

UNIVERSIDAD NACIONAL – UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
POSGRADO EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y DE GÉNERO

**LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA.
PROBLEMAS EN SU APLICACIÓN:
EL CASO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

TRABAJO FINAL SOMETIDO A CONSIDERACIÓN DE LA COMISION
DE LA MAESTRIA PROFESIONAL EN VIOLENCIA INTRAFAMALIAR Y
DE GÉNERO PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTRA

Carmen E. Ulate Rodríguez

HEREDIA, 2006

COSTA RICA

Este trabajo final fue aceptado por la Comisión de la Maestría en Violencia Intrafamiliar y de Género, como requisito para obtener el grado de Magistra

M.Sc. Teresita Ramellini Centella

Curso: Taller Teórico Práctico II

Directora MAVIGE UCR

M.Sc. Ana Cecilia Escalante Herrera

Curso. Sistematización

M. Sc. María Luisa Preinfalk Fernández
Directora MAVIGE UNA

M.Sc. Teresita Cordero Cordero
Profesora invitada MAVIGE UCR

Carmen E. Ulate Rodríguez
Sustentante

IV. AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo y estímulo

A la M.Sc. Zaira Carvajal quien por su especialidad y conocimiento en esta materia hizo aportes valiosos a este estudio

A las profesoras Tita Escalante y Teresita Ramellini por su asesoría y apoyo en esta investigación

A Milagro Segura, quien gracias a su excelente labor como secretaria de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, fue posible el acceso a los datos

A la Licda. Patricia Porras y la M.Sc. Patricia Delvó quienes de manera sororaria me brindaron apoyo en el campo informático

V. DEDICATORIA

A:

TODAS LAS ESTUDIANTES QUE VALIENTEMENTE DENUNCIARON

Esperanzadas en que su palabra iba a ser validada

LAS TRES ESTUDIANTES QUE ACEPTARON SER ENTREVISTADAS

Lo que permitió mostrar la perspectiva de las víctimas

ZAIRA CARVAJAL

Por su cariño, apoyo y comprensión

MILAGRO SEGURA

Por su excelente desempeño en la Fiscalía

MIGUEL ANGEL

q.p.d.

CONSUELITO, MACHO, JANE, GRACE, SONIA, XIOMARA y CARLOS

Por quererme tanto

“Frente a las atrocidades se ha de ser beligerante, porque la neutralidad favorece invariablemente al opresor, no al oprimido; el silencio estimula al verdugo, no a la víctima. Todo cuidado que se tenga en ese sentido será siempre escaso, principalmente por parte de aquellos a quienes se les está ecomendada la función de juzgar y reprimir el mal. Abundan desgraciadamente los casos en los que se descuida gravemente aquella cautela y se incurre en la indiferencia de la neutralidad, cuando no en una excesiva benevolencia para con el culpable”

Elie Wiesel (Premio Nobel, 1986)

VI. INDICE

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
3. PREGUNTAS GUÍA.....	4
4. JUSTIFICACIÓN.....	4

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL

1. DESCRIPCION DE LA ORGANIZACIÓN.....	6
2. INSTANCIAS UNIVERSITARIAS CON COMPETENCIA EXCLUSIVA PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	7
3. OTRA INSTANCIA QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.....	10

CAPITULO III

MARCO TEORICO DE REFERENCIA

1. SOCIEDAD PATRIARCAL.....	11
2. JERARQUIZACIÓN Y VIOLENCIA.....	15
3. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	18
4. HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	20
5. TRINOMIO PODER, SEXUALIDAD Y VIOLENCIA.....	23
6. UNA LECTURA CRÍTICA DEL DERECHO.....	25
6.1 Componente formal normativo.....	27
6.2 Componente estructural.....	37
6.3 Componente político cultural.....	37

CAPITULO IV

PROPUESTA METODOLOGICA

1. TIPO DE ESTUDIO.....	39
2. DELIMITACION DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	39
3. DEFINICION OPERACIONAL DE CONCEPTOS.....	39
4. FUENTES Y TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS.....	41
Estrategia metodológica.....	42
5. TECNICAS DE ANALISIS DE DATOS.....	44

CAPITULO V

ANALISIS DE DATOS.....47

1. DURACION DEL PROCESO CONTRA LO NORMADO.....	48
1.1. Procesos finalizados.....	48
1.2. Procesos pendientes de resolución.....	50
2. MANIFESTACION DEL HOSTIGAMIENTO EN TRES DE LOS PROCESOS PENDIENTES	53
3. COMPONENTE ESTRUCTURAL. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: ANALISIS DE .CASOS.....	57
3.1. Sanciones aplicadas a las manifestaciones de hostigamiento sexual según el componente formal normativo.....	57
3.1.1. Procesos finalizados con algún tipo de sanción.....	57
3.1.1.1. Casos sancionados con apercibimiento escrito.....	61
3.1.1.2. Casos sancionados con suspensión por quince días sin goce de salario.....	74
3.1.1.3. Casos sancionados con despido sin responsabilidad patronal.....	83
3.1.1.4. Caso desestimado.....	87
3.2. Procesos pendientes de resolución definitiva.....	90
3.2.1. Entrevistada número 1.....	91

3.2.2. Entrevistada número 2	93
3.2.3. Entrevistada número 3	95

4. ACTITUD DE LA ESTUDIANTE FRENTE AL PROCEDIMIENTO

4.1. Denuncia.....	99
--------------------	----

5. EXPECTATIVAS DE LAS ENTREVISTADAS ANTE LA DENUNCIA PRESENTADA	100
---	-----

6. COMPONENTE POLITICO CULTURAL	102
---------------------------------------	-----

CONCLUSIONES.....	105
--------------------------	------------

RECOMENDACIONES.....	108
-----------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS:

Guía de entrevista

Categorías

Reglamento SCU-1536-96

Propuesta de reforma integral

VII. LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Estado de las 31 consultas por hostigamiento sexual. Período 1996-2005.

Gráfico 2. Duración media del proceso por tipo de resolución.

Gráfico 3. Duración de los casos pendientes.

VIII. LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de sanción aplicada según instancia

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El hostigamiento sexual es una práctica discriminatoria muy arraigada en este país, dirigida mayoritariamente contra las mujeres. Es una expresión de patrones culturales sexistas establecidos en esta sociedad y en la mayoría de las sociedades del mundo, en las que el patriarcado es la ideología dominante.

En la exposición de motivos de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se señala que: “El hostigamiento sexual constituye un impedimento al desarrollo integral de las personas que lo sufren. Asimismo, es una conducta que viola los derechos de las personas, porque atenta contra la dignidad y la libertad y su derecho a la intimidad, al trabajo, a la educación y al desarrollo. El hostigamiento sexual es también una forma de discriminación en razón de sexo y una expresión de violencia de género. Es una conducta sancionable por cuanto cercena a la víctima el derecho de participar en pie de igualdad en las diferentes esferas del quehacer humano, y en derechos fundamentales para su desarrollo, como son el trabajo y el estudio, viola además el principio de no-discriminación, limita la estabilidad, superación y bienestar en el empleo y la educación y crea un ambiente hostil, perjudicial para la salud física y mental de quien lo sufre” (Expediente No. 11.997 citado por Martín y Mora, 1994:15).

Los principales instrumentos internacionales de derechos humanos que toman como punto de partida la desigualdad y la discriminación histórica hacia las mujeres son: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Protocolo Facultativo de la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como “Convención de Belém do Pará”).

A raíz de esta normativa internacional, en marzo de 1995 se aprueba en Costa Rica la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual establece en el artículo 5, inciso 2, la obligación de todo patrono o jerarca de

“2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual”.

En cumplimiento con las disposiciones anteriores la Universidad Nacional aprueba el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual, N° SCU-1536-96, (Anexo N° 3) creándose de esa manera un procedimiento específico para esta materia.

En la Universidad Nacional, los datos estadísticos reflejan que el hostigamiento sexual constituye un problema grave, dado que el 50.5% de la población estudiantil refiere haber recibido alguna manifestación de este tipo de violencia. Asimismo, se indica que las mujeres son mayoritariamente las víctimas de hostigamiento sexual, dado que por cada hombre hostigado hay tres mujeres hostigadas (Carvajal, 2004).

Por su parte, estudios realizados en la Universidad de Costa Rica indican que aproximadamente del 80% al 90% de las víctimas de hostigamiento sexual son mujeres, acosadas en su mayoría por hombres. (Citado por Salas, 1996)

Otros datos de la Defensoría de los Habitantes (1996) señalan que desde la promulgación de la Ley 7476, esta forma de violencia se visibilizó y aumentaron en un 100% las denuncias en el sector público.

Los datos citados confirman lo que han señalado investigadoras y especialistas en la materia, en cuanto a que el hostigamiento sexual forma parte de una política sexual discriminatoria en contra de las mujeres, cuya finalidad es mantenerlas en condiciones de subordinación y opresión con respecto a los hombres.

Por tal motivo tomando en cuenta los componentes del sistema legal (formal normativo, estructural y político cultural, que se definirán más adelante), esta investigación se propone analizar las contradicciones entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto” identificadas en resoluciones y dictámenes emitidos por las instancias con competencia para investigar las denuncias por hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, a partir de lo documentado en los expedientes respectivos y de la información obtenida mediante las entrevistas en profundidad. A dichos documentos la investigadora tuvo acceso por su condición de Fiscal contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional. También es importante mencionar que dicho puesto le exige mantener la confidencialidad de los nombres de las partes involucradas en los procesos.

Los elementos centrales que contempla esta investigación son los problemas que se presentaron en la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional durante el período de 1996 al 2005, a saber: la duración del proceso y el tipo de sanción impuesta al hostigador. Si bien es cierto que de la Ley o el Reglamento no depende que se elimine el hostigamiento sexual, una adecuada aplicación favorece la prevención y erradicación de esta forma de violencia.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál ha sido la duración de los procesos administrativos por hostigamiento sexual y los tipos de sanciones aplicadas en la Universidad Nacional desde 1996, con la finalidad de detectar en qué medida la Universidad Nacional cumple con las obligaciones consignadas en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, relacionadas con los derechos de las mujeres a la no violencia y la no discriminación y poder determinar su efectividad y los obstáculos que presenta su aplicación?

3. PREGUNTAS GUÍA

- 1 ¿Cómo se manifestó el hostigamiento sexual?
- 2 ¿Ante quiénes se denunció el hostigamiento sexual?
- 3 ¿Qué ha significado interponer una denuncia?
- 4 ¿Cuáles fueron las implicaciones de la denuncia?
- 5 ¿Cuáles fueron las expectativas de la denunciante?
- 6 ¿Qué tipo de sanciones aplicaron las diferentes instancias?
- 7 ¿Cuáles fueron los argumentos de fondo utilizados por las diferentes instancias para imponer las sanciones?

4. JUSTIFICACIÓN

Después de diez años de contar con instrumentos legales y de estar siendo aplicados es importante realizar este estudio de casos, cuyos resultados pueden contribuir a que los procedimientos administrativos se ajusten a lo que establece la normativa internacional, nacional e institucional, en cuanto a la duración del proceso, al tipo de sanción, así como a la erradicación de la violencia y la discriminación contra las mujeres por razones de género.

En la Universidad Nacional este estudio es novedoso, porque a la fecha no existe una sistematización sobre lo actuado por las instancias con competencia para investigar las denuncias por hostigamiento sexual y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL

1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Universidad Nacional (UNA) cuenta con más de treinta años de existencia, la misma fue creada mediante Ley No. 5182 del 15 de febrero de 1973. La Universidad asumió dentro de sus ejes transversales la equidad como parte del núcleo de desarrollo humano sostenible, comprometiéndose así a desarrollar y promover relaciones de equidad de género y dignificación entre las personas (Gaceta Universitaria N° 14 del 30 de noviembre del 2003).

La UNA cuenta con cinco facultades, tres centros, dos Sedes Regionales (Brunca y Chorotega) y dos Subsedes.

El Instituto de Estudios de la Mujer pertenece a la Facultad de Filosofía y Letras, se fundó en 1987 como el Centro Interdisciplinario de Estudios de la Mujer adscrito al Decanato de dicha Facultad y a partir de 1991 se convierte en el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), cuya misión es:

“Sensibilizar, concientizar e impulsar acciones que permitan rupturas ideológico-culturales para la consecución de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres y darle seguimiento a su implementación con el fin de lograr una sociedad más justa”.

Desde que se aprobó la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N °7476, el Instituto de Estudios de la Mujer congruente con su misión creó el Programa Construyamos una Vida sin Violencia, que tiene como una de sus metas el abordaje y la atención del hostigamiento sexual. Asimismo, coordinó una comisión que

elaboró una propuesta de reglamento interno y promovió la aprobación del Reglamento. (Según lo estipulado por el artículo 5 de la ley citada), lo cual se logra cuando el Consejo Universitario aprueba el 5 de noviembre de 1996 el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional (Nº SCU-1536-96).

Asimismo, el IEM ha estado realizando divulgación y prevención para lo cual elaboró un desplegable en materia de hostigamiento sexual con información sobre ¿qué es, qué hacer y a dónde acudir? Sobre el cual se hace una lectura guiada en las aulas universitarias. Se publicaron alrededor de 3000 afiches e igual cantidad de calcomanías.

Por otra parte el Rector Dr. Olman Segura Bonilla, suscribió una agenda universitaria hacia las relaciones de equidad entre hombres y mujeres y en materia de hostigamiento sexual se comprometió a:

“Manifestar 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 Reglamento respectivo”. (Campus Omar Dengo. Agenda universitaria 2005)

2. INSTANCIAS UNIVERSITARIAS CON COMPETENCIA EXCLUSIVA PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional Nº SCU-1536-96, estipula que las instancias con competencia **exclusiva** para investigar y sancionar las denuncias son:

🚩 **Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual (CRDHS).**

La Comisión es la instancia con competencia exclusiva para tramitar, investigar y resolver en primera instancia las denuncias por hostigamiento sexual que la Fiscalía le traslade (Artículo 11).

Está integrada por cinco personas titulares y tres suplentes, en su mayoría mujeres, sensibles al problema de acoso sexual y con capacitación especializada desde el enfoque de género (Artículo 12).

Sus funciones son las siguientes (Artículo 13):

- 1) Recibir y tramitar las denuncias que le traslade la Fiscalía.
- 2) Efectuar las investigaciones que estime pertinentes.
- 3) Resolver sobre las reubicaciones temporales.
- 4) Resolver en primera instancia las denuncias planteadas.
- 5) Actuar como órgano director del procedimiento.
- 6) Resolver las denuncias cuando la sanción a imponer es apercibimiento por escrito o la suspensión del trabajo sin goce de salario (Artículo 32).
- 7) Cuando se trate de despidos la Comisión simplemente emitirá una recomendación y deberá trasladar el expediente a la Vicerrectoría correspondiente, debiendo esta última emitir su criterio y trasladar el expediente a la Rectoría (Artículo 33).

