

**PONENCIA POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA LA IGUALDAD
Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES: EXPERIENCIAS EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA¹**

*Ericka García-Zamora
María Luisa Preinfalk-Fernández
Universidad Nacional, Costa Rica*

La Universidad Nacional de Costa Rica, UNA, fue creada en el año 1973, bajo el concepto de “UNA universidad necesaria”, con el compromiso de dirigir sus acciones prioritariamente a los sectores sociales menos favorecidos. Esta premisa se retoma en el preámbulo de su Estatuto Orgánico, indicándose que “la Universidad es necesaria en cuanto contribuye con un modelo de desarrollo integral e incluyente, con especial atención para las personas en condición de vulnerabilidad...” (UNA, 2016a, p. 11).

El quehacer de esta institución está regido por los principios de humanismo, transparencia, inclusión, probidad, responsabilidad ambiental y conocimiento transformador. Entre sus valores se encuentra la equidad, indicándose que todas las personas que conforman esta comunidad universitaria gozan de los mismos derechos y oportunidades, por lo que no es aceptable ninguna forma de discriminación.

Esto ha hecho posible que en la UNA se haya aprobado dos conjuntos de políticas institucionales que buscan propiciar una cultura universitaria armoniosa, respetuosa de los derechos humanos, libre de cualquier manifestación de violencia y de prácticas o conductas que fomenten la discriminación o exclusión por razones de

¹ Esta ponencia fue ampliada y se sometió a valoración para su publicación.

género, la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA (UNA, 2009) y la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la UNA (UNA, 2016b).

Una problemática existente en esta comunidad universitaria, que busca atenderse con una de las políticas citadas, es el hostigamiento sexual; investigaciones impulsadas por el IEM de la UNA, con población estudiantil y administrativa, en los años 1999, 2008 y 2010 demuestran su prevalencia, manifestaciones y consecuencias (Carvajal y Delvó, 2010a y 2010 b).

Las conclusiones de las investigaciones realizadas señalan que esta forma de violencia repercute en el bienestar integral del estudiantado y la población administrativa de la UNA, ocasionando diversas consecuencias, como bajo rendimiento académico o laboral, problemas emocionales y físicos (depresión, dolores de cabeza, insomnio, etc.), ausentismo, abandono de los estudios o el trabajo y en casos más graves intentos de suicidio.

Recientemente se concluyó un estudio que actualiza la información obtenida en el 2011, que incluye el tema de las masculinidades hegemónicas e integra al sector administrativo como parte de la población consultada (Beluche y Salas, 2018). Al comparar los resultados de ambos estudios, se denota un avance en el nivel de información que tiene la comunidad universitaria acerca del hostigamiento sexual y los mecanismos de denuncia. Sin embargo, se concluye que es necesario continuar implementando estrategias de información con las que se logre una mayor difusión. Además de que se desarrollen de forma permanente estudios de percepciones y conocimientos sobre el tema, para ir adecuando los procesos de capacitación a los requerimientos de la comunidad universitaria.

En la presente ponencia se comparten los alcances de las políticas adoptadas por la UNA para afrontar las problemáticas indicadas y propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género; se profundiza en las lecciones aprendidas durante su implementación y ejecución y los principales retos que se enfrentan, con el objetivo de que se constituyan en insumos para otras instituciones

de educación superior que se propongan como meta contribuir con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Marco normativo y político costarricense en materia de igualdad, equidad y no violencia contra las mujeres

Los esfuerzos han sido múltiples para avanzar hacia la protección de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad, la equidad, la no violencia en su contra, la no discriminación y la no exclusión.

Entre los principales instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica (como miembro de la ONU), que se relacionan directamente con el reconocimiento y protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad, dirigidos al resguardo de la igualdad y equidad, está la Declaratoria sobre la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (firmada en 1967, ratificada en Costa Rica en 1979) (ONU, 1967) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés CEDAW, que se firmó en 1979, ratificada por Costa Rica en la Ley N° 6968, de 1984) (IIDH, 2004).

