender estos casos). Aunado a lo anterior tenían que cumplir de forma inmediata y efectiva con las instrucciones giradas por la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, y verificar los trámites y procedimientos administrativos necesarios para informar, de manera oportuna, sobre lo actuado para evitar incurrir en responsabilidades disciplinarias por encubrimiento o favorecimiento (artículos 60, 61, 67, 68, 78 y 102 del *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNA*).

Entre los principales hallazgos que se obtuvieron del diagnóstico con autoridades, destaca el hecho de que el 100 % de las personas entrevistadas consideraba que el hostigamiento era una conducta no deseada por la persona que la recibía porque le generaba malestar y desagrado (89 % estaba totalmente de acuerdo y 11 % solo está de acuerdo). Los datos reflejaban que las autoridades consultadas tenían conocimiento acerca de lo que es el hostigamiento sexual, además lograron identificar que en esta problemática intervenían tres características: 1) el hostigamiento sexual es una conducta sexual no deseada por la persona hostigada, 2) genera efectos perjudiciales en el trabajo o estudio, y 3) afecta el bienestar general de quien lo sufre (Giusti:2015, pp.64).

Otro de los hallazgos importante de la investigación es que solo el 17 % de las autoridades consideraba que el hostigamiento sexual ocurría en la UNA; lo anterior se podría relacionar con el hecho de que tanto hombres como mujeres trataban de minimizar o invisibilizar esta problemática, por la falta de información, o por el hecho de que muchas de estas conductas pasaban inadvertidas pues, culturalmente, eran consideradas como naturales (Giusti: 2015, pp. 64).

También se identificó la presencia de mitos con respecto al hostigamiento sexual, el principal de ellos fue la tendencia entre las personas encuestadas (60 %) de darle una explicación médica o psicológica a la conducta de la persona que hostiga, con lo que pretendían justificarla. Sobresalió el hecho de que la mayoría de los encuestados se oponían a la creencia de que la persona hostigada es la que provoca con su forma de vestir o su comportamiento: el 84% de las personas encuestadas manifestaron su desacuerdo, y solo un 3.3 % compartían este mito, un 12 % se mostró indiferente. Otro de los resultados importantes fue que solo el 7 % de las autoridades consideraban que quien denuncia lo hace para desprestigiar o afectar al perpetrador de la violencia, un 4 % se mostraron indiferentes y la mayoría consideró que lo hacían para defender sus derechos y detener la violencia (Giusti: 2015, pp.65).

El 40% de las autoridades manifestó que no estaba de acuerdo con que el hostigamiento sexual lo ejerce con mayor frecuencia las personas que tienen un puesto de jerarquía en la institución, argumentaron que esta es una práctica frecuente entre estudiantes y entre funcionarios/as de igual jerarquía. Contrariamente, el 45 % de los representantes estudiantiles indicó que el hostigamiento sexual es ejercido con mayor frecuencia por personas que tienen un puesto de jerarquía en la institución (Giusti: 2015, pp.65).

Las personas (tanto autoridades como representantes estudiantiles) que dijeron que habían conocido al menos un caso de hostigamiento sexual en los últimos cinco años -previos a la realización de este estudio- en su facultad o unidad académica, coincidieron con los datos de los casos que reportó la Fiscalía, en cuanto a que, las mujeres son las principales víctimas de hostigamiento sexual y los hombres los principales perpetradores (Giusti y Fernández: 2014, pp.41).

También se evidenció que las autoridades consultadas tenían poco conocimiento de la *política institucional contra el hostigamiento sexual* y menos aún del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Esto se manifestó principalmente en las facultades del CIDE,

el CIDEA, Ciencias Exactas y Naturales y la Facultad de Ciencias de la Salud. Los representantes estudiantiles indicaron que no tenían noción alguna ni de la política institucional, ni de la normativa (Giusti y Fernández, 2014, pp.41).

Las principales conclusiones indicaron que las personas participantes tenían poca información sobre la problemática, a pesar de que reconocían algunas manifestaciones de hostigamiento sexual; sin embargo, no lograban comprender la dinámica de la persona que cometía esos actos. Algunos lograron identificar situaciones de hostigamiento sexual en sus lugares de trabajo e indicaron que eran de conocimiento de muchas personas pero que nadie hacía nada (Giustin y Fernández: 2014, pp.42).