La Comisión es la instancia competente para conocer y resolver denuncias por acoso sexual contra funcionarios de la Universidad Nacional. Si la sanción que debe imponerse al funcionario/a es el **apercibimiento escrito o la suspensión del trabajo sin goce de salario**, la Comisión emitirá la resolución respectiva. (Artículo 32)

Si lo procedente es el despido la Comisión solo emitirá **una recomendación** que debe ser trasladada a la Vicerrectoría correspondiente para que emita su criterio y ésta deberá

trasladarla a la Rectoría. (Artículo 33)

Rectoría

La Rectoría interviene en el proceso cuando la Comisión haya recomendado el despido, debiendo por esa razón dictar la resolución aceptándolo o denegándolo. En este último caso puede optar por emitir una sanción sustitutiva del despido. (Artículo 34)

Tribunal Universitario de Apelaciones

El Tribunal Universitario de Apelaciones, en lo sucesivo denominado TUA, es el órgano jurisdiccional desconcentrado con competencia exclusiva para resolver los recursos de apelación en materia disciplinaria: laboral y estudiantil. Sus resoluciones agotan la vía administrativa. (Artículo 1 Acta No. 1618 del 16-12-93 del Reglamento del TUA)

Para integrar el TUA se deberán cumplir los siguientes requisitos (Artículo 5 Acta No. 1618 del 16-12-93):

- a. Ser de reconocida solvencia moral y de excelente trayectoria en la Institución.
- b. Los/as funcionarios/as académicos/as y el y la administrativo/a deben tener plaza en propiedad, al menos el grado académico de licenciatura y experiencia universitaria no menor de cinco años.
- c. La representación estudiantil deberá estar al menos en tercer año de carrera y tener excelente desempeño académico.
- d. Al menos un integrante deberá tener grado académico en Derecho.

El TUA interviene en el proceso cuando la sanción emitida por la Comisión sea apercibimiento o suspensión y las partes (denunciada y denunciado) presenten recursos de revocatoria o apelación (Artículo 35 Reglamento SCU-1536-96).

También interviene cuando la Rectoría ordene el despido o una sanción sustitutiva (Artículo 38 Reglamento SCU-1536-96).

Contra las resoluciones que dicte el TUA no cabe ningún recurso, solo admite que se aclare o se adicione en aspectos de forma. Es decir es la instancia que tiene la última palabra en el proceso administrativo.

3. OTRA INSTANCIA QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

De conformidad con el Reglamento SCU-1536-96, también se creó la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual. Es la instancia con competencia exclusiva para **asesorar y recibir las denuncias** sobre hostigamiento sexual (Artículo 5).

Está conformada por un o una Fiscal y un o una Fiscal adjunta que deben ser profesionales con especialidad en violencia o en estudios de género, preferiblemente en hostigamiento sexual (Artículo 6).

Las funciones de la Fiscalía son las siguientes (Artículo 7):

- a. Asesorar e informar a las personas denunciantes de sus derechos y obligaciones al interponer una denuncia.
- b. Recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación.
- c. Representar a la persona denunciante en la audiencia de evacuación de prueba.
- d. Presentar recursos de apelación ante el TUA o ante la Rectoría.

CAPITULO III

MARCO TEORICO DE REFERENCIA

1. SOCIEDAD PATRIARCAL

La perspectiva de género que describe las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, así como las teorías del poder y las teorías sobre la violencia, constituyen la base teórica para abordar y analizar el hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es una problemática social directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder, ya sea por la ventaja que le confiere a los hombres una posición jerárquica laboral superior, como puede ser la que se desprende de la relación jefe-subalterna o docente-estudiante o bien por la desigualdad de poder entre géneros. Esta desigualdad entre los hombres y las mujeres facilita la violencia contra las mujeres y en este caso particular el hostigamiento sexual. (Carvajal, 2004)

Anthony Giddens (2001) indica que el género no solo existe sino que “todos nosotros, ponemos en práctica el género” que “desde el tono de voz hasta los gestos, pasando por los movimientos y las normas de comportamiento, todos los aspectos de nuestra existencia están determinados por el género” Asimismo plantea que “las diferencias de género están estrechamente vinculadas a cuestiones relativas a la desigualdad y al poder dentro de las sociedades...” (p.152). El término sexo, dice el autor, es utilizado para referirse a las diferencias anatómicas y fisiológicas que definen el cuerpo del varón y el de la mujer. Mientras que el género tiene que ver con los “conceptos de masculinidad y feminidad construidos socialmente,... la distinción entre sexo y género es fundamental, ya que hay muchas diferencias entre hombres y mujeres que no tienen un origen biológico” (p.153).

Por ejemplo las mujeres se encuentran en doble desventaja con respecto a los hombres: como mujeres porque lo femenino es inferiorizado y desvalorizado y como trabajadoras por la división de labores por género, en donde se da un predominio de los hombres en las estructuras de poder. Los puestos de dirección, el aparato coercitivo, los servicios infraestructurales del estado están compuestos casi en todas las sociedades del mundo por hombres. Las mujeres tienen predominio en el empleo cuando se trata de los servicios humanos del estado (enseñanza primaria, enfermería). También llenan casi todos los puestos de secretarías en la estructura administrativa (Connell, 1991).

Una de las definiciones de poder que se ajusta a los casos de hostigamiento sexual es la siguiente: “ese conjunto de procesos en el que una parte (sea ésta un individuo, grupo, institución o Estado), puede ganar y mantener la capacidad de imponer su voluntad repetidamente sobre otra, pese a cualquier oposición, por su potencial para contribuir o sostener fuentes críticas de la labor central, tanto como para ofrecer o sostener retribuciones, amenazas o castigos (Lipman-Blumen, 1984).

Son muy pocas las sociedades en el mundo que no se rigen por un sistema de dominación que no sea patriarcal. En su definición más general se entiende por patriarcado “...la manifestación y la institucionalización del dominio sobre las mujeres y los niños de la familia y la ampliación de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general. Ello implica que los hombres tienen el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres de acceder a él. No implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder o que se las haya privado por completo de derechos, influencia y recursos” (Lerner, 1986: 340-341).

Para Gerda Lerner patriarcado es un sistema construido históricamente. Por tal motivo el análisis de la subordinación femenina debe construirse desde paradigmas no tradicionales, lo que nos obliga a revisar algunas de las posiciones que ha utilizado la ciencia para legitimar la inferioridad femenina en la sociedad. Por ejemplo posiciones esencialistas, biologicistas que, por ende, debe aceptarse como inmodificables (Lerner, op. Cit.)

Lo aceptado ha sido:

- 1 “Que la dominación masculina es un fenómeno universal y natural y por lo tanto inmodificable.
- 2 La mujer está subordinada al hombre porque así la creó Dios.
- 3 Si Dios o la naturaleza crearon diferencias de sexo, que a su vez determinaron la división sexual del trabajo, no hay que responsabilizar a ningún factor social, ni a nadie por la desigualdad entre sexos y por el dominio masculino.
- 4 La maternidad es el primer objetivo en la vida de la mujer. Por lo tanto, la división sexual del trabajo, fundamentado en diferencias biológicas, es funcional y justo.
- 5 La causa de la subordinación femenina se debe a las condiciones físicas que poseen los hombres” (Lerner, citada por Batres, 1997:8).

El sistema patriarcal implica que un grupo, el de los hombres, tiene prestigio, poder y privilegios; mientras que el otro grupo, el de las mujeres es el oprimido, discriminado y desvalorizado. Es un sistema que crea y se perpetúa por las injusticias de poder. El poder dice Marcela Lagarde “...se encuentra presente en la reproducción de los sujetos sociales, en lo público y en lo privado” (s.f.:31).

La ideología patriarcal permea y se transmite de generación en generación por medio de la educación, la familia, las Iglesias, los medios de comunicación, el Derecho y el Estado. Para la mayoría de las personas incluyendo profesionales de las diversas disciplinas, las diferencias entre hombres y mujeres está sustentada en supuestos teóricos esencialistas, en donde la naturaleza y Dios lo han determinado de esa manera, quiere decir que son personas que están lejanas de entender lo histórico y la construcción social de los géneros.

Contrariamente a estas posiciones las distintas teorías de género, de poder y de violencia parten de que la desigualdad entre los sexos no es natural, sino construida socialmente. Chafetz (1984) explica que la división sexual del trabajo es la base coercitiva de la desigualdad entre los sexos y es lo que conlleva al mantenimiento de la injusticia de poder y lo que da lugar a las inequidades de género, como producto de que el poder masculino predomina los diferentes niveles, macro e intermedio y también en la esfera de la familia o nivel micro.

El patriarcado toma al hombre como modelo y parámetro de la especie humana, con lo cual las mujeres reciben un trato diferenciado, en el cual ellos están en ventaja con respecto a las mujeres, a quienes se les excluye del poder y de los privilegios, en este sentido el androcentrismo es la principal forma de discriminación basada en el sexo (Facio, 1992)

El sometimiento de las mujeres al poder y control masculino dentro de la ideología y cultura patriarcal es denominado por Mill (1869) como esclavitud e indica que la lucha contra la esclavitud de la mujer es una lucha contra las costumbres y los prejuicios que ella entraña. La esclavitud femenina tiene una particularidad y es que el ejercicio del poder y del dominio no es privativo de una clase determinada, sino que pertenece por entero a todo el sexo masculino (op.cit.).

De manera que el patriarcado es un: “Sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que, tomando como excusa una diferencia biológica sexual y su significado genérico, establece, reproduce y mantiene al hombre como parámetro de la humanidad otorgándole una serie de privilegios e institucionalizando el dominio masculino sobre las mujeres. Esta opresión se manifiesta de diferentes maneras en distintas sociedades en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida y se entrelaza con otros factores como la preferencia sexual, la edad, la etnia, la clase, la religión, la discapacidad. Aunque existan otras relaciones opresivas entre los hombres y algunas mujeres opresoras con poderes y privilegios, el fin último del sistema patriarcal es la manutención y perpetuación de la superioridad y el poder masculino sobre las mujeres” (Camacho, 1997:65).

Alda Facio define sistema patriarcal como “...un término que se utiliza de distintas maneras, para definir la ideología y estructuras institucionales que mantienen la opresión de las mujeres. Es un sistema que se origina en la familia dominada por el padre, estructura reproducida en todo el orden social y mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad política y civil, orientadas hacia la promoción del consenso en torno a un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determinan que el grupo, casta o clase compuesto por mujeres, siempre está subordinado al grupo, casta o clase compuesto por hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder como las reinas y primeras ministras, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas” (1992: 38-39).

Gayle Rubin señala que “lo que cuenta verdaderamente es como se determina culturalmente el sexo” en contraposición con “... la idea de que el sexo es una fuerza natural que existe con anterioridad a la vida social y que da forma a instituciones (...) Dominado durante más de un siglo por la medicina, la psiquiatría y la psicología, el estudio académico del sexo ha reproducido el esencialismo” (citada por Lamas, 1997:14).

2. JERARQUIZACIÓN Y VIOLENCIA

Una característica muy importante de nuestras sociedades, de acuerdo con Parsons (1976) es que son profundamente jerarquizadas, ya sea por clase social, etnia, religión, geografía. La estratificación implica que unas personas son colocadas con rango de superioridad respecto a otras a partir de cierto tipo de característica.

Retomando a Chafetz, ella explica que la estratificación social se compone de un ordenamiento jerarquizado de las personas, correspondiéndole a los hombres el rango de superioridad, mientras que a las mujeres el de inferioridad. Señala, además, que esta forma de división sexual del trabajo es la responsable de la doble jornada de la que son víctimas las mujeres, porque no solo asumen su rol de amas de casa, sino también el de trabajar

fuera de sus casas: “La división sexual del trabajo ha situado desproporcionadamente a los hombres, en acceso directo a los recursos materiales, incluyendo pero no limitándose al dinero” (Chafetz, 1984: 56).

En una sociedad patriarcal se jerarquiza, además, por sexo, los hombres de diferentes clases, razas o etnias ocupan diferentes lugares dentro de éste, pero a su vez comparten entre sí una relación de dominación sobre las mujeres.

Una de las valoraciones que forma parte de nuestro marco de referencia es la que tiene que ver con las ideologías sexuales, las normas sexuales y los estereotipos sexuales, que sirven al mantenimiento de las desigualdades entre los sexos, en sociedades con fuerte estratificación con base en el sexo. “Las ideologías sexuales, sirven para justificar o legitimar derechos, responsabilidades, restricciones y recompensas diferentes - y desiguales - para hombres y para mujeres “explicando” cómo y por qué son diferentes” (Chafetz, 1984:82)

Las normas sexuales especifican conductas particulares para hombres y mujeres, en tanto que los estereotipos sexuales hacen referencia a la diferenciación sexual.

Carol Gilligan cita la conclusión a la que llegó David McClelland en cuanto a que el papel sexual resulta uno de los determinantes de mayor importancia en la conducta humana (1994). Explica que los/as psicólogos/as mismos lo han descubierto en sus estudios empíricos, pero les resultaba difícil decir “diferentes” sin decir “mejor” o “peor”, dada la tendencia a construir una sola escala de medición y como esta escala se basa predominantemente en estudios de hombres y estandarizados sobre ellos, los psicólogos ven lo masculino como la norma y el comportamiento femenino como la desviación de tal norma.

Sara Sharratt plantea una serie de críticas a los modelos tradicionales en el campo de la psicología, algunos de los cuales pueden ser extensivos a otras disciplinas como el derecho, a saber:

- 1 “el contexto social se considera irrelevante o insignificante, incluidas las relaciones familiares, y se culpa a la madre de la mayoría de los problemas exhibidos por los hijos.
- 2 Las teorías tradicionales... son casi totalmente ineptas para reconocer los efectos socioculturales tales como el sexismo, la discriminación, la ciudadanía de segunda clase.
- 3 La violencia y la devaluación sistemática, como elementos que tienen impacto directo y determinante sobre la salud mental de las mujeres.
- 4 La madre es responsable de todos los problemas de los hijos/as y recae sobre ella la responsabilidad de realizar los cambios necesarios.
- 5 Los terapeutas (entre otros profesionales) tanto hombres como mujeres, han introyectado los valores culturales patriarcales, exhibiéndolos, aplicándolos y reforzándolos en la sicoterapia (y otras prácticas profesionales)” (Sharratt: 1988, 72,76)

Estos supuestos aún están presentes en las creencias de las personas, incluyendo a funcionarios/as judiciales quienes no han deconstruido sus prejuicios y sesgos sexistas.