A nivel regional está la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Belem do Para (de 1994, firmada por 32 Estados pertenecientes a la OEA y ratificada por nuestro país en la Ley N°7499, de 1995).

En atención a los compromisos adquiridos internacionalmente en materia de igualdad y equidad de género, Costa Rica aprobó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990), en la que se establece como obligación del Estado promover y garantizar la igualdad para las mujeres, en el campo político, económico, social y cultural, y llevar esto al Sistema Educativo Nacional (Artículos 1 y 7) (Asamblea Legislativa, 1990).

Para la prevención y atención de la problemática del hostigamiento sexual, se aprobó la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No.7476 del 03 de marzo de 1995, reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010).

Este marco normativo para la protección de los derechos de las mujeres, va de la mano con la implementación y ejecución de políticas públicas nacionales, desde las cuales se establecen las acciones que el Estado costarricense debe desplegar para el logro de lo propuesto. Una de las dos principales políticas públicas en esta temática es la Política Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades 2017-2032 (INAMU, 2017). El segundo instrumento es la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030.

Políticas de la UNA

El Consejo Universitario de la UNA aprobó en el año 2009 la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual y un año después la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la UNA, PIEG-UNA, con las cuales se busca contribuir a la construcción de una cultura universitaria libre de violencia y de toda forma de discriminación y marginación de género, propiciando relaciones armoniosas y sanas entre las personas que integran la comunidad universitaria.

Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual

Esta política plantea un abordaje integral de la problemática del hostigamiento sexual mediante el desarrollo de lineamientos estratégicos para la prevención, investigación y sanción, sustentados en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional” (SCU1536-96, reformado por No. UNA-SCU-ACUE-1071-2017), en una plataforma institucional y en la ejecución de un proyecto académico (desarrollado en dos fases, la primera de 2011 al 2015 y la segunda de 2017 al 2019, prorrogable hasta el 2021).

Las acciones de prevención, formación y generación de conocimientos se articulan por medio del Proyecto Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la UNA, adscrito y coordinado por el IEM. Como corresponsables de la ejecución del proyecto están las siguientes instancias: la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, la Defensoría de Estudiantes, las Secretarías de

Género de la Federación de Estudiantes y del Sindicato de Trabajadores de la UNA y la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual (UNA, 2017c).

El proyecto ha concluido su primera fase (2010 – 2016), la cual se desarrolló en tres momentos (IEM, 2010 y Giusti, Ulate, Fernández, Paniagua y Cano, 2016). Un primer momento, en el cual se diagnosticó el estado de situación de la problemática en la institución: se identificaron los mecanismos culturales y organizacionales que legitimaban y reproducían prácticas y comportamientos de hostigamiento sexual; se cuantificó la prevalencia de la problemática; y se analizaron sus manifestaciones y consecuencias.

En un segundo momento las acciones se centraron en la prevención, mediante el desarrollo sistemático de campañas informativas.

A los esfuerzos anteriores se sumaron acciones permanentes de formación y capacitación. Se diseñó e impartió un curso virtual, que forma parte de la oferta institucional dirigida al personal universitario y confiere un puntaje en los programas de incentivos salariales. Así como un curso optativo que se incluye en la oferta regular de la universidad. Una acción reciente que empieza a mostrar sus resultados es el desarrollo de talleres de masculinidad dirigidos a funcionarios universitarios y a la población estudiantil.

En un tercer momento el proyecto se centró en la sistematización y evaluación de lo actuado en una primera etapa, con el fin de retroalimentar las prácticas ante el inicio de la siguiente.

En la segunda fase (2017-2019) el proyecto se continúa ejecutando bajo la misma lógica administrativa y contempla cuatro componentes: I. Investigación, II. Prevención e información, III. Evaluación de los alcances y logros y sistematización de la experiencia y IV. Coordinación intra e interinstitucional.