También se reveló que algunos de los encuestados desestimaban la denuncia para detener esta problemática debido a que consideraban que existía un ambiente de protección para las personas que hostigaban porque pertenecían a las esferas de poder de la institución. Sin embargo, otras personas consideraron que denunciar y romper con el silencio era importante para erradicar el problema. También se evidenció la existencia de mitos desde los cuales se culpabilizaba a las mujeres hostigadas y se justificaba a la persona que hostiga (Giustin, 2016, pp.42).

Estos estudios evidenciaron que es importante mantener y fortalecer los programas institucionales para la prevención, investigación y atención de esta problemática con el fin de concientizar a la comunidad universitaria sobre la necesidad de cambiar esas conductas, y promover su denuncia.

Finalmente, la más reciente investigación que se ha realizado sobre hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, fue la que se hizo como parte de las acciones del proyecto *Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA -2017 a 2017-*, que tiene un periodo de vigencia de enero de 2017 a diciembre de 2019. El objetivo de este estudio fue: "Determinar el conocimiento y las percepciones que tienen las autoridades de la UNA y las personas dirigentes del estamento estudiantil, sobre el hostigamiento sexual y el ejercicio de la masculinidad hegemónica, las políticas y la normativa interna en la materia, con el fin de implementar acciones de información y prevención que coadyuven a garantizar el disfrute de los derechos en un ambiente universitario libre de violencia". De esta forma se pretendía actualizar la información con respecto al conocimiento y las percepciones de las autoridades relacionadas con este problema en la institución, así como analizar lo relacionado con las masculinidades hegemónicas. Lo anterior se convirtió en un paso hacia la meta que se han propuesto cumplir hoy los Estados: la erradicación de la violencia de género, el hostigamiento sexual.

La investigación se realizó con autoridades del sector académico y administrativo, representantes de la Federación de Estudiantes (Feuna) y de algunas asociaciones estudiantiles. La recolección de los datos se hizo durante el 2017 y principios del 2018, se utilizaron dos metodologías una cuantitativa y otra cualitativa. Para la primera se implementó una encuesta aplicada a 92 personas -57 mujeres (62 %) y 35 hombres (38 %)-, representantes de ocho facultades y centros académicos,

además de tres instancias administrativas, todas de la sede central Campus Omar Dengo.

De este grupo de personas encuestadas, 19 (20,1 %) ocupaban cargos administrativos, 12 (13,1 %) eran decanos o vicedecanos, 27 (29 %) directores y sub directores de unidades académicas, 13 (14,1 %), personal académico, 7 (7,6 %) profesionales de Derecho y Ciencias Jurídicas, 5 (5,4 %) eran estudiantes, 9 personas (9,9 %) no indicaron su puesto o actividad.

Se utilizó la metodología cualitativa en tres grupos focales con 21 personas cada uno (once hombres y diez mujeres), distribuidos de la siguiente forma: personas con jefatura en diferentes instancias administrativas: cinco hombres y cuatro mujeres, dirigencias estudiantiles: tres hombres y cinco mujeres, y sector académico: tres hombres y una mujer. El total de personas consultadas por medio de encuestas y grupos focales fue de 113 personas, de las cuales 67 (59 %) eran mujeres y 46 (41 %) hombres.

Dentro de los resultados obtenidos en el grupo focal que se hizo con el personal de jefaturas administrativas en cuanto a las percepciones que sobre el hostigamiento sexual y la masculinidad, los resultados fueron: en el caso de las mujeres:

...la masculinidad identifica a los hombres en la sociedad y obedece a factores culturales, conductas aprendidas que se adquieren en la educación familiar. Aseguran que el comportamiento agresor de los hombres está influenciado por la propia sociedad, ya que es parte de las conductas aprendidas. Dicen que “hombres y mujeres estamos programados” y cuesta romper el paradigma machista. Respaldan así que hay una clara relación entre masculinidad y violencia de género (incluida la psicológica) en los vínculos entre mujeres y hombres, de lo que el hostigamiento sexual es parte (Beluche: 2018, pp.16).

El grupo focal integrado por representantes estudiantiles dijo que el hostigamiento sexual era:

...es cualquier insinuación con tinte sexual que no es del agrado (no deseada) por parte de la persona receptora. Implica invasión a otros cuerpos, aunque no exclusivamente pues hay otras formas de hostigamiento en las que no necesariamente se invade el espacio físico corporal, por ejemplo, la burla o discriminación contra la sexualidad de alguien o por su condición de género. También hay acoso en espacios virtuales y en redes sociales (Beluche, 2018, pp.16).