Las personas encargadas de interpretar normas cuentan por esa razón con autoridad y poder y serán sus criterios los que prevalecerán en sus decisiones. Al respecto Parsons plantea que: “La autoridad es un derecho, institucionalmente reconocido, de influir en las acciones de los otros, sean cuales fueren las actitudes personales respecto de la dirección de la influencia. La ejerce aquel que está en posesión de un cargo o algún otro status socialmente definido, tales como el de padre, médico, profeta, etc. La especie y el grado de autoridad ejercida es claramente una de las bases más importantes de la valuación diferenciada de los individuos (...) Poder. En el sentido que aquí se da, una persona tiene poder solo en la medida en que su capacidad para influenciar a otros y su capacidad para lograr o asegurar posesiones no estén institucionalmente sancionadas. Las personas que cuentan con poder en este sentido, sin embargo, a menudo se aseguran en la práctica una cierta especie de reconocimiento directo” (1976:68).

La interpretación es parte de esa práctica. La persona que interpreta utiliza sus propios esquemas cognoscitivos, los cuales surgen de la interrelación de éste con el medio, formando conceptos que le sirven para seleccionar y procesar información. Quien interpreta cuenta con un marco valorativo de referencia. El conocimiento no suele ser aséptico, por el contrario, el conocimiento ya implica una valoración, por medio de criterios para medir y evaluar la realidad. Esta realidad puede ser un hecho, una persona o grupos de personas (Parsons, 1976)

3. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En la medida en que las relaciones sexuales u otras relaciones de poder estén estructuradas por una dinámica de dominación/sumisión, así también las otras operarán a lo largo de estas dimensiones y, en consecuencia, la comunidad como un todo estará estructurada por la dominación (Hartsock, 1983). La sexualidad debe entenderse como una serie de prácticas y significados culturales y sociales que estructuran y son a su vez estructurados por las relaciones sociales en general. Por lo tanto, el sexo es relacional, es moldeado en la interacción social y solo puede ser entendido en su contexto histórico. Existe un sorprendente consenso en cuanto a que la hostilidad y la dominación, en oposición a la intimidad y el placer sexual, son medulares en la excitación sexual. Robert Stoller (citado por Hartsock) plantea que el daño y el sufrimiento son medulares en la excitación sexual. Los mecanismos que construyen la excitación sexual descansan fundamentalmente en la fetichización y objetivización del objeto sexual. Al objeto sexual se le arranca su humanidad, el sexo está más relacionado con el sentimiento de dominación que con el impulso fisiológico. Por ende también en la sexualidad se da una relación de poder generizada (Hartsock, 1983).

Las mujeres en esta sociedad patriarcal por el hecho de ser mujeres, se encuentran en posiciones desiguales de poder en relación con los hombres, relegadas a un lugar de subordinación respecto a ellos. Esta desigualdad de poder, crea un rango que favorece la

agresión y protege al agresor “...Es este desbalance de poder lo que permite y facilita el aprendizaje y la práctica de la violencia de los hombres hacia las mujeres” (Carcedo, 2001:4). Los demás argumentos que se han esgrimido para justificarla son simples mitos que pretenden ocultar la realidad, creando confusión e impidiendo su comprensión, con la finalidad de obstaculizar el adecuado enfrentamiento del problema. Es decir, es la relación de poder desigual entre los géneros lo que genera la agresión, está presente en la estructura de la sociedad y es un fenómeno cotidiano, se da en todos los ámbitos, tanto públicos como privados (Connell, 1991).

Así la Convención de Belem do Pará declara que: “...la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres...” (Preámbulo de la Convención). También con la aprobación de esta Convención se reconoce por primera vez legalmente que la violencia contra la mujer se basa en su género: “Para efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Artículo 1).

La heterosexualidad obligada y el femicidio son políticas sexuales institucionalizadas que se convierten en las formas de violencia más generales en contra de las mujeres. Gayle Rubin plantea que “la organización social del sexo se basa en el género, en la heterosexualidad obligatoria y en la limitación de la sexualidad femenina a únicamente servir a los hombres” (Rubin, 1986: 58, 61).

Por otra parte, MacKinnon explica que existe una interacción de la heterosexualidad obligada y la economía, ya que convergen dos fuerzas, a saber: “el control de los hombres sobre la sexualidad de las mujeres y el control del capital sobre la vida de los obreros. Así las mujeres descubren que para mantener sus trabajos deben mostrarse heterosexualmente atractivas. Si no lo hacen se les acusa de asexuales o lesbianas (...) Asumir que la mayoría de las mujeres somos innatamente heterosexuales se fundamenta teórica y políticamente en una base falsa para muchas mujeres y en parte porque la existencia de las lesbianas ha sido

tratada como excepcional más que como intrínseca y en parte porque el reconocimiento de que para las mujeres la heterosexualidad puede no ser una preferencia sino más bien una imposición dirigida, organizada, propagandizada y mantenida por la fuerza, todo lo cual supone un inmenso paso a dar si usted se considera a sí mismo libre e innatamente heterosexual” (Citada por A. Rich, en Carvajal: 2004: 22).

El femicidio por su parte es una forma exacerbada de misoginia, entendida ésta como “fobia hacia las mujeres... Se basa en un negativismo de lo femenino, en una desvalorización generalizada de todas las mujeres; en una descalificación, reprobación, rechazo a las mujeres y lo femenino” (Lagarde, 1998:112). Ejemplo de esto son la mutilación de genitales femeninos, el asesinato de fetos femeninos y de niñas recién nacidas, también negar la educación a las mujeres o un trabajo bien remunerado, “...lo cual las hace vulnerables a convivir con un hombre por necesidad económica, a la explotación en el lugar de trabajo y a la prostitución. De allí se genera una distribución sexual de los recursos no solo diferente sino además desigual que se traduce en que los hombres tengan acceso por derecho propio al trabajo remunerado, a la cultura, a la política y hasta el placer. De manera que, por lo arraigado de estas costumbres, se toma natural que sean los hombres los que gobiernen en las familias, en las organizaciones y en los estados” (Radford y Russell, citadas por Carvajal, 2004:23)

4. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Con base en ciertas formas de jerarquización de las relaciones se favorece “la aparición del hostigamiento sexual, en el cual está implícito un ejercicio abusivo del poder contra otra persona, en su mayoría mujeres, ya sea por desventaja de género, por cargo de superioridad y por una extralimitación de los roles esperados para hombres y para mujeres. En cuanto a la desventaja de género, es posible el hostigamiento, dado que los patrones ideológico culturales han promovido que los hombres se coloquen en el centro, con rango de superioridad sobre el género femenino y para que sus demandas de cualquier tipo, incluyendo las conductas sexuales, no puedan ser cuestionadas o rechazadas. Respecto a la

superioridad laboral, dado que por razones androcéntricas, son los hombres quienes ocupan los cargos más altos en la estructura jerárquica laboral, lo cual les da más poder sobre sus subalternas/os, en las que por lo general están ubicadas las mujeres. Una posición de superioridad les facilita utilizar medios como el chantaje y la extorsión, para vencer la resistencia de las mujeres quienes necesitan del empleo y de la educación, cuya dependencia e inseguridad las pone en situaciones de vulnerabilidad (...) De manera que, el hostigamiento sexual es una problemática social vinculada a una serie de jerarquías que lo ocultan y mitifican con grandes complicaciones psicológicas, sociales y económicas para quien lo enfrenta” (Carvajal, 2004: 21-22).

El estudio del hostigamiento sexual debe dirigirse en una doble vía, por un lado como un problema de tipo práctico, inscrito en el marco de la dependencia y el control, y por otro el carácter conceptual, en el que las personas se viven y se piensan de “tal manera que ello los prepara a actuar o a recibir tratos por parte de los demás, del todo justificados por un orden social que a su vez les ha conformado su identidad...” (Corres, 1993:25)

En el caso del hostigamiento sexual, Corres plantea que hay “prácticas a través de las cuales los individuos consiguen tener experiencias placenteras, a costa del daño que por ello causan en los sujetos vistos como sus objetos de placer. Dichas acciones no han sido conceptualizadas considerando todas sus consecuencias, porque no se ha tomado en cuenta la versión del otro, porque todavía existen argumentos que protegen al que comete la ofensa, y cuando mucho ésta llega a tener una sanción a nivel subjetivo, no social...” (Op. Cit. 31).

El hostigamiento sexual “está directamente relacionado, no solo con la posición que ocupamos las mujeres en la estructura jerárquica laboral, sino con la posición de subordinación que ocupamos en las estructura jerárquica social” (Obando, 1995: 11).

Varias autoras (MacKinnon, 1979; Pérez del Rio, 1990; Lindemann, 1992, citadas por Obando, 1995) han distinguido dos categorías presentes en la ley, que ayudan a distinguir a la persona autora de estas conductas, a saber:

“a) Hostigamiento por chantaje o Quid pro quo: Generalmente involucra a un superior y una subordinada en una relación desigual de poder y se basa en el dominio de una persona sobre la otra. En esta situación, el sujeto que hostiga se encuentra en una posición jerárquica superior a la víctima o con poder de dirección propio, y puede ofrecer algo a cambio del favor sexual requerido, o en su defecto, tiene el poder de provocar un daño o perjuicio ante la negativa. El ejemplo típico de esta situación se da cuando un profesor amenaza a sus alumnas con calificaciones más bajas o la reprobación del curso si la hostigada no accede a sus demandas sexuales. O bien, cuando un jefe condiciona un aumento de salario a una secretaria, a cambio de tener relaciones sexuales con ella.

b) Hostigamiento por Intimidación o Ambiente Hostil: No involucra necesariamente a personas en una relación laboral o educativa jerárquica vertical, sino que puede darse entre colegas y compañeros de trabajo. El sujeto que hostiga no está en capacidad de ofrecer recompensa o causar un daño directo a la persona, pero sí puede crear un ambiente hostil, de intimidación y abuso dentro del cual la hostigada ve limitado su bienestar y su derecho a laborar o estudiar en un ambiente de respeto” (p.15).

Esta forma de discriminación ejercida principalmente en contra de las mujeres, las autoras García y Bedolla, la basan en tres componentes:

“a) Acciones sexuales no recíprocas. Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanza.

b) Coerción sexual. Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

c) Sentimientos de desagrado. Esto es, los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal,

molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas” (1993: 39).

5. EL TRINOMIO: PODER, SEXUALIDAD Y VIOLENCIA

En el acoso sexual se entrecruzan la sexualidad, la violencia y el poder, como sucede en todas las formas de violencia. Este tipo de conducta puede ser de índole verbal, física o visual, en la medida en que tenga significación sexual, que se manifieste en forma intencional y/o repetitiva, y que provoque tensión, incomodidad, rechazo, desagrado y malestar en la persona a quien está dirigida. De acuerdo a Velásquez (2003) “la finalidad del acosador es perturbar a la mujer y hacerla objeto de burla y humillación” (p.146). Según Hercovich (1992, citada por Velásquez) “estas prácticas sexuales coercitivas son conductas masculinas que imponen contenidos sexuales a las actitudes de las mujeres por el mero hecho de ser mujer” (p.146). Por ende el acoso sexual “no tiene nada que ver con la atracción, sino que, por el contrario, sostiene la creencia de que los varones pueden avanzar sobre una mujer aunque ella manifieste molestia y desagrado” (Velásquez, 2003:146-147).

Por ejemplo en la relación docente-alumna se plantea una concreta situación de asimetría de poder y de función que puede llegar a engañar o a confundir a una estudiante cuando es acosada por un profesor, incrementando su sensación de vulnerabilidad e impotencia frente a los comportamientos abusivos (Velásquez, op. Cit.).

Las autoras García y Bedolla (1993) definen los conceptos de poder, sexualidad y violencia de la siguiente manera:

Poder: las autoras citan a Kate Millet quien indica que “el sexo es una categoría social impregnada de política puesto que es una relación de poder en donde la mitad de la población (...) se encuentra bajo el control de la otra mitad” (En García y Bedolla, 1993:

40). Poder tiene que ver con la supremacía masculina sobre la femenina.

David Finkelhor (1985) indica que la victimización sexual y su amenaza son útiles para ejercer control sobre la mujer, además de que es un vehículo para castigarla, ponerla en orden y socializarla mediante la subordinación: “Ya sea que funcione o no para mantener la dominación masculina (...) ciertamente resulta más fácil la explotación sexual de mujeres y niños dentro de una sociedad dominada por los hombres. En cualquier sociedad el sexo es una mercancía de valor, y un grupo dominante como puede ser el de los hombres, tratará de arreglar las cosas de modo que pueda maximizar su acceso a ellas. Las creencias culturales que sostienen un sistema de dominio masculino contribuyen a hacer a mujeres y niños vulnerables sexualmente. Por posesiones, en ese grado los hombres pueden tomarse libertades rara y comúnmente no detectadas con relación a ellos. El hecho de que la urgencia sexual masculina es vista como predominante y necesaria de ser satisfecha, le permite al hombre justificar conductas antisociales, tales como el abuso sexual. En un sistema de desigualdad sexual y generacional grave, la mujer y los niños no cuentan con los medios para defenderse contra tal victimización sexual” (Citado por García y Bedolla, 1993:40)

Foucault (1988) por su parte dice que el poder no está en el centro, en el Estado, en las instituciones, y que no viene de arriba hacia abajo, sino que se genera en cualquiera de las relaciones interpersonales, luego se vuelca a la sociedad, y el Estado se lo apropia y lo reformula para la dominación. Según el autor lo que podemos crear es un poder mejor distribuido, porque es claro que el poder no puede desaparecer de la sociedad. Para ello se deben investigar las estrategias de micropoder en todas las relaciones sociales, contra el modelo centralista del poder e insistir en la idea de apropiación.

Sexualidad: “A las mujeres se les educa dentro de un código sexual en donde su propio cuerpo se desconoce y no le pertenece; mientras que a los hombres se les educa a que su deseo no puede ser cuestionado, por lo que es difícil que acepten un rechazo” (ibid: 41). La sexualidad femenina ha estado dirigida y controlada en función de los requerimientos culturales de satisfacción masculina, los cuales han permitido el

sometimiento de las mujeres al papel de madres, esposas y amantes.

Violencia: para García y Bedolla el concepto de violencia se aplica perfectamente al hostigamiento sexual, definiéndola como “...una imposición de requerimientos sexuales, usándose la coerción como un medio de romper la resistencia” (Ibid.: 43).

El hostigamiento sexual, señala Mackinnon, es un abuso de poder basado en el género como jerarquía (1979). Esto ayuda a entender por qué también existe el hostigamiento sexual entre compañeros de estudio o de trabajo y no solo entre profesora-alumna, o entre jefe-secretaria, porque aún no estando en superioridad laboral sí lo están como género masculino, lo primero se conoce como hostigamiento por chantaje y lo segundo como hostigamiento por intimidación o ambiente hostil.