Política para la igualdad y Equidad de Género

La Política para la Igualdad y Equidad de Género en la UNA fue aprobada en el año 2010. Sin embargo, su Plan de Trabajo fue avalado hasta el año 2016, incorporándose al Plan de Trabajo de la Rectoría para el período 2017 - 2021. Antes de esta fecha se concretaron algunas acciones desde el IEM.

Para el logro de los objetivos planteados en esta política se propone el desarrollo de estrategias de transversalidad de género y acciones afirmativas, que incidan en las estructuras universitarias, la promoción y producción de conocimiento, la docencia y los planes de formación profesional, las comunicaciones y la vida familiar, laboral y estudiantil de las personas que conforman esta casa de estudios.

La primera política “Identifica, con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la UNA”, con el propósito de generar conocimiento que apoye la toma de decisiones.

Mediante el desarrollo de esta primera política, se desea también potenciar el uso de los sistemas de información institucionales, de manera que sea posible disponer de estadísticas acerca de los elementos diferenciadores que caracterizan las poblaciones que conforman la comunidad universitaria y monitorear el impacto de las acciones que se ejecuten.

La segunda política “Promueve la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, garantizando el acceso y promoción del personal académico y administrativo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.” Su objetivo es implementar acciones que contribuyan a lograr esa participación paritaria, sensibilizar a la comunidad universitaria acerca de la importancia del tema e impulsar el ejercicio de liderazgos transformadores.

La política 3 incentiva la utilización del lenguaje inclusivo de género al interior de la Institución y en las comunicaciones externas, con el fin de visibilizar las particularidades de las diferentes poblaciones universitarias.

En el año 2016 se elaboró la Guía del Uso del Lenguaje Inclusivo de Género en el Marco del Habla Culta Costarricense, material que sirve de apoyo para el desarrollo de un curso de actualización profesional que se ha venido impartiendo a autoridades universitarias, personal académico y administrativo en los últimos años.

En las políticas 4 y 5 se aborda la conciliación de la vida profesional, laboral o estudiantil, con la vida familiar de los diferentes sectores. Se pretende diseñar e implementar acciones estratégicas basadas en el principio de corresponsabilidad, el derecho a la maternidad y paternidad responsables. La iniciativa más reciente la impulsa la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, con la ejecución del Plan Integral para la Atención de Estudiantes en Condición de Maternidad-Paternidad, que les brinda apoyo y acompañamiento durante su proceso formativo y en su responsabilidad como madre/padre.

La política 6 crea condiciones laborales hacia la equidad, a través del diseño de mecanismos que aseguran el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, a espacios laborales, de formación y otros beneficios.

Mediante la implementación de la Política 7 se pretende estimular y difundir conocimiento en temas de igualdad y equidad, con el fin de transversalizar el Enfoque de Género en la promoción y producción de conocimiento.

La política 8 se propone impulsar acciones que permitan transversalizar la Perspectiva de Género y Derechos Humanos en los planes de estudio de todas las carreras, mediante actualización de la normativa universitaria en materia curricular, el desarrollo de procesos de capacitación y asesoría a docentes y a personal relacionado con temas curriculares y el diseño de metodologías para la elaboración de materiales didácticos.

El IEM ha venido efectuando algunas acciones para contribuir con la aplicación de esta política, entre ellas la ejecución de la Actividad Académica Diseño y Gestión Curricular con Enfoque de Género en la UNA (2011 – 2016) (UNA, 2017b).

Actualmente se desarrolla un plan piloto para transversalizar el Enfoque de Género en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, una de las primeras instancias en sumarse a la implementación de la PIEG-UNA; las personas que integran las instancias de toma de decisiones de esta facultad (Consejo Académico de Facultad, Consejos de Unidades Académicas, Comisiones Curriculares), se encuentran en un proceso de sensibilización y capacitación.