Con respecto a las manifestaciones del grupo de estudiantes es importante destacar que muchos utilizan el espacio cibernético para realizar acciones de hostigamiento sexual, lo que representa un uso inadecuado de los recursos tecnológicos que deben ser utilizados para otros fines. También manifiestan que comprenden claramente que las manifestaciones de burla o de discriminación que estén dirigidas en contra de la sexualidad de una persona son también de hostigamiento sexual.

Estadísticas generales sobre casos de hostigamiento sexual tramitados en la Universidad Nacional desde el año 1997 hasta marzo de 2018

A continuación se analizan los datos obtenidos por la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional, que fueron comunicados a la Defensoría de los Habitantes según lo establece el artículo 71 del *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional*.

La Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual es un “órgano administrativo desconcentrado” (artículo 86 y 87 del *Reglamento*), que tiene la competencia exclusiva de conocer y tramitar las denuncias que se presenten por presuntos hechos constitutivos de hostigamiento sexual, sin importar que se hayan cometido dentro o fuera del campus universitario (artículo 8 del *Reglamento*). Las personas que sean sometidas a un procedimiento disciplinario como denunciadas, deben tener un vínculo con la Universidad, por lo tanto serían:

...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.(artículo 7 del *Reglamento*; modificado según oficio SCU-449-2014 y publicado en UNA-GACETA 5-2014, que fue retomada en la última versión vigente del *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional y publicado en la UNA-GACETA 07-2017*).

Actualmente la Comisión está conformada por tres personas nombradas en propiedad (de las cuales, al menos una, debe tener grado académico en Derecho) y tres personas suplentes (artículo 89 del *Reglamento*). La Comisión tramita todas las fases del procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento, que -en resumen- consiste en recibir la denuncia que es trasladada por la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual (esta es la única instancia que puede recibir las denuncias y, al día siguiente de su recepción, debe enviarlas a la Comisión, según lo que establecen los artículos 41 y 43 del *Reglamento*). En la Comisión se realizan los trámites necesarios para la evacuación de la prueba y dar seguimiento al proceso para llegar a la verdad real de los hechos; además, celebra las audiencias necesarias para recibir las declaraciones o prueba testimonial, da trámite y respuesta a todas las solicitudes de las partes en el proceso, y realiza inspecciones oculares cuando es necesario; cuando por imperativo legal debe informarse a alguna instancia también lo hace, finalmente resuelve los recursos que presenten las partes en el proceso, hasta llegar a dictar una resolución final. Estas son algunas de las funciones que establece el Reglamento para esta instancia.

Los datos obtenidos por esta Comisión incluyen el momento de su creación (desde la primera versión del *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Na-*

cional establecido por Oficio SCU-1536-96 del 5 de noviembre como consecuencia de los diversos esfuerzos hechos para informar sobre estos documentos y, además, se inicia desde el IEM, un trabajo que incluye diferentes estrategias para aplicar en la comunidad universitaria, y abrir espacios para la información, el análisis y la discusión alrededor de esta problemática institucional.

De las denuncias recibidas se archivaron 17 porque las causas impedían continuar con las diligencias que exigía el procedimiento disciplinario: dos en el 2002 y en el 2008 por solicitud de la parte ofendida que retiró la denuncia; en 1998, 2002, y 2003 la persona denunciada se acogió a su derecho de jubilación; en cuatro casos (uno del 2001, uno del 2013, y tres en el 2011) porque la persona denunciada renunció; en tres de los casos (2 en el 2004 y 1 en el 2015) pues quienes figuraban como la parte denunciada ocupaban puestos en condición de interino y, entonces, no se les renovó el contrato con la Universidad; de esta manera se eliminó todo vínculo con la institución por lo que no se les podía seguir el proceso; en el 2001, la Comisión declaró que los hechos denunciados continuaban manifestándose; en el 2004, la persona denunciada falleció; en el 2009 los hechos denunciados ocurrieron fuera del campus universitario, y entonces el denunciante retiró la denuncia; finalmente uno en el 2015, se archivó porque la persona que denunció no tenía ningún vínculo con la Universidad y no se continuó con el proceso.