Marion Young (2000) dice que la violencia se convierte en una cara de la opresión cuando el contexto social que rodea los actos absolutamente horribles, los hace posibles y hasta aceptables. Lo que hace de la violencia un fenómeno de injusticia es su carácter sistemático (se dirige a un grupo por el solo hecho de pertenecer a ese grupo) y su existencia en tanto práctica social. La sociedad hace que los actos de violencia o acoso sexual dirigidos a las mujeres, sean aceptados cuando no reciben ningún castigo o reciben castigos leves. La violencia a grupos está motivada por la misoginia.

6. UNA LECTURA CRÍTICA DEL DERECHO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género permite ver en el sistema jurídico las diferentes formas del sexismo existentes en él y cuestionar la supuesta “objetividad” que le caracteriza, porque el derecho es permeado por el androcentrismo. Según Mackinnon (1989) la Ley, estructuralmente, adopta el punto de vista masculino.

Es decir, el derecho además de patriarcal y androcéntrico es por consiguiente sexista: “El sexismo es una forma de pensamiento y de conducta en el que el mundo se

divide en “objetos” y “sujetos”. Los “sujetos” ejercen influencia, controlan y son subordinadores/superiores, mientras que los “objetos son influidos, controlados y subordinados inferiores” (Wise y Stanley, 1992:88). Los sujetos son los hombres y los objetos son las mujeres.

Para Alda Facio (1999) la teoría y la perspectiva de género aplicadas al derecho permiten hacer una lectura analítica del mismo. Proporcionan elementos teóricos para poder entender que las sociedades patriarcales están basadas en la discriminación y la violencia en contra de las mujeres por razones de género. Lorena Fries, por su parte, indica que “El derecho constituye una mirada del mundo que se cierra sobre sí misma no permitiendo la entrada de otros saberes, sino en la medida que reafirma su forma de conocer. El método lógico deductivo (dogmática jurídica), las normas de interpretación (hermenéutica jurídica) y los principios doctrinarios sellan la realidad que se quiere imponer sobre la realidad que los hombres y las mujeres viven. El derecho mantiene una coherencia estratégica que se expresa en la discriminación y/o exclusión histórica de las mujeres” (1999:149).

Es importante tomar en cuenta que a pesar de que en Costa Rica existe una Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia “...no basta trabajar en el contenido de las leyes; hay que incidir en sus mecanismos, en las instancias asociadas a su aplicación, y en la actividad y comportamiento de la gente respecto a ellas. Nos acercaremos a su erradicación cuando el problema del hostigamiento sexual sea una preocupación y responsabilidad de la sociedad en su conjunto, y se le identifique abiertamente como un comportamiento abusivo anclado al poder y a la violencia, que puede y debe ser eliminado” (García y Bedolla, 1989; González, 1989, citadas por García y Bedolla, 1993: 47), porque es un instrumento de la política sexual discriminatoria contra las mujeres, que las perjudica en sus derechos y oportunidades de estudio y de trabajo.

La acotación de dichas autoras es sumamente importante, porque la mayoría de la doctrina concibe al Derecho como un sistema de normas o leyes escritas, concepto que también es compartido por juezas y jueces, quienes muchas veces insisten en que la

aplicación de las normas se hace de manera mecánica, sin reconocer la influencia que tiene en esa aplicación, la cultura dominante y sus propias creencias. “Otros tratadistas encuentran que el fenómeno jurídico va más allá de la norma y que por lo tanto a ese concepto se le debe añadir la noción de Derecho como ordenamiento, organización o institución. Así, el Derecho ya no es sólo el conjunto de normas sino también las instituciones que las crean, las aplican y las tutelan. En otras palabras según estos autores, el Derecho tiene dos componentes fundamentales, el sustantivo y el estructural” (Facio, 1992:87).

Alda Facio indica, al igual que Margaret Schuler que “el Derecho posee más que esos dos componentes, que el fenómeno jurídico abarca también las actitudes que de los otros componentes tenga la gente...” (Op. cit. 90).

Desde este nuevo paradigma del Derecho, el fenómeno jurídico está conformado por tres componentes: el formal normativo, el estructural y el político cultural: “Estos tres componentes están dialécticamente relacionados entre sí de tal manera que constantemente uno es influido, limitado y/o definido por el otro al tiempo que se influye, limita y/o define al otro a tal grado, que no se puede conocer el contenido y efectos que puede tener una determinada ley, un principio legal o una doctrina jurídica, si no se toman en cuenta estos tres componentes” (Op.cit.: 91).

A continuación se describirán los componentes del sistema legal de acuerdo con el planteamiento formulado por Alda Facio (1992), aplicados al tema de investigación:

6.1. El componente formal-normativo: *Marco jurídico nacional, internacional e Institucional sobre derechos humanos:*

En el componente formal normativo se encuentran las leyes que serían sinónimas de lo que muchos/as tratadistas llaman la norma agendi, es decir, la ley formalmente promulgada: convenciones internacionales, Tratados, leyes, reglamentos, convenciones colectivas. A continuación se mencionarán las normas internacionales, nacionales e

institucionales que regulan lo relacionado con los derechos humanos y la problemática del hostigamiento sexual, a saber:

■ **Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José), ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970.**

Esta Convención dispone en el inciso 1 del artículo 1 que *“1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de... sexo...”* Esos derechos son: El derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral (artículo 5, inciso 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José). El derecho a la libertad y la seguridad personales (artículo 7, inciso 1). La prohibición de tratos degradantes (artículos 5, inciso 2). A las garantías judiciales y a la protección judicial, garantizados por los artículos 8 y 25 de la Convención Americana.

■ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como “Convención de Belem do Pará” (Ley N° 7499 del 28 de junio de 1995)**

La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobó en junio de 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Su importancia radica en ser el primer instrumento legal internacional en el mundo que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Asimismo se reconoce por primera vez, legalmente, que la violencia contra la mujer se basa en su

género: “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Artículo 1).

Esta Convención es un instrumento muy poderoso porque contiene mecanismos de protección a los derechos que allí se contemplan. Es decir existe una mayor posibilidad de velar por el cumplimiento de las medidas que todos los estados firmantes deben de tomar para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (Camacho, 2003)

La adopción de esta Convención implica, que los Estados que la firmen, deberán revisar su legislación para asegurar soluciones específicas a la violencia existente en contra de las mujeres.

En su parte introductoria contiene las siguientes afirmaciones:

En varios instrumentos internacionales y regionales se ha reconocido que los derechos humanos deben ser respetados sin restricción alguna.

La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y limita el reconocimiento, goce y ejercicio de esos derechos y libertades.

La violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad, más allá de su clase, raza, grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión.

La eliminación de la violencia contra la mujer es indispensable para su desarrollo individual y social, así como para su participación en todas las esferas de la vida.

En la definición que da de violencia contra la mujer (Art. 1 y 2) aporta dos elementos importantes de esa definición, al señalar que violencia contra la mujer es: “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer”. Puede darse en el ámbito público o privado.

El artículo 2 amplía la definición en relación con el lugar donde se comete el acto de violencia, la persona que lo comete y las manifestaciones posibles de esa violencia:

La violencia contra la mujer incluye:

- 1 Violencia física
- 2 Violencia sexual
- 3 Violencia psicológica

Puede darse:

- 1 En el ámbito público
- 2 En el ámbito privado

Esta Convención protege el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Art.3). Establece que la violencia contra las mujeres impide y anula el ejercicio de todos los derechos humanos (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. (Art. 4 y 5).

Para las mujeres, una vida libre de violencia supone no sufrir discriminación alguna, ni ser tratada como seres inferiores (Art. 6)

El Estado costarricense al ratificar esta Convención se comprometió a respetar los derechos humanos de las mujeres a: 1) Una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, 2) al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, entre ellos el “derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos y 3) a ser libre de toda forma de discriminación. (Artículos 3, 4 y 6 de la Convención de Belem do Pará)

La Convención Interamericana afirma que la violencia contra la mujer “...constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” (Preámbulo).

En los Considerandos de la Convención se argumenta que: “... la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres...”

Estipula asimismo (artículo 7 b) la obligación de los Estados de “actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

Asimismo, se reconoce que la violencia contra la mujer incluye...”acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas,...” (Artículo 2).

Al aprobar esta Convención Costa Rica se comprometió además a establecer procedimientos legales **justos y eficaces** para las mujeres que hayan sido sometidas a violencia, lo cual incluye un juicio oportuno (Artículo 7, inciso f).

Esta Convención es producto de la “labor realizada por los movimientos de mujeres de América Latina y el Caribe, quienes hicieron aportes realmente importantes en todo ese proceso. Asimismo, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), organismo especializado de la OEA, impulsó de manera relevante el proceso de formulación y aprobación de la ley” (Camacho, 2003:72).

■ **Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (de diciembre de 1979, ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984).**

Asimismo la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratificada, conocida por sus siglas en inglés como CEDAW, entiende por discriminación “...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer ...de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil...” (Art. 1). Reconoce que la discriminación contra la mujer es injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Esta Convención aboga por la no discriminación contra la mujer por ser incompatible con el respeto al principio de igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana, por ser un obstáculo al pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer de servir a su país y a la humanidad. (Considerandos)

■ **Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW (1992. Naciones Unidas. Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11 ° período de sesiones, Asamblea General)**

El Comité tiene como responsabilidad “...informar anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiera, de los Estados Partes” (Art. 21 de la CEDAW).

Es importante mencionar las recomendaciones con el fin de evidenciar su utilidad para las personas que deben investigar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual.

La Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW, es la que marca el vínculo entre violencia y discriminación:

“La violencia contra la mujer. Antecedentes

1. La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

Asimismo en relación con la problemática del hostigamiento sexual indica:

“17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

[...]

24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:

j) Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

[...]

t) Los Estados Partes adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas:

i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo;

ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer...”

■ Recomendación General No. 25 (2004, 30° período de sesiones, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, referente a medidas especiales de carácter temporal)

“ [...]

7. En primer lugar, los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación - que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares- por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados Partes es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

8. En opinión del Comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer”.

■ **Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, marzo de 1995.**

Cuando un país ratifica un instrumento internacional asume compromisos que debe cumplir, ya sea creando, adoptando o modificando leyes nacionales para promover y asegurar el cumplimiento de los derechos humanos.

Cumpliendo con el compromiso adquirido al ratificar la Convención de Belem do Pará, Costa Rica aprobó la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en marzo de 1995. Esta ley tiene como principios regentes los siguientes:

“Respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer...” (Art. 1)

Asimismo la Ley 7476 obliga al patrono a establecer:

“Un procedimiento interno, **adecuado y efectivo**, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa. El procedimiento mencionado (...) **en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses**, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual” (Artículo 5. 2). (Lo subrayado no es del original)

■ **Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, N° SCU-1536-96, del 5 de noviembre de 1996.**

Este Reglamento establece el procedimiento interno que se debe seguir ante las denuncias por hostigamiento, tipificando además las sanciones de acuerdo con la falta, al respecto establece que:

“Cuando se comprobare la falta y atendiendo a su gravedad, la persona hostigadora será sancionada de conformidad con lo establecido a continuación:

- a) “Con apercibimiento escrito...el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba”.
- b) “Se sancionará con suspensión sin goce de salario del trabajador o trabajadora o suspensión del o la estudiante... los acercamientos corporales u otras físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien las reciba”.
- c) “Será sancionado con el despido sin responsabilidad patronal del trabajador o la trabajadora ... o expulsión del o la estudiante... los requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- 1) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba; o
- 2) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba; o
- 3) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, de forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio”

(Artículo 3)

Por ende de conformidad con la normativa mencionada la Universidad tiene la obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir las violaciones de los derechos humanos, condenar la discriminación por razón de sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer.

6.2. El componente estructural

Este componente está integrado por “las leyes” -no siempre escritas- creadas a partir del contenido que los Tribunales, las oficinas administrativas, la policía y todos los y las funcionarias que administran justicia le dan a las normas, reglas y principios que se encuentran en el componente formal-normativo, al crear, seleccionar, combinar, aplicar e interpretarlas. En este sentido, podemos hablar que en el componente estructural existen leyes escritas o no que no necesariamente fueron formalmente promulgadas por el órgano legislativo, ni generadas formalmente en una negociación, pero que son tomadas en cuenta por quienes administran justicia.

Las oficinas administrativas a las que hará referencia esta investigación se tratan de la Comisión de Resolución de Denuncias, la Rectoría y el Tribunal Universitario de Apelaciones, cuyas funciones fueron descritas en el capítulo II, punto 2.

6.3. El componente político-cultural

En este componente se encuentra todo el contenido y significado que se le da a la ley por medio de la doctrina jurídica, las costumbres, actitudes, tradiciones y conocimiento que la gente tenga de la ley. El uso que la gente haga de las leyes existentes, de las que en la vida diaria siguen vigentes aunque hayan sido derogadas y de las relaciones entre las leyes escritas y las no escritas. Todo esto va creando leyes no formales que la mayoría acata. O sea, que también en este componente político-cultural existen “leyes” que no están formalmente promulgadas pero que, además de ser obedecidas por la mayoría, son formalmente reforzadas. En algunos casos, son hasta más efectivas que las que se encuentran en blanco y negro en nuestros códigos.

Para efectos de esta investigación la presencia del componente político-cultural se determinará en el contenido de las resoluciones emitidas por las instancias competentes, que en la UNA son la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, el Tribunal Universitario de Apelaciones y la Rectoría, descritas en el capítulo II.

CAPITULO IV

PROPUESTA METODOLOGICA

1. TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación práctica aplicada consiste en un estudio de casos. Se utilizó un método cualitativo mediante las técnicas de la *entrevista en profundidad* y *el análisis de expedientes administrativos*. Las informantes fueron tres mujeres estudiantes de la Universidad Nacional, quienes fueron hostigadas sexualmente por docentes universitarios, presentaron la denuncia y cuyos casos están pendientes de resolverse. También se analizaron diez expedientes (de las veintidós denuncias que fueron debidamente formalizadas), que cuentan con sentencia definitiva y tres que están pendientes de resolverse, con el mismo objetivo en cuanto a la duración del proceso y el tipo de sanción. Asimismo la estrategia para su abordaje contó con una metodología cuantitativa obtenida de la base de datos de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.

2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio fue conocer la duración de los procesos y el tipo de sanción aplicada en las denuncias presentadas por hostigamiento sexual, en la Universidad Nacional de 1996 a diciembre del 2005, con la finalidad de verificar si existe desfase entre lo estipulado por la normativa y lo actuado por las instancias con competencia para investigar y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa y, poder así detectar la efectividad de las leyes y los obstáculos que presenta su aplicación.