La Política 9 fortalece la responsabilidad social de la UNA en la construcción de la igualdad y la equidad a nivel institucional, nacional y regional. Se promoverán diferentes mecanismos que permitan la divulgación de conocimiento y la socialización de experiencias al interno de la universidad, con otras instancias de educación superior, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

La política 10 vela por mantener las condiciones necesarias -en materia presupuestaria, organizativa y de toma de decisiones- para el cumplimiento de las acciones propuestas.

La implementación y aplicación de esta política tiene un rezago, en el tanto la aprobación de su Plan de Trabajo se postergó por 5 años. Sin embargo, el hecho de que en el 2016 las acciones hayan sido integradas a la planificación de la Rectoría constituye un logro, ya que se cuenta con apoyo institucional para su ejecución.

Conclusiones y recomendaciones

El camino recorrido por la UNA en la implementación y ejecución de políticas institucionales para la igualdad y no discriminación de las mujeres deja importantes lecciones aprendidas y grandes retos que nos convocan como integrantes de una comunidad universitaria.

Uno de los principales aciertos es el hecho de contar –como institución universitaria- con políticas propias, lo cual contribuye al fortalecimiento de la institucionalidad pública hacia la igualdad y equidad de género. Es necesario que toda política de igualdad y equidad esté inmersa en la planificación institucional, de manera que se

asignen responsabilidades a las diferentes instancias. Aunque una política institucional es una directriz institucional, se deben definir responsabilidades y dar seguimiento al cumplimiento de las mismas. Posicionar temas de igualdad en cualquier institución conlleva un proceso de legitimación, pero también de responsabilidad, que debe concretizarse en acciones y responsabilidades (Fernández, 2018).

En el caso de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual, este tipo de abordajes ha tenido un impacto positivo, dando como resultado un mayor nivel de posicionamiento de la política en la comunidad universitaria. Esto se evidencia, entre otras formas, en un mayor acercamiento a la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de autoridades universitarias y personal docente interesado en profundizar en el abordaje de la problemática desde sus unidades académicas, así como en un cambio en la naturaleza de las consultas que se atienden en esta instancia, que en mayor cantidad se refieren a situaciones que se pararon a tiempo, pero de no ser así hubieran llegado a ser situaciones de hostigamiento sexual (Mena, 2018).

La experiencia indica que disponer de instrumentos normativos y políticos que orienten el camino hacia la igualdad y equidad de género es indispensable, pero no suficiente. Un elemento necesario para avanzar en la implementación de las estrategias propuestas en materia de igualdad y equidad es la voluntad política y el apoyo de las personas que ejercen los más altos cargos de autoridad, lo cual puede contribuir a un mayor involucramiento de la comunidad universitaria. Este aspecto cobra vital importancia, ya que la construcción de una universidad en igualdad y equidad es una tarea que interpela a todas las personas que la conforman.

Referencias bibliográficas

1. Asamblea Legislativa de Costa Rica, (2010), *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley No. 7476 del 03 de marzo de 1995, reformada por Ley 8805 del 28 de abril del 2010*, San José: Costa Rica: Diario Oficial La Gaceta.
2. Asamblea Legislativa de Costa Rica, (2008), *Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, Ley No. 8688 del 4 de diciembre del 2008*, San José: Costa Rica: Diario Oficial La Gaceta.