Según el *Reglamento*, las sanciones que se le pueden imponer a una persona dependen de la gravedad de la falta cometida; cuando se ha comprobado que incurrió en una conducta de hostigamiento sexual se establecen las siguientes medidas disciplinarias: si es un funcionario de la institución: a) apercibimiento escrito, b) suspensión sin goce de salario hasta por treinta días, y c) despido sin responsabilidad patronal. También se estipula que no podrá ser nombrado o contratado como profesor emérito o jubilado quien haya sido sancionado por haber incurrido en hostigamiento sexual. En el caso de que sea un o una estudiante, las sanciones aplicables son: a) apercibimiento escrito, b) suspensión hasta por un mes, c) expulsión hasta por cinco años (artículo 75 del *Reglamento modificado según el oficio SCU-1036-2015 que fue retomado en la última versión del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional* y publicado en la UNA-GACETA 07-2017. En este documento se incluyen todas las reformas.

La información recabada en la Comisión sobre los casos que fueron tramitados muestra que en 44 procesos que se abrieron contra funcionarios (docentes y administrativos) se recomendó algún tipo de sanción. A continuación se desglosan, por tipo de sanción, los casos en los que se recomendó apercibimiento, suspensión o despido. En cinco procesos (1997, 2000, 2005, 2006 y 2007) se sancionó con el apercibimiento por escrito; en veintiocho se recomendó la suspensión (un caso en los años 2000, 2002, 2012 y 2015; dos casos en 2005, 2008, 2009, 2010, 2011, 2013, y 2014; tres en 2007 y 2017; y cuatro casos del 2016). La máxima sanción se recomendó para nueve casos (1999, 2003, 2006, 2012, dos casos en el 2014; y tres en el 2010). Solo en el 2015, se absolvió a la persona denunciada. En relación con los estudiantes se tramitaron dos casos, en uno (en el 2013) se recomendó la expulsión de la institución; y en el otro (en el 2016) la suspensión por dos ciclos lectivos.

La mayor cantidad de denuncias formales procede de la sede central: 42 en total; luego se mencionan las facultades de acuerdo con un orden descendente: Facultad de Ciencias Sociales, 8; Facultad de Exactas y Naturales, 7; de Estudios Generales, 4; en el CIDE, la Facultad de Ciencias de la Salud, y la Facultad de Tierra y Mar se presentaron tres denuncias en cada una; en el CIDEA, 2 y en la Facultad de Filosofía y Letras 1. En cuanto a las instancias administrativas las denuncias provinieron de la Vicerrectoría de Desarrollo, 6; Vicerrectoría de Vida Estudiantil, 4; y La Rectoría 1. En las otras sedes las denuncias se dieron en la sede Chorotega, 7; en la Brunca, 7; y en el Campus Sarapiquí 1.

La mayoría de las denuncias se referían a relaciones entre funcionarios del sector académico y estudiante (31), además hubo una denuncia de un estudiante contra una persona del sector administrativo y siete de funcionarios administrativos contra compañeros de su misma condición, entre estudiantes se presentaron siete casos. Estos datos revelan y comprueban que la relación docente-estudiante, o administrativo/a-estudiante es una relación de poder, de jerarquía, en la cual la población estudiantil está en amplia desventaja, en donde factores como el temor determinan que las personas se vean sometidas a situaciones de hostigamiento sexual, lo que los afecta emocional y académicamente.

Algunas conclusiones generales sobre los datos obtenidos, tanto del estudio sobre: *Conocimientos y percepciones de las autoridades universitarias sobre el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y su relación con el ejercicio de la masculinidad hegemónica*, como de los casos tramitados en la Comisión de resolución de denuncias de hostigamiento sexual evidencian que el trabajo que se ha venido desarrollando en la institución ha tenido una incidencia positiva en la comunidad universitaria en cuanto al reconocimiento de las manifestaciones de hostigamiento sexual, entendidas como acciones violentas que no son deseadas por las personas que las sufren, y que ocasionan graves perjuicios de índole personal: en el desempeño laboral o estudiantil.

No obstante, también dentro de los hallazgos llama la atención el desconocimiento de las autoridades sobre el deber que tienen de enfrentar situaciones de hostigamiento y definir acciones que las eviten. Además, conocen poco sobre la Política institucional contra el hostigamiento sexual. Con respecto a esta situación es importante mencionar que la comunidad universitaria está en continuo movimiento, la población estudiantil es el sector que cambia con mayor rapidez, el sector académico y administrativo tienen mayor permanencia. Por todo lo expresado el trabajo que se ha venido realizando ha dado resultados positivos, pero debe integrarse de forma permanente y transversalizar todo el quehacer de la Universidad, para hacer de esta institución un espacio libre de toda forma de violencia, donde se respeten los derechos humanos de igualdad, inclusión y no discriminación.