3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE CONCEPTOS

Para los fines de esta investigación se establecieron las siguientes definiciones:

- 1 **“Autor o autora de hostigamiento sexual:** persona que incurre o comete por sí misma o sirviéndose de otra u otras una conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- 2 **Comisión:** Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.
- 3 **Denunciado (a):** funcionario, funcionaria o estudiante a quien se le atribuye la comisión de una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual o de haber participado en ella.
- 4 **Denunciante:** persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual.
- 5 **Fiscalía:** Fiscalía contra el hostigamiento sexual.
- 6 **Tribunal:** Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA).
- 7 **Hostigamiento o acoso sexual:** conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.
- 8 **Hostigamiento o acoso sexual por ambiente hostil:** hostigamiento sexual que se presenta en relaciones docentes, estudiantiles, laborales, comerciales o de servicio público que no le permiten al sujeto activo ofrecer una recompensa, imponer un castigo o causar un daño o perjuicio directo a su víctima o víctimas, pero que sí le otorgan la posibilidad de crear un ambiente de trabajo o de estudio intimidante, hostil, ofensivo o humillante.
- 9 **Hostigamiento o acoso sexual por chantaje, de intercambio o *quid pro quo*:** hostigamiento sexual que se presenta en una relación docente, estudiantil, laboral, comercial o de servicio público verticalizada que le permite al sujeto activo, de manera explícita o implícita, prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello referido a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien o quienes lo sufren, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.
- 10 **Ley:** Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476 de

30 de enero de 1995.

- 11 **Víctima:** persona directamente ofendida por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual”. (Elaborados por la Comisión creada por la UNA para reformar en forma integral el Reglamento SCU-1536-96, de la cual la investigadora formó parte)

4. FUENTES DE INFORMACION Y TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

Se utilizaron fuentes de información primaria y secundaria y técnicas de recolección de datos de tipo cualitativo y cuantitativo. Para tener información sobre la cantidad de denuncias formalizadas, su duración y el tipo de sanción se utilizó la base de datos de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, la proponente de esta investigación se encargó de revisar y cotejar la información existente desde 1996 hasta el 2005.

La base de datos se encontraba dividida en dos: la primera contiene la información de las denuncias que se formalizaron (veintidós en total) y se trasladaron a la Comisión para el trámite correspondiente, ya sea que tengan resolución o estén pendientes. La segunda base contiene información de las personas que consultaron, pero que no formalizaron la denuncia (nueve en total) por diferentes motivos. Ambas fueron creadas mediante el Programa Excel y contiene ocho columnas con la siguiente información:

- 1 N° de Expediente
- 2 Sede donde se presentó la denuncia
- 3 Nombre de la persona denunciante
- 4 Nombre de la persona denunciada
- 5 Fecha de presentación de la denuncia
- 6 Tipo de sanción
- 7 Resolución alternativa (cerrado por motivos extraordinarios: muerte, jubilación, archivo)
- 8 Fecha de la resolución final

También se realizó la revisión de los expedientes correspondientes a las denuncias debidamente formalizadas de 1996 a junio del 2005, para obtener datos sobre el proceso, específicamente lo relacionado con duración, tipo de sanciones y manifestaciones del hostigamiento.

Se complementó la información secundaria con la entrevista en profundidad para conocer detalles del estado de bienestar de las denunciadas durante el desarrollo del procedimiento, así como daños, expectativas, importancia de la denuncia.

Las personas entrevistadas fueron tres estudiantes, dos de la Sede Central y una de la Sede Región Brunca (Pérez Zeledón). Se pudieron contactar gracias al conocimiento previo que de ellas tenía la investigadora, dado que habían presentado denuncias formales ante la Fiscalía contra el Hostigamiento sexual.

Estrategia metodológica:

La entrevista en profundidad y el ordenamiento de los datos recabados contempló los siguientes pasos:

- 1 Se elaboró una guía de entrevista con preguntas orientadoras para abarcar aspectos como: la experiencia personal relacionada con el hostigamiento sexual. Instancias ante las que acudió a denunciar lo ocurrido y el apoyo recibido. Significado de la denuncia a nivel personal, como mujer, como estudiante. Implicaciones de la denuncia. Expectativas ante el proceso administrativo. Duración del proceso, aspectos positivos y negativos con el proceso disciplinario por hostigamiento sexual, seguido en la Universidad Nacional. Efectos a nivel personal por la duración del proceso.
- 2 Las entrevistas en profundidad se realizaron a tres mujeres: todas estudiantes de la UNA, dos de la Sede Central (Heredia) y una de la Sede Región Brunca (Pérez Zeledón), cuyos casos han excedido el límite de tiempo establecido por la ley, estando aún pendiente la sentencia definitiva.

- 3 Dichas entrevistas fueron grabadas y transcritas.
- 4 A las estudiantes se les contactó vía telefónica, para saber si tenían disposición para la entrevista, luego se coordinó con ellas la fecha y hora de la entrevista.
- 5 Cada entrevista tuvo una duración aproximada de sesenta minutos, las cuales fueron grabadas con consentimiento de las entrevistadas. Posteriormente fueron transcritas.
- 6 Se hicieron dos lecturas de las entrevistas. Una lectura global y otra para codificación (Anexo N° 1, Guía de la entrevista)
- 7 Una vez codificada la información se procedió a la agrupación por categorías y subcategorías.
- 8 Dichas categorías corresponden al planteamiento del problema, las cuales se analizaron para revisar el procedimiento administrativo, cómo ha sido resuelto, su duración, implicaciones y evidenciar contradicciones si las hubiere entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”, cómo afectan a la denunciante y cuál es la responsabilidad de la Universidad en esta materia a raíz de lo estipulado por los artículo 1 y artículo 5 inciso 2) de la Ley 7476, que establece lo siguiente:

“Artículo 1. Principios regentes. Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer...”

“Artículo 5. Responsabilidades de prevención... 2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa. El procedimiento mencionado... **en ningún caso,** podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. (El subrayado no es del original)

En relación con los expedientes, se utilizó la siguiente metodología:

1. Se revisaron todos los casos atendidos por la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, desde su creación en 1996 (31 en total)
2. A partir de lo anterior, se seleccionaron los expedientes cuyas denuncias fueron debidamente formalizadas (22 en total).
3. De las denuncias formalizadas se descartaron, para efectos del análisis, los casos que no terminaron de manera ordinaria el procedimiento (7 en total), por motivos como: muerte del denunciado, archivo de los expedientes porque no calificaba como hostigamiento y jubilación del denunciado.
4. El análisis se centró en la revisión de los expedientes que siguieron su proceso normal y tienen sentencia definitiva (10) y en los que están pendientes de resolverse (5), de éstos 3 pertenecen a las entrevistas en profundidad.
5. Se utilizó el sistema de revisión de resoluciones y dictámenes emitidos por la Rectoría, la Comisión de Resolución de Denuncias y el Tribunal Universitario de Apelaciones, de los cuales la Fiscalía tiene copia.

5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos cualitativos se utilizó la metodología para el análisis de género del fenómeno jurídico (Facio, 1992) que toma los tres componentes del sistema legal: formal normativo, político cultural y el estructural, relacionándolos entre sí, mediante la influencia, limitación o definición de unos sobre los otros.

Esta metodología consta de los siguientes pasos:

PRIMERO: Tomar conciencia de la subordinación del sexo femenino en forma personal.

SEGUNDO: Identificar en el texto las distintas formas en que se manifiesta el sexismo tales como el androcentrismo, el dicotomismo sexual, la insensibilidad al género, la sobregeneralización, la sobreespecificidad, el doble parámetro y el familismo.

TERCERO: Identificar cuál es la mujer que está presente o invisibilizada en el texto. Es decir, identificar cuál es la mujer que se está contemplando como “el otro” del paradigma de ser humano que es el hombre y desde ahí analizar cuál o cuáles son sus efectos en las mujeres de distintos sectores, clases, razas, etnias, creencias, orientaciones sexuales, etc.

CUARTO: Identificar cuál es la concepción o estereotipo de mujer que sirve de sustento del texto, es decir si es solo la mujer-madre, o la mujer-familia o la mujer solo en cuanto se asemeja al hombre.

QUINTO: Analizar el texto tomando en cuenta la influencia de y los efectos en los otros componentes del fenómeno legal.

SEXTO: Ampliar y profundizar la toma de conciencia de lo que es el sexismo y colectivizarla.

Asimismo, se cotejaron los datos generados por las entrevistas y revisión de expedientes con la fundamentación teórica, desde el enfoque de género en la cual se establece una relación entre la experiencia narrada por ellas, la información documentada en cada expediente y los conceptos teóricos y jurídicos sobre la materia.

Para el análisis se tuvo como respaldo teórico los planteamientos de Taylor y

Bogdan (1990), específicamente lo que se relaciona con la definición y descripción de categorías, codificación de datos y separación de la información de acuerdo a categorías y subcategorías de codificación.

Para analizar la información se utilizó, además, la teoría feminista y la perspectiva de género como marco conceptual, para evidenciar y analizar las contradicciones entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”. Es decir, las contradicciones entre lo que establece la normativa y lo resuelto en cada caso, para detectar la efectividad de la normativa y los obstáculos que presenta su aplicación.

A partir de la grabación, escucha, transcripción y lectura de las entrevistas se procedió a la codificación del contenido de cada una de ellas, de acuerdo a las categorías y subcategorías descritas en el Anexo N ° 2.

Lo anterior permitió profundizar en los detalles relacionados con el hostigamiento sexual sufrido por las estudiantes entrevistadas: tipo de manifestación, experiencia personal relacionada con el hostigamiento sexual, instancias a las que acudió a denunciar lo ocurrido y el apoyo recibido. Además, el significado de la denuncia a nivel personal, como mujer, como estudiante e implicaciones de la denuncia, las expectativas ante el proceso administrativo, la duración del proceso, aspectos positivos y negativos con el proceso disciplinario seguido en la Universidad Nacional y efectos a nivel personal por la duración del mismo.

Se hizo una revisión de la totalidad de la información contenida en la base de datos de la Fiscalía (denuncias formalizadas y trasladadas a la Comisión y denuncias no formalizadas por decisión de la denunciante que solo quería consultar). Por tal motivo, se optó por analizar la base de datos con la totalidad de la información sobre las denuncias, que siguieron su proceso normal y cuentan con algún tipo de sanción o están pendientes de resolverse. Para efectos del análisis se excluyeron las no formalizadas porque no aportan información para los efectos del planteamiento del problema de investigación.

CAPITULO V ANÁLISIS DE DATOS

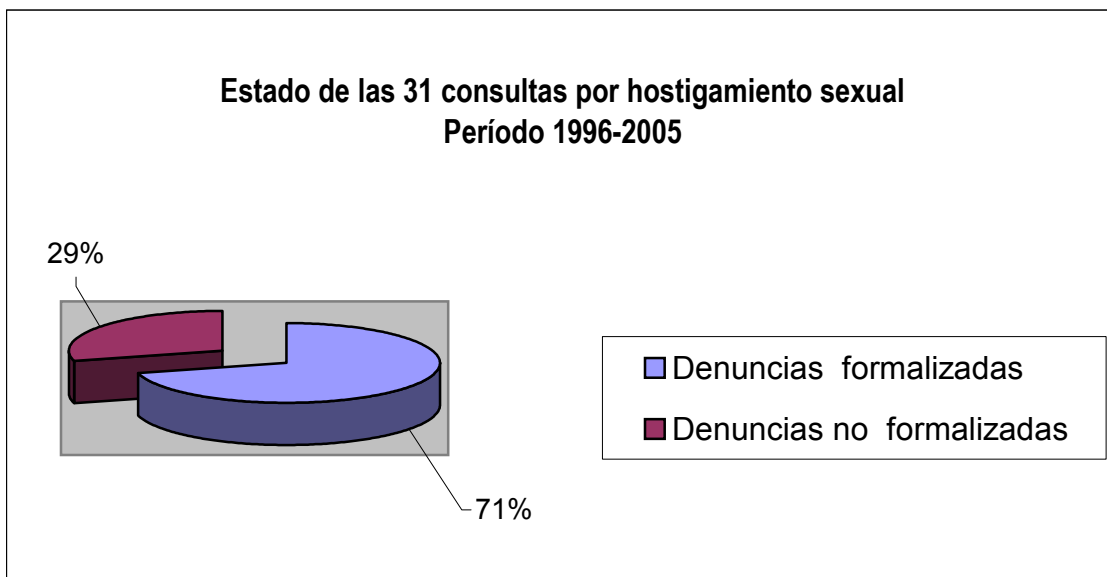
“Rufina contra Marino y el juez contra Rufina”

Yadira Calvo (1996)

A manera de introducción es importante explicar que este informe comprende la totalidad de los datos existentes en la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, durante el período comprendido de 1996 a diciembre de 2005, en el que se atendieron 31 consultas. Todas las personas que consultaron son mujeres (30 estudiantes y 1 docente) y las personas denunciadas son mayoritariamente hombres (29 profesores, 1 profesora y 1 administrativo). De las consultas realizadas la mayoría de las personas (22) denunciaron formalmente, lo cual corresponde a un 71%.

La información se detalla en el gráfico siguiente:

GRÁFICO N° 1



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fiscalía contra el hostigamiento sexual, Universidad Nacional. De 1996 al 2005.

De las 22 denuncias formalizadas 7 fueron archivadas por razones ajenas al proceso: jubilación, renuncia y muerte de la parte denunciada. De las 15 restantes 10 tienen resolución definitiva y 5 se encuentran actualmente en proceso de investigación.

Aunque el mayor porcentaje corresponde a denuncias que fueron formalizadas es importante destacar que, un número significativo de mujeres decidieron no iniciar el trámite correspondiente, argumentando, entre otras razones, miedo a recibir represalias. Las estudiantes a pesar de recibir información sobre la protección que brinda la institución, tanto para quien denuncia como para las y los testigos, en algunos casos no lograron superar el temor. Ellas no ignoran la desventaja en que se encuentran en la relación docente - estudiante y por ello, temen que una acusación exacerbe la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran, con implicaciones como malos tratos, ambiente hostil, bajas calificaciones y pérdida del curso.