3. Asamblea Legislativa de Costa Rica, (1998), *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Ley No. 7801 del 30 de abril de 1998*, San José: Costa Rica: Diario Oficial La Gaceta.
4. Asamblea Legislativa de Costa Rica, (1995), *Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Belem do Para. Ley N°7499 de 2 de mayo de 1995*, San José, Costa Rica: Diario Oficial La Gaceta.
5. Asamblea Legislativa de Costa Rica, (1990), *Ley de promoción de la igualdad social de la mujer, Ley N° 714226 de marzo de 1990*, San José, Costa Rica: Diario Oficial La Gaceta.
6. Beluche, G. y Salas, C., (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*, Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.
7. Carvajal, Z. y Delvó, P., (2010a), *Informe de investigación sobre hostigamiento sexual en el sector administrativo de la UNA: Prevalencia, manifestaciones y efectos*, Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.
8. Carvajal, Z. y Delvó, P., (2010b), *Análisis comparativo de dos estudios sobre hostigamiento sexual en la población estudiantil de la UNA*, Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.
9. Fernández, A., (2018), *Avances de la UNA hacia la igualdad y equidad de género*, entrevista realizada por Preinfalk, M.L. (archivo digital), Heredia, Costa Rica.
10. Giusti, F., Ulate, C., Fernández, D., Paniagua, D. y Cano, A., (2016), *Sistematización Proyecto de Implementación y Ejecución de la Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual en la UNA*, Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer. Manuscrito inédito.
11. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, IIDH, (2004), *Convención CEDAW y Protocolo Facultativo*, San José, Costa Rica: IIDH.
12. Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, (2018), *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*, 1 ed. Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género n.12, Estrategias e instrumentos de política pública n. 12, San José: Costa Rica.
13. Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, (2017), *Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032*, 1. ed., Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género n. 12, Estrategias e Instrumentos de Política Pública n.12, San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.
14. Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU, (2007), *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*, 2.ed., Colección Documentos n. 44, San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.
15. Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), (2010), *Formulación Proyecto Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*. Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.
16. Organización de Naciones Unidas, ONU, (1967), *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Asamblea General. Adopción: Resolución 2263 (XXII) del 07 de noviembre de 1967*, recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>
17. Organización de Naciones Unidas, ONU y Comisión Económica para América Latina, CEPAL, (2016), *Décimo Tercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Santo Domingo, Autonomía de las mujeres e Igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Montevideo, 25 a 28 de octubre, 2016. Recuperado de:

https://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/6/49916/PLE_Consenso_de_Santo_Domingo.pdf

18. Mena, S. (2018), *Alcances y desafíos del Proyecto de Implementación de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*, entrevista realizada por Preinfalk, M.L. (archivo digital), Heredia, Costa Rica.
19. Universidad Nacional, UNA, (2017a), *Reforma Integral al Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual*, Acuerdo No. UNA-SCU-ACUE-1071-2017 del 29 de mayo de 2017, publicado en la Gaceta Ordinaria N° 7-2017 del 15 de junio de 2017), Heredia, Costa Rica: UNA.
20. Universidad Nacional, UNA, (2017b), *Informe final de la actividad académica: Diseño y gestión curricular con enfoque de género en la Universidad Nacional*, Heredia, Costa Rica: Sistema de Información Académica, UNA.
21. Universidad Nacional, UNA, (2017c), *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*, Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.
22. Universidad Nacional, UNA, (2016a), *Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional*, UNA-Gaceta Extraordinaria No. 3-2016 al 22 de febrero de 2016, Heredia, Costa Rica: UNA.
23. Universidad Nacional, UNA, (2016b), *Política para la igualdad y equidad de género y Plan de acción*. Heredia, Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer.
24. Universidad Nacional, UNA, (2014), *Modificación de Políticas contra el Hostigamiento Sexual*, Acuerdo No. SCU-1429-2014 de 19 de agosto de 2014, publicado en UNA-Gaceta Ordinaria No. 13-2014 de 31 de agosto de 2014, Heredia, Costa Rica: UNA.
25. Universidad Nacional, UNA, (2010), *Aprobación de la Política para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad*, Acta No. 3076, Acuerdo SCU-988-2010 de 21 de mayo de 2010, publicado en la UNA-Gaceta No. 9-2010, Heredia, Costa Rica: UNA.
26. Universidad Nacional, UNA, (2009), *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*, UNA-GACETA N° 17-2009 15 de noviembre del 2009, Heredia, Costa Rica: UNA.