Conclusiones

El hostigamiento sexual es un tema de gran actualidad por lo que deben continuar analizándose nuevas formas de tratamiento integral. Por esa razón, la Universidad Nacional ha venido trabajando sobre esta problemática con gran fuerza desde hace más de dos décadas y, en su afán de mejora continua y actualización, ha sido la protagonista de varios programas, proyectos y estudios, que han logrado enriquecer las experiencias y el conocimiento sobre esta temática.

Las estadísticas generales muestran que aún existe cierto grado de resistencia por parte de las víctimas a denunciar o a buscar apoyo institucional cuando ha experimentado una situación de esta naturaleza. Diversos factores inciden en esta conducta: baja autoestima, temor a represalias, inseguridad sobre su protección, ausencia de pruebas testimoniales, desconocimiento de la normativa institucional, por lo que sería interesante en futuros estudios, profundizar sobre este tema y sus posibles formas de abordaje.

Es imperativo seguir avanzando y planteando nuevas estrategias para lograr erradicar el hostigamiento sexual en la Universidad. También es importante desarrollar un trabajo sobre masculinidades hegemónicas en el que participen hombres determinados a promover nuevos valores, rechazar los patrones patriarcales que conducen a expresiones de misoginia, cosificación, dominio del cuerpo de otras personas, etc., porque estas actitudes promueven diferentes manifestaciones de violencia y, entre ellas, sobresale el hostigamiento sexual. Promover, desde la Universidad, la construcción de espacios donde se puedan expresar masculinidades libres de la hegemonía patriarcal supone que se van a integrar como aliados los compañeros de trabajo y estudio. De esta manera se propiciarán relaciones igualitarias, respetuosas, que rechacen cualquier manifestación de violencia y discriminación.

Los estudios realizados también evidencian la necesidad de hacer, regularmente, investigaciones sobre las percepciones y el conocimientos de la comunidad académica en relación con el acoso sexual, la normativa, la política institucional y la incidencia que puedan tener en los casos que se presenten; lo anterior con el fin de ir adecuando los procesos de capacitación a la comunidad universitaria.

Bibliografía

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1995). Ley 7476. Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Recuperado de http://www.dhr.go.cr/biblioteca/leyes/ley_7476.pdf

Beluche V., Giovanni. y Salas L. Salas L., Carlos. (2018) Conocimientos y percepciones de las autoridades universitarias sobre el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y su relación con el ejercicio de la masculinidad hegemónica. Informe de investigación. Costa Rica: Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer.

Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.

Carvajal, Zaira (2004). Prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional. Tesis para optar por el grado de maestría en Estudios de la Mujer, San José, Costa Rica: UNA-UCR.

Carvajal, Zaira y Delvó, Patricia (2008). Universidad Nacional: Reacciones y efectos del hostigamiento sexual en la población estudiantil en el 2008. En Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica. (126-127), vol. IV-I, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Defensoría de los Habitantes. Informe de la Oficina de Prensa. Recuperado de la página de la Defensoría de los Habitantes.

<http://www.dhr.go.cr/prensa/comunicados/2016/junio/9991.Boletin%20Informativo%20Hostigamiento%20Sexual%20.pdf>. 2016

Fernández, J. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. Cuadernos de Trabajo Social. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. (7), Vol. 18, pp. 7-31

Foucault, M. (1992). Historia de la sexualidad. Madrid: Siglo Veintiuno editores, s.a. Tomo I.

García García, Antonio (2010). Las transformaciones de la masculinidad: modelos de virilidad españoles (1960- 2000) Recuperado de:

http://www.cime2011.org/home/panel6/cime2011_P6_AA_Garcia.pdf (Madrid)

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2007). Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 San José, Costa Rica.

Giusti, Fannella & Fernández, Daniel. (2014) Hostigamiento sexual. Percepciones de las autoridades académicas de la UNA. Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional

Giusti Minotre, Fannella (2015) Percepciones del hostigamiento sexual en la academia: la experiencia de la Universidad Nacional de Costa Rica en violencia de género. Escenarios y quehaceres pendientes. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Giusti Minotre, Fannella (2016). Sistematización Proyecto de Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA. San José: Costa Rica. Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer.

Giusti Minotre, Fannella (2016). Informe final del Proyecto o Actividad Académica: Implementación

y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional. Costa Rica: Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer.