1. DURACION DEL PROCESO CONTRA LO NORMADO

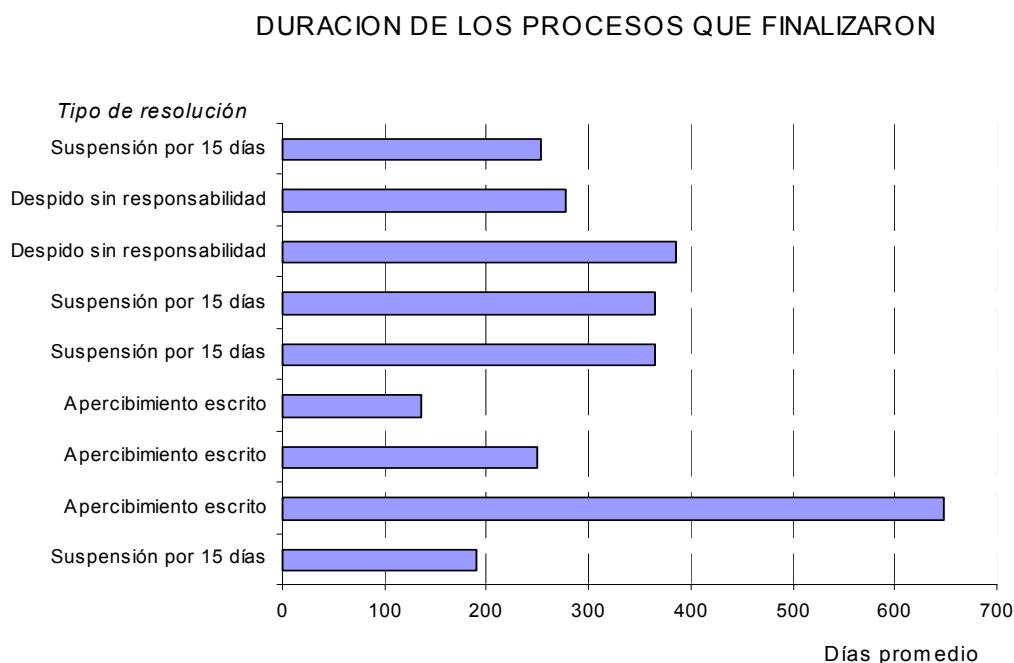
1.1. Procesos finalizados

Del análisis de los datos se pudo determinar que, el cien por ciento de los 10 procesos administrativos por hostigamiento sexual que tienen sentencia firme, duraron más de los tres meses establecidos por la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, incluso uno de éstos sobrepasó los dos años. Esta extra limitación en la duración del proceso se da también para 5 procesos que están pendientes de resolverse en forma definitiva.

Para una mejor apreciación de la información mencionada, el gráfico N° 2 que sigue detalla el tiempo que duraron los procesos que finalizaron de manera ordinaria, es decir, que cumplieron con todo el trámite legal y cuentan con alguna sanción, mientras que el gráfico N° 3 muestra la duración de los procesos que aún están pendientes de resolverse de

manera definitiva:

GRAFICO N° 2 DURACION MEDIA DEL PROCESO POR TIPO DE RESOLUCION



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fiscalía contra el hostigamiento sexual, Universidad Nacional. De 1996 al 2005.

Las normas internacionales y nacionales relacionadas con la duración de los procesos establece que: “Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un **plazo razonable**, por un juez o tribunal **competente**, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o **para la determinación de sus derechos** y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o **de cualquier otro carácter...**” (Art. 8, inciso 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Costa Rica, mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970). (El subrayado no es del original).

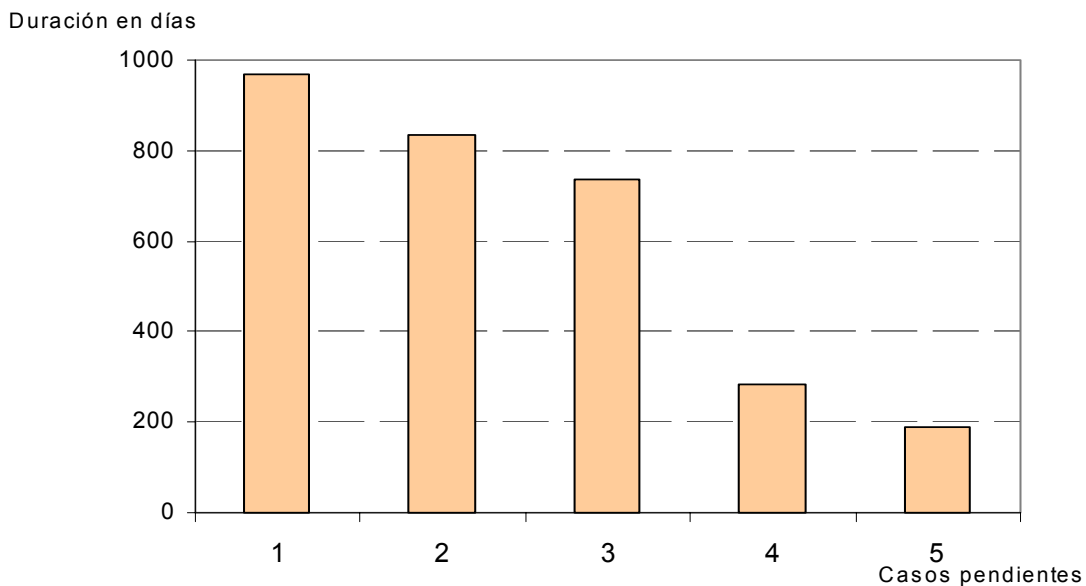
El “plazo razonable” al que hace referencia la citada Convención, el estado costarricense lo circunscribió para los casos por hostigamiento sexual a tres meses: “...El procedimiento mencionado (...) **en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses,** contados a partir de la interposición de la denuncia ...” (Artículo 5. 2. Ley 7476). (El subrayado no es del original).

1.2. Procesos pendientes de resolución

Como se mencionó, los cinco procesos pendientes de resolverse de manera definitiva, no cumplen con la normativa en mención, ya que a la fecha **sobrepasan** los tres meses de ley. Algunos incluso tienen más de dos años y aún no se ha dictado sentencia definitiva, como se observa en el siguiente gráfico:

GRAFICO N° 3

DURACION DE LOS CASOS PENDIENTES



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fiscalía contra el hostigamiento sexual, Universidad Nacional. De 1996 al 2005.

En relación con estos cinco procesos pendientes de resolución definitiva se realizó una entrevista en profundidad a tres de las denunciadas, con la finalidad de conocer su opinión sobre la forma en que les ha afectado la duración del proceso administrativo.

A las tres entrevistadas la duración del proceso les ha producido una gran inseguridad y duda de las instancias. Además, ha sido desmotivante porque sienten que el TUA no las ha apoyado, sino más bien al denunciado y quisieran que el proceso terminara, para no tener que estar pensando en lo ocurrido. Al respecto ellas expresaron lo siguiente:

“...el TUA no me ayudó en nada lo está apoyando a él y así es pienso que ahí hay un tipo de argolla pienso que él conoce a alguien ahí también en Matemáticas nadie me apoyó nadie...siento para mí que si el proceso ha durado mucho me siento que todo está perdido siento que todo está perdido ...pero el proceso ha durado tanto que me ha hecho sentir como desprotegida exactamente esa sería la palabra desprotegida, o sea que a veces me pongo a pensar que para qué hice todo eso si la verdad no me han apoyado en nada” (Entrevistada N° 1). Esta denuncia se presentó en octubre del 2003.

“Bastante, porque tengo todo el proceso este de estar recordándolo de estar repitiendo, de estar viniendo a firmar, de que cada momento hay que poner o las estas las como se llaman...recursos. Sí, los recursos todas esas porque no se hace nada, y es como desgastarte para mí estar en ese proceso y muchas veces por ejemplo estoy tranquila estudiando y ya no salió bien, nos ponen otra fecha, entonces yo ya estoy pensando en eso, ya me cuesta dormir, ya no me puedo concentrar, si es bastante desgastante todo este tiempo (Entrevistada N° 2). La denuncia fue presentada en marzo del 2004.

“...yo pensaba que bueno al principio fue rápido, yo pensaba que ya iba a quedar todo así o sea que no iban a dar otra audiencia, eso es lo positivo yo pensaba que ya todo había terminado, lo negativo es que ahora están pidiendo esa nueva audiencia, lo cual es desmotivante para uno. Uno pasa intranquilo y pensando en eso que por qué, que por qué otra vez la audiencia y todo, que están más de acuerdo con él que con uno que ha tenido que sufrir todo lo que ha sufrido” (Entrevistada N° 3). Fecha de presentación de la denuncia: junio del 2004

De manera que ni las denuncias formalizadas que terminaron el proceso de manera regular, ni los casos que están pendientes de resolución final, han cumplido con el plazo de los tres meses que exige la Ley respectiva, convirtiendo los trámites en procesos largos, engorrosos y desgastantes para las denunciadas, como lo evidencian los relatos de las entrevistadas.

El hecho que las estudiantes se sometan a procesos legales largos que las desgastan, revictimizan y perjudican en su desempeño, implica que se está violando la legislación sobre esta materia que establece, como ya se ha mencionado, que el procedimiento **en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses** (Artículo 5 Ley 7476).

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belem do Pará) ratificada por Costa Rica, mediante Ley N° 7499 del 28 de junio de 1995, estipula en el artículo 7 b. la obligación del Estado Costarricense de “actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

Por todo lo anterior, se concluye también que la Universidad Nacional no cumplió en ninguno de los casos por hostigamiento sexual, con las obligaciones consignadas en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en lo referente a los derechos de las mujeres a procesos diligentes y dentro del plazo razonable de tres meses, así como la

obligación de la Institución de actuar con la debida diligencia, para investigar las violaciones de los derechos humanos y condenar la discriminación por razón de sexo.

A juicio de la investigadora algunos de los factores que han retrasado los procedimientos administrativos, en detrimento de las denunciadas y de la normativa mencionada, son: a) exceso de tecnicismos exigidos por el TUA a la Comisión: pedirle repetir las audiencias de recepción de pruebas por haber estado solo cuatro y no cinco de sus integrantes, b) utilización de estrategias dilatorias por parte de los denunciados: pedir que se vuelva a realizar la audiencia porque no se presentaron algunos de los testigos ofrecidos por la denunciante, o que el dictamen psicológico que consta en el expediente lo emite una persona profesional externa a la Universidad y que dichas peticiones sean aceptadas por el TUA, c) la existencia de procesos innecesarios estipulados en el Reglamento mencionado: conceder recurso de apelación contra la resolución inicial de apertura de la investigación, el traslado de la recomendación de despido a la Vicerrectoría correspondiente.

Por todo lo anterior, la normativa en la UNA no ha sido efectiva, existiendo un desfase entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”.

2. MANIFESTACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO EN TRES DE LOS PROCESOS PENDIENTES

En las tres entrevistas en profundidad las estudiantes, hablaron sobre la forma en que los profesores abusaron del poder y les hicieron propuestas directas de tener “algo” con ellas a cambio de pasar el curso. Algunos ejemplos:

Entrevista N° 1. “...bueno primero me invitó a almorzar y cuando iba saliendo bueno se bajó del carro y me invitó almorzar y me dijo yo ando preparado me enseñó un montón de dinero y me dijo que si no me acostaba con él o sea era la

única forma de pasar el curso porque yo ya iba mal... como yo no le hice caso, cambió conmigo me trataba mal”.

El hostigador aprovechó que la estudiante tenía dificultades con la materia para hacerle proposiciones directas de tener relaciones sexuales con él, a cambio de pasar el curso, como ella no accede la castiga con la pérdida del curso y con la consecuencia para ella de no poder graduarse con el resto de sus compañeros, además de las pérdidas materiales y de oportunidades, así lo explica ella:

“...Diay, pues no pude graduarme, me dolió porque eran cinco años ya de estar con mis compañeros, me dolió mucho...”.

También se atrasó en la carrera, lo que conlleva implicaciones económicas, porque significó más tiempo en la Universidad y no poder acceder a un trabajo por no contar aún con el título.

Estas prácticas sexuales coercitivas son conductas masculinas que imponen contenidos sexuales contra las mujeres por el mero hecho de ser mujeres. El acoso sexual no está relacionado con la atracción, por el contrario, quienes lo comenten tienen la creencia de que los hombres pueden avanzar sobre una mujer aunque ella manifieste molestia y desagrado (Velásquez, 2003).

Entrevista N° 2: “... eso empezó en el primer trimestre del 2003...tenía muchos privilegios conmigo... él evidentemente me hostigaba con la mirada, me veía feo los pechos, esas miradas que a uno le molestan ...no me dio el promedio ...y me dice ah no, pero tenemos que salir salir a comer o salir, entonces yo le dije no no yo no voy a salir ...el martes tenía que ir a recoger el promedio ... yo llegué pero a usted no le da la nota, y yo como siempre profesor, le dije, ...pero yo le dije a usted que me llamara el fin de semana a ver qué hacíamos ... pero si usted hubiera estado interesada en pasar el curso me hubiera llamado aunque fuera en la noche y algo hubiéramos salido a hacer...”

En este caso, al igual que el anterior, es muy claro el chantaje explícito por parte del profesor, ya que ante la negativa de la estudiante a acceder, la castiga reprobándola del curso, afectando con ello de manera grave a la estudiante, porque a partir de lo ocurrido ella se retira de la Universidad y desarrolla una fobia por la computación (carrera que cursaba), lo que la pone en una condición de desventaja en el ámbito laboral en relación con las demás personas que sí dominan esa materia. Ella lo expresa así:

“... decidí no volver a la Universidad ... le tome una una repulsión a la Escuela de Informática y a la Carrera de Informática yo ...odio la computadora mi mamá se asombra de ver como yo no, antes tenía la computadoraen mí cuarto es como yo estudiaba informática siempre estaba trabajando con la computadora y la computadora me trae todos esos recuerdos...” Entrevista N° 2.

Es evidente que efectivamente en el acoso sexual se entrecruzan la sexualidad, la violencia y el poder, como sucede en todas las formas de violencia. Este tipo de conducta puede ser de índole verbal, física o visual, en la medida en que tenga significación sexual, que se manifieste en forma intencional y/o repetitiva, y que provoque tensión, incomodidad, rechazo, desagrado y malestar en la persona a quien está dirigida (Velásquez, 1995). La finalidad del acosador es perturbar a la mujer y hacerla objeto de burla y humillación.

Entrevista N° 3: “... y ese día terminamos el examen y salimos,..., entonces le digo - me lleva a mi también-,... y ya cuando íbamos por el INVU,.. él me dijo a mí que si quería íbamos a tomar un fresco o algo así?, entonces yo le dije que no, que yo no tenía interés, que yo no quería yo quería irme para la casa... siguió para la casa, entonces ahí me preguntó cómo estaba el chiquito, que si le ha hecho la terapia de lenguaje,... entonces ya cuando llegamos a mi casa, él no paró en mi casa, y yo dije -ay Dios mío-... entonces yo pensaba que él iba a dar la vuelta, ...y él dio la vuelta pero no paró en mi casa, él aceleró, siguió recto, ... después me metió a un lugar

que yo no conocía, como unas cabinas y ya paró el carro ahí, entonces él se apeó, cerró la puerta del carro de él y ya después me dijo -bájese-, ... entonces yo le comenté que yo no quería nada, que él era mi profesor, que eso estaba mal hecho, que yo no tenía, o sea no había nada ni una atracción ni nada que yo no quería nada,... entonces él me obligó a tener relaciones...”

En este caso también el profesor aprovecha su posición de superioridad para chantajear y para vencer la resistencia de la estudiante, quien lo necesita como profesor y como terapeuta de su hijo, (ver subrayado) esta dependencia e inseguridad ubicó a la víctima en una situación de vulnerabilidad que él aprovechó. El en ningún momento respetó el no de la estudiante. Se aprovechó de la superioridad como género, profesor, terapeuta, para abusar sexualmente de ella. De manera que el hostigamiento sexual es una problemática social vinculada a una serie de jerarquías que lo ocultan y mitifican, con grandes complicaciones psicológicas, sociales y económicas para quien lo enfrenta (Carvajal, 2004)

Para la entrevistada N ° 3, las consecuencias del hostigamiento son extremadamente graves porque el profesor, además la violó y a consecuencia de ello quedó embarazada:

“...me hicieron el ultrasonido, entonces ahí fue cuando yo salí, o sea me dijeron que estaba embarazada. Un amigo me acompañó, estuvo en todo momento, me esperó afuera del ultrasonido, fue el que me recibió y me dio apoyo, porque fue muy difícil para mí”.

Además, la violación sufrida le causó una depresión, que le produjo desmotivación por el estudio, deseos de morirse, por lo que recibió atención especializada, con prescripción de antidepresivos por primera vez en su vida:

“... porque yo yo la primera semana no vine a la Universidad, yo no quería seguir estudiando ni nada, yo lo que quería era como desaparecerme, deseaba como meterme a una montaña o morirme, y llamaba a ...y yo le decía ... si no fuera por mi hijo, quién

sabe que hubiera hecho yo- le dije yo -quién sabe, lo único que a mi me mantiene con vida es que (un hijo) me ocupa- porque yo tengo un chiquito de cinco años, -que si no fuera por eso quién sabe- ... entonces ya después de todo que Shirley me empezó a ver y ella misma me llevó donde el psiquiatra, y él me mando unos antidepresivos ahí, unas pastillas que fue las que me normalizaron un poco, me establecieron un poco me hicieron muy bien, yo nunca antes he ocupado eso...”

Farley (citado por Bedoya y García, 1989) sostiene que en el hostigamiento sexual, las conductas masculinas reafirman el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora, el hostigamiento, dice la autora, suele expresarse desde propuestas de citas que no son bienvenidas, pasando por la solicitud de tener relaciones sexuales, hasta la forma más extrema de la violencia como es la violación.

3. COMPONENTE ESTRUCTURAL: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO: ANÁLISIS DE CASOS

En este apartado se evidenciará que el componente estructural influye en el componente normativo. Para esto se enfatizó en la interpretación que hicieron las personas encargadas de investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, en los diez procesos finalizados, con algún tipo de sanción para el hostigador y resolución, así como en los procesos pertenecientes a las tres entrevistas realizadas.

3.1. Sanciones aplicadas a las manifestaciones de hostigamiento sexual según el componente formal normativo

3.1.1. Procesos finalizados con algún tipo de sanción

En la mayoría de las denuncias que culminaron el proceso de manera regular, según

las declaraciones de las víctimas, el hostigamiento sexual se manifestó mediante el chantaje, cometido por profesores en perjuicio de estudiantes mujeres.

A este respecto el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional (Nº SCU-1536-96), establece la forma de sanción para este tipo de manifestación:

“Artículo 3. De la tipificación y sanciones.

Cuando se comprobare la falta y atendiendo a su gravedad, la persona hostigadora será sancionada de conformidad con lo establecido a continuación:

[...]

[...]

c) **Será sancionado con el despido sin responsabilidad patronal** del trabajador o la trabajadora, de conformidad con el artículo 268 del Estatuto Orgánico o la suspensión o expulsión del o la estudiante, según el artículo 274 incisos c) del Estatuto Orgánico, los **requerimientos de favores sexuales que impliquen:**

- 1) Promesa, **implícita o expresa**, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba; o
- 2) Amenazas, **implícitas o expresas**, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudios de quien la reciba; o
- 3) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, de forma **implícita o explícita**, condición para el empleo o el estudio.

(El subrayado no es del original)

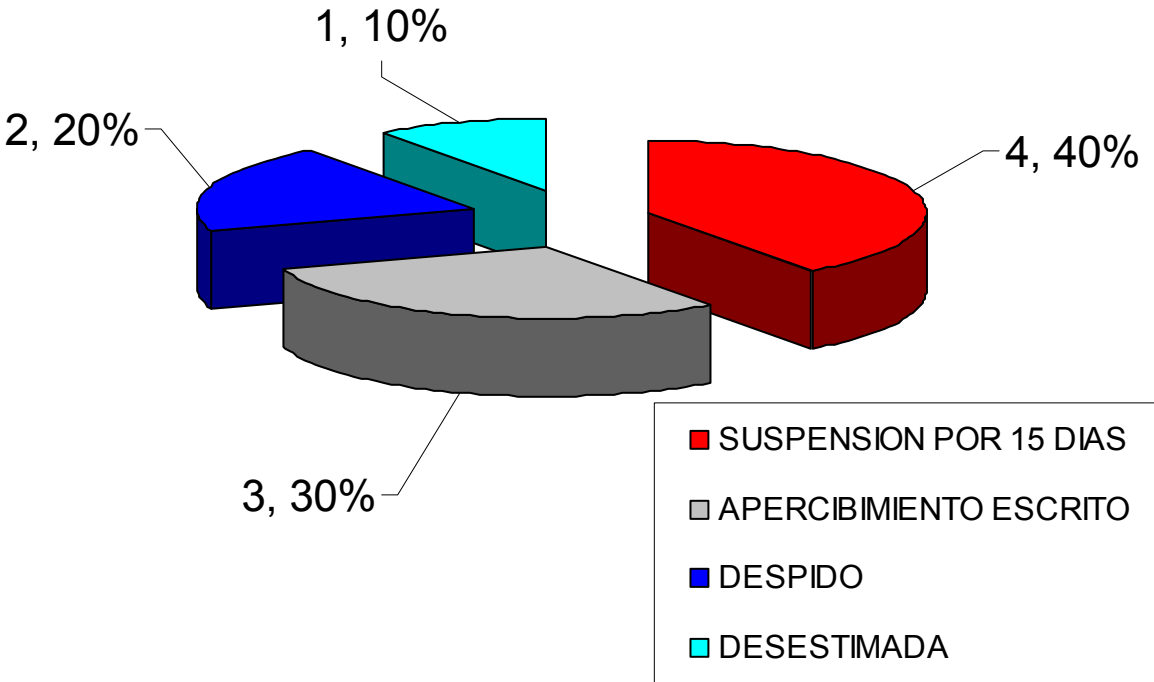
No obstante, el tipo de sanción que se aplicó, salvo en los dos despidos, no fue proporcional a la falta cometida, abriéndose una brecha entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”. Las sanciones aplicadas, a criterio de la investigadora, no

correspondieron con lo regulado por el inciso c) del Artículo 3 citado. En la mayoría de los casos (70%) las sanciones fueron: apercibimiento escrito y suspensión por 15 días sin goce de salario. Solo en un 20% de los casos la sanción fue el despido.

Lo anterior se detalla en el siguiente gráfico:

GRAFICO N° 4

TIPO DE SANCION APLICADA A 10 PROCESOS



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fiscalía contra el hostigamiento sexual. Universidad Nacional. De 1996 al 2005.

Para una mejor comprensión, en el apartado siguiente se detallará el tipo de hostigamiento denunciado por las estudiantes y la forma en que fue sancionado por las instancias respectivas en cada caso. Se hizo una agrupación según el tipo de sanción, empezando con la sanción más leve (apercibimiento escrito), luego con la sanción de suspensión sin goce de salario y posteriormente con la sanción de despido. También se analizará la resolución que desestimó la denuncia. Lo anterior se detalla en el siguiente cuadro resumen

Tabla N ° 1
TIPO DE SANCION APLICADA SEGÚN INSTANCIA

Nº DE CASO	COMISION	RECTORIA	TUA
1	DESPIDO	DESPIDO	APERCIBIMIENTO ESCRITO
2	SUSPENSION POR 15 DIAS	NO INTERVIENE POR EL TIPO DE SANCION	APERCIBIMIENTO ESCRITO
3	SUSPENSION POR 15 DIAS	NO INTERVIENE POR EL TIPO DE SANCION	APERCIBIMIENTO ESCRITO
4	SUSPENSION POR 15 DIAS	NO INTERVIENE POR EL TIPO DE SANCION	SUSPENSION POR 15 DIAS
5	DESPIDO	DESPIDO	SUSPENSION POR 15 DIAS
6	DESPIDO	DESPIDO	SUSPENSION POR 15 DIAS
7	DESPIDO	DESPIDO	SUSPENSION POR 15 DIAS
8	DESPIDO	DESPIDO	DESPIDO
9	DESPIDO	DESPIDO	DESPIDO

3.1.1.1. CASOS SANCIONADOS CON APERCIBIMIENTO ESCRITO

A pesar de la gravedad de la falta cometida por los profesores, quienes hostigaron a las estudiantes utilizando el chantaje o *quid pro quo*, según lo indican sus denuncias y, de las consecuencias negativas en el estado de bienestar personal de ellas y en sus condiciones de estudio, como se verá más adelante, en tres procesos administrativos por hostigamiento sexual la sanción impuesta fue apercibimiento escrito.

CASO N° 1

La primera denuncia que se presenta en la Universidad Nacional en 1996, corresponde a una estudiante de primer ingreso, con diecisiete años de edad, quien por razones especiales acude ante un funcionario administrativo y profesor, con potestad para resolver una solicitud de la estudiante. Este funcionario abusa de su poder y se aprovecha de la vulnerabilidad de la joven para cometer hostigamiento sexual. La manifestación de hostigamiento sexual fue así: después de decirle que lo que ella solicitaba estaría listo la semana siguiente, le dijo que estaba muy contento de poder ayudarla, porque los fondos de la Universidad deberían tener un fin humanitario, que a él le gustaba ayudar a las estudiantes, por lo que le decían “doctor corazón”, que él era muy amigo de las alumnas y que por eso lo querían mucho, que incluso le pedían consejos porque: “...él había sido un maestro del sexo, que a él las alumnas no solo lo querían por ayudarlas sino porque muchas veces les había enseñado cómo hacer el amor, por eso le decían “doctor corazón” que si ella, debido a la experiencia de él, que había hecho el amor con más de 40 mujeres, lo hacía con él iba a aprender lo que era bueno” (Acta de audiencia de evacuación de prueba que consta en el expediente).

Dicho requerimiento sexual fue reiterado. La audiencia de evacuación de prueba se llevó a cabo en octubre de 1997, casi un año después de presentada la denuncia. Según

consta en el expediente, la denunciante logró demostrar, mediante pruebas testimoniales, que el denunciado además había hostigado a otras estudiantes y a funcionarias.

El denunciado argumentó en su defensa que se trataba de una trampa que le iba a poner un profesor a través de dos alumnas. Asimismo, pretendió desvirtuar los demás testimonios ofrecidos por la estudiante, con testimonios que dijeron conocerlo como un “hombre de bien”.

Obviamente este profesor comete hostigamiento sexual por chantaje o *quid pro quo*, de manera implícita, el cual involucra a un superior y a una subordinada, que se encuentran en una relación desigual de poder, basado en el dominio de una persona sobre la otra. En esta situación, el sujeto que hostiga se encuentra en una posición jerárquica superior a la víctima y con poder de dirección propio, para ofrecer algo a cambio del favor sexual requerido, o en su defecto, tiene el poder de provocar un daño o perjuicio ante la negativa. (MacKinnon, 1979. Pérez del Rio, 1990; Lindemann, 1992. Citadas por Obando, 1995).

En este sentido, en los Estados Unidos de Norte América en 1986, diez años antes del caso que nos ocupa, por primera vez un Tribunal Supremo en el caso *Meritor Savings Bank, FBS v. Vinson* reconoció, por unanimidad, el acoso por chantaje o *quid pro quo*, “esto por aquello” “...en el que un superior jerárquico exige favores sexuales a un subordinado a cambio de que éste mantenga u obtenga alguna ventaja laboral” (Citada por Aeberhard-Hodges. 1996:555).

La estudiante, al rendir su testimonio indicó que, después de que el funcionario le dijo que “si lo hacia con él iba a aprender lo que era bueno”, la estudiante explica: “En ese momento yo me sentí como entre la espada y la pared, porque yo lo veía a él en la posición de director y yo le estaba solicitando las (lo que necesitaba) ... y él me estaba ofreciendo que, que enseñarme cómo hacer el amor, yo decía si le digo que no, y yo ocupaba las (lo que necesitaba) ... o sea yo me encontré ahí como que le digo yo no pude responder yo me sentía como impotente, yo no sabía si levantarme, si decirle que no, si gritarle, ...yo en ese momento me sentí como aterrada ...y empecé a decirle que no y él insistía en que él tenía

mucha experiencia y que no iba a estar con ella media hora sino varias horas y que la iba a hacer tener muchos orgasmos, para que se diera cuenta realmente de lo que es hacer el amor ...” (Acta de audiencia de evacuación de prueba).

Precisamente la posición de superioridad “les facilita utilizar medios como el chantaje y la extorsión, para vencer la resistencia de las mujeres quienes necesitan del empleo y de la educación, cuya dependencia e inseguridad las pone en situaciones de vulnerabilidad...” (Carvajal, 2004: 21-22).

Durante la audiencia la estudiante lloró al revivir lo ocurrido mediante su testimonio. (Este hecho consta en el documento sobre conclusiones que hace la Fiscalía y que obra en el expediente).

De conformidad con el artículo 3 inciso c) del Reglamento mencionado, el chantaje o *quid pro quo*, será sancionado con el despido sin responsabilidad patronal. Congruente con lo anterior la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, así lo resolvió. Lo cual fue avalado por la Rectoría y por Asesoría Jurídica.