IEM (2016) Protocolo para la detección y denuncia del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional. Costa Rica: Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu). (2008). Plan de Acción 2008-2012: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu). (2008). Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu). (2009). Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, 8688. San José.

Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu). (2009). Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Relaciones de Pareja y Familiares como por Hostigamiento Sexual y Violación. San José, Costa Rica

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2011a) Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres. San José, Costa Rica: INAMU, Área Especializada de Información, Unidad de Investigación.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2011b). II Plan de Acción 2012-2014: Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2012a). PLANOSI Mujeres 2010-2015, San José, Costa Rica, Agosto.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2012b). PLANOSI-Mujer 2010-2015. Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Relaciones de Pareja y Familiares como por Hostigamiento Sexual y Violación. 1 ed. San José.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2013). Informe de Rendición de Cuentas PLANOSI-Mujer Avanzando de *lure a de facto* (2010-2013). Área de Violencia de Género.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2014). Informe Gestión de seguimiento a las redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar. Área de Violencia de Género, actualizado en enero 2014.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2015a). Segundo Estado de Derechos de las Mujeres

en Costa Rica, San José, Costa Rica. INAMU, Área Especializada De Información, Unidad de Investigación.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2015b). Informe de Rendición de Cuentas PLANO-VI-Mujer Avanzando de lura a de facto (2014-2015). Área de Violencia de Género.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2018). Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032 / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2017. --(Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n. 12; Estrategias e Instrumentos de Política Pública; n.12)

Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI). (2014). Primera Conferencia Extraordinaria de los Estados Parte de la Convención De Belém Do Pará. Costa Rica Informe de Implementación de las Recomendaciones del CEVI Segunda Ronda, 23 y 24 octubre de 2014, Ciudad de México: OEA/Ser.L/II.7.10 MESECVI/I-CE/doc.21/14.

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

LAGARDE, Marcela y de los Ríos (2001). *Los Cautiverios de las Mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. Colección Posgrado. Coyoacan, Mexico, D.F.

LENER, GERDA. (1986). *La creación del patriarcal*. Editorial Crítica. Barcelona, España.

OPS/OMS (2002) Informe Mundial, sobre la violencia y la salud. Resumen Publicado por la OPS/OMS. Washington, DC.

-Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Ley N° 7476. Publicada el 3 de marzo de 1995. San José. Costa Rica.

ONU Mujeres. (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Recuperado de http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Organización de los Estados Americanos. (1996). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

SEGATO, Rita (2017). Entrevista para Contexto y Acción. Recuperado de: <http://ctxt.es/es/20170315/Politica/11576/FeminismoViolencia-de-género-Rita-Laura-Segato-La-guerra-contra-las-mujeres-Nuria-Alabao.htm>.

UNA (1996) Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, oficio SCU-1536-96 del 5 de noviembre de 1996. Modificado según acta No. 2336, de la sesión ordinaria del 23 de agosto del 2001, publicado en acuerdo SCU-1538-2001 del 27 de agosto del 2001.

UNA (2009) Aprobación de “las Políticas contra el Hostigamiento” y reforma integral al Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional. Oficio del Consejo Universitario No. SCU-2003-2009 del 20 de octubre del 2009, publicado en la Gaceta Universitaria No. 17 del 15 de noviembre del 2009.

UNA (2010), Reforma de algunos artículos Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, se modifica la política institucional No. 7. Oficio No. SCU-626-2010 publicado en la GACETA-UNA No. 06-2010 del 30 de abril del 2010)

UNA (2014), Modificación a algunos artículos del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional. Oficio No. SCU-449-2014 del 17 de marzo de 2014. Publicado en UNA-GACETA 5-2004.

UNA (2014). Estatuto Orgánico. Oficio SCU-2067-2014 de fecha 5 de diciembre del 2014 y publicado en el Alcance N° 8 a la Gaceta 19-2014 de esa misma fecha, y modificación comunicada por oficio SCU-883-2015 de fecha 18 de junio del 2015, publicado en UNA-GACETA 13-2015.

Universidad Nacional. (2015). Estatuto Orgánico. Recuperado de http://www.cu.una.ac.cr/index.php?option=com_remository&Itemid=53&func=fileinfo&id=1166

UNA (2017), última versión del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, reformado en la Gaceta No. UNA-GACETA 07-2017, UNA-SCU-ACUE-1071-2017 de 29 de mayo del 2017

Universidad Nacional (UNA) (2017). Proyecto o Actividad Académica: Implementación y ejecución de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional II Fase, código No. 0108-10. Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer. Heredia: Costa Rica.