No obstante, ante una apelación interpuesta por el denunciado, en la que argumentó que no hostigó a la estudiante, que la prueba era falsa, que fue víctima de una trampa y que tuvo que recurrir al Hospital Psiquiátrico porque a raíz de la calumnia sintió deseos hasta de morir, el Tribunal Universitario de Apelaciones aceptó el recurso y en lugar de la sanción de despido impuesta optó por un apercibimiento escrito, argumentando que: “...4. Que de las declaraciones de la ofendida que constan en el expediente, se desprende que la falta denunciada se refiere a palabras de connotación sexual expresadas por el denunciado en privado y que resultaron ofensivas para la demandante. 5. Que con base en las pruebas del expediente, no puede establecerse que la conducta del denunciado fuera más allá de expresiones verbales con connotación sexual explícita. **De las declaraciones de la ofendida no se infiere que el imputado hubiese realizado una propuesta de tener relaciones íntimas**, a cambio de otorgar algún beneficio material o académico. En el caso concreto, no se desprende del expediente que tal situación se haya dado...8. Que la falta en

que sí incurrió el denunciado se tipifica como “uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba”...En consecuencia, lo que corresponde es **un apercibimiento escrito...**” (Resolución que consta en el expediente) (El subrayado no es del original).

Es obvio que el TUA no pudo reconocer el chantaje o *quid pro quo* presente en este caso, de manera implícita. Sino que trivializó y minimizó la conducta abusiva del funcionario, a un simple “uso de palabras de palabras de naturaleza sexual.” Esto podría hacer pensar a manera de hipótesis, que el TUA actuó afectado por lo que apunta Pérez del Campo, “... la realidad nos muestra que en el quehacer judicial de cada día persiste un género de prejuicios y hasta de animadversión en contra de la mujer, y desde luego se sigue percibiendo en muchas ocasiones un completo desconocimiento de lo que representa todavía en desventaja para la mujer, el papel que a la misma se le ha venido asignando en la sociedad” (1995:154).

Como dice Amalia Rivera (1993) “...la víctima no tiene salida, puesto que no hay forma de defenderse: si acepta la proposición, conseguirá el ascenso o el certificado, pero seguramente se sentirá degradada por los medios de los que se tuvo que valer; si no accede a la demanda, de cualquier modo habrá sido agredida y además no obtendrá aquello que buscaba” (p: 142)

Asimismo, en la Exposición de Motivos de la Ley N° 7476, los diputados y diputadas, argumentaron que el hostigamiento sexual “...se basa en el dominio, el ejercicio autoritario y el abuso de poder de una persona sobre la otra. Por ejemplo, el hostigamiento de un (a) estudiante por un (a) profesor (a) supone la explotación de una relación de poder. La persona hostigada en este caso puede verse forzada a acceder a demandas sexuales ante el temor de represalias (por ejemplo, calificaciones más bajas o reprobar el curso); asimismo podría verse sometida a una angustia y ambiente hostil que le impida el crecimiento intelectual y la lleve incluso a abandonar el curso, la carrera o la universidad...En síntesis, el hostigamiento sexual es una conducta sancionable por cuanto

cercena a la víctima el derecho de participar en pie de igualdad en las diferentes esferas del quehacer humano, y en derechos fundamentales para su desarrollo como son el trabajo y el estudio; viola además el principio de no discriminación; limita la estabilidad, superación y bienestar en el empleo y la educación, y crea un ambiente hostil, perjudicial para la salud física y mental de quien lo sufre...” (En Defensoría de los Habitantes, 1995:21)

La peligrosidad de no tomar acciones contra el ofensor consiste principalmente, en que el ofensor sexual es reincidente (Batres, 1994). Esto se confirmó en el caso que se analiza, porque el denunciado volvió a ser acusado por otra estudiante en el 2002, pero ante la nueva denuncia se acogió a la jubilación, por lo que procedieron al archivo del expediente y este nuevo incidente quedó impune.

De conformidad con el Reglamento SCU-1536-96, citado, para despedir al trabajador o trabajadora que hostigue mediante el chantaje, no se requiere que éste sea únicamente directo o expreso, sino que también cuando es de forma implícita (Art. 3, inciso c), como ocurrió en este caso.

Según la normativa no era requisito sine quo non que el funcionario denunciado le hubiera dicho expresamente a la estudiante “solo si lo hacia con él obtendría lo que estaba solicitando”. En este caso se lo dice de manera implícita. Así lo manifiesta ella: “...y él me estaba ofreciendo que, que enseñarme cómo hacer el amor, yo decía si le digo que no, y yo ocupaba las (lo que necesitaba)...” (Declaración que consta en el expediente) (El paréntesis no es del original).

Por consiguiente se dio una errónea aplicación de la legislación nacional e internacional existente en contra del hostigamiento sexual. Cuando las sanciones son leves para la falta cometida, cabe la sospecha que el deseo de las autoridades juzgadoras era proceder con benevolencia con el denunciado, mientras que para el sujeto discriminado por la sociedad la autoridad no compensó el déficit de sus legítimos derechos.

Queda evidenciado en este caso que existió un desfase entre lo estipulado por la norma y lo que resuelve el Tribunal. Si bien es cierto la manifestación de hostigamiento se dio mediante el uso de palabras, esas palabras tenían implícito un chantaje, no eran inocuas: si "...lo hacía con él iba a aprender lo que era bueno", esto se lo dice en un contexto en el que ella está haciendo una solicitud específica y él es quien decide si se lo da o no.

CASO N° 2

En este segundo caso la denuncia se presentó en marzo del 2000. La estudiante cursaba una carrera no tradicional (química industrial). Ella denunció que durante una clase de física-matemática el profesor, ante una observación que ella le hizo sobre la forma que él utilizaba para evaluar al estudiante, porque era poco el tiempo que daba para las respuestas e implicaba que el estudiante se "cerrara", él le contestó: "si usted se cierra ábrase", gesticulando con sus manos y sus piernas, ocasionando con ello la burla del resto de compañeros, esto dio pie para que también los compañeros le faltaran el respeto, pues ante otra pregunta de la estudiante uno le contestó: "diay ábrase". (Según escrito de denuncia que consta en el expediente).

Asimismo, en otra oportunidad la mandó a la pizarra a resolver un problema que ella no sabía hacer. Al ver que no podía, otra vez el profesor la ridiculizó delante del grupo diciéndole: "yo no la tengo ahí para que piense sino para que mueva el cuerpo". Además, denunció la estudiante que en clases el profesor contaba chistes "machistas, sexistas y vulgares", haciendo sentirse a las mujeres del grupo "incómodas, violentadas y ofendidas con esa forma de actuar". (Según denuncia consta en el expediente).

La estudiante, además, denunció, que los hechos abusivos la dañaron mucho, porque a consecuencia de ellos no quería volver al curso del profesor, para no exponerse a más humillaciones. El hostigamiento sufrido implicó pérdida de derechos para ella, porque su intención cuando ingresó a la Universidad "era estudiar, sacar una carrera, todo ello libre de hostigamiento y ofensas por parte de los profesores" (Según consta en el expediente). Al final optó por retirarse del curso.

Existe prueba documental en el expediente para que se sustituyera a ese profesor por las causas apuntadas, firmado por la denunciante y respaldado por 20 compañeras y compañeros. El profesor lo minimizó justificando su actitud, al decir que: “El metalenguaje usado en el aula es utilizado en el contexto de las explicaciones y dramatizaciones por mí efectuadas...” (Según consta en el expediente).

El hostigamiento sexual sufrido por la estudiante le ocasionó serios perjuicios en el estudio, pues ella y dos compañeras más se retiraron y perdieron el curso con el profesor denunciado, además, el estado de bienestar personal de ella se afectó considerablemente “se ha sentido avergonzada, triste, indignada, con miedo, privada de sus derechos y se le ha visto llorar en diversas ocasiones” (Testimonio que consta en el expediente).

En este caso la manifestación de hostigamiento sexual denunciado se dio mediante gestos, con contenido sexualizado que humilla y avergüenza presentándose un chantaje implícito. El profesor se esconde tras una metodología para justificar su abuso de poder. El utiliza el sadismo como una forma de controlar y dominar. Existe un sorprendente consenso en cuanto a que la hostilidad y la dominación, en oposición a la intimidad y el placer sexual, son medulares en la excitación sexual. Robert Stoller (citado por Hartsock) plantea que el daño y el sufrimiento son medulares en la excitación sexual. Los mecanismos que construyen la excitación sexual descansan fundamentalmente en la fetichización y objetivización del objeto sexual. Al objeto sexual se le arranca su humanidad, el sexo está más relacionado con el sentimiento de dominación que con el impulso fisiológico. Por ende también en la sexualidad se da una relación de poder generizada (Hartsock, 1983).

Ante lo denunciado, la Comisión de Resolución de Denuncias recomienda la sanción correspondiente a una suspensión sin goce de salario por el término de quince días, argumentando que: “...La valoración de las circunstancias no debe visualizarse de manera aislada, sino en forma conjunta, a fin de extraer similitudes entre lo denunciado y lo testificado y en el subexamine más grave aún como se dijo en líneas anteriores, es que la falta se desenvuelve en un ámbito de poder donde hay un aprovechamiento de la relación profesor-estudiante para practicar este tipo de actos que denigran a la estudiante en su

condición de mujer, y a las mujeres en general, pues ninguna acción que rebaje a una persona es digna de quien directa o indirectamente la recibe...” (Resolución que consta en el expediente).

La Fiscalía presentó un recurso de revocatoria y de apelación considerando que la sanción fue insuficiente debido a la gravedad de los hechos denunciados y que ante casos similares la Sala Segunda había resuelto que: “...contaba chistes vulgares, se salía del tema y hacía bromas personales a las alumnas, comportamiento irrespetuoso para ellas, que en su condición de estudiantes estaban en la obligación de escucharlo, por venir de quien ejercía una posición de mando, e iría a determinar la aprobación de un curso...entrañando la condición de profesor responsabilidad no sólo académica, sino de orden moral, su actuación respecto a la (sic) alumnas constituye una falta grave que ameritó su despido por causa legal (Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia, Voto N° 41 de las 10 horas del 18 de abril de 1990).

El denunciado apela la sanción de suspensión argumentando, entre otros aspectos, “la libertad de cátedra”, que se trato del un “metalenguaje” y que no se logró probar “la relación desigual de poder”. (Según escrito de contestación que consta en el expediente)

El TUA declara SIN LUGAR EN TODOS SUS EXTREMOS el Recurso de Apelación interpuesto por la Fiscalía y acoge PARCIALMENTE el recurso de Apelación interpuesto por el denunciado “ ...se REVOCA EN TODOS SUS EXTREMOS la sanción impuesta por la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual,En su lugar se APERCIBE POR ESCRITO al señor... y se le ordena abstenerse de proferir palabras con contenido sexual ó incurrir nuevamente en conductas como la denunciada con motivo de sus responsabilidades laborales para con la Universidad Nacional” (Resolución que consta en el expediente).

Así resolvió el caso el TUA, a pesar de que en la justificación de la resolución, argumentó que se logró probar que el denunciado se aprovechó de su condición de superioridad en la clase para hacer pasar “un mal momento a la denunciante frente a sus

compañeros” por lo que evidentemente se trata de un uso de expresiones vulgares y de muy mal gusto, pero que pese a la falta que cometió la sanción impuesta por la Comisión no está acorde con lo establecido en el Art. 3 del Reglamento SCU-1536-96, puesto que toda sanción debe considerar previamente la gravedad, reincidencia, intención, ofrecimiento de favores y circunstancias en que ocurren los hechos. (Según consta en el expediente)

Agregó también el TUA, que en el marco del Derecho Laboral, que tiene como principio proteger al trabajador mediante el in dubio pro-operario y el principio de la norma más favorable al trabajador, por lo que al no haberse probado que el hostigador comete otras manifestaciones de hostigamiento como acercamientos corporales y chantaje y que debido a que el TUA es una instancia de **control de legalidad** de los actos institucionales no “ puede imponerse una sanción que exceda la gravedad de los hechos denunciados y demostrados, pues con ello no sólo se incurriría en un acto contrario a la Ley, sino también se expone a la Institución en forma gratuita, consciente e innecesaria, a enfrenar las eventuales responsabilidades legales por los daños y perjuicios que el denunciado estime haber sufrido por el exceso de la sanción...” (Resolución que consta en el expediente).

Como dice Yadira Calvo: “Rufina contra Marino y el juez contra Rufina” (1996:135), cuando relata el caso de un juez que más bien termina convirtiendo en víctima al denunciado en un juicio por rapto en 1934. Esas pueden ser las normas “en el cerebro de quienes oficialmente la interpretan y la aplican” (:138).

Esta resolución emitida por el TUA evidencia, una vez más, el desfase entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto “. Los principios del Derecho Laboral en los que se fundamenta el Tribunal (in dubio pro operario y la norma más favorable) se crearon, precisamente, para proteger la parte más débil de la relación laboral, trabajador/a frente al patrono. Esta norma no aplica en la forma que lo hizo el TUA para favorecer a un profesor. Él tiene una condición de superioridad en la clase y quien está en desventaja obviamente es la estudiante. Por ende, se debe aplicar la ley específica que existe en esta materia, creada con la intención de proteger a las víctimas, quienes son la parte con mayor desventaja en la relación profesor-estudiante, dada la asimetría de poder. Por lo tanto, el indubio pro

operario fue erróneamente aplicado desde el punto de vista jurídico.

Lo anterior ha sido resuelto por la Sala Segunda, de la siguiente manera: “Si bien es cierto la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia impone la obligación para los patronos de establecer un procedimiento interno...**esto obedece a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las víctimas de acoso, lo cual surge como el fin de (...) la citada ley**” (Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, Voto 130-99. (El subrayado no es del original).

De tal manera que, la decisión del Tribunal de que la sanción impuesta por la Comisión no es proporcional con la gravedad de la falta cometida y que por ende se incurriría en un acto contrario a la Ley y se expondría a la Institución a enfrenar eventuales responsabilidades legales por los daños y perjuicios que “**el denunciado estime haber sufrido por el exceso de la sanción**”, implica una vez más un desfase entre lo que dice la norma y lo actuado por la Universidad Nacional (El subrayado no consta en el expediente).

En su lugar debió preocuparle al TUA exponer a la Universidad y al país a posibles denuncias por parte de las “víctimas” por violación de las normas de derecho internacional, no solo ante los Tribunales de Justicia, sino también ante los Tribunales internacionales, por la falta de protección. Existe un antecedente de condena al Estado de Brasil en un caso por violencia doméstica, en el que dicho país no cumplió con los compromisos adquiridos al ratificar la Convención de Belem do Pará de desproteger a las mujeres brasileñas en su derecho a la no violencia: “...la Comisión concluye en este informe, ...que el Estado violó en perjuicio de la señora María da Penha Maia Fernández los derechos a las garantías judiciales y la protección judicial, garantizados por los artículos...así como el artículo 7 de la Convención de Belem do Pará” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos. OEA. (2001) Informe N° 54/01. Caso 12.051. Maria da Penha Maia Fernández, Brasil).

Por otra parte la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer estipula que:

“Están prohibidos en cualquier institución educativa nacional todos los contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignan papeles en la sociedad a hombres y mujeres contrarios a la igualdad social y a la complementariedad de los géneros, o que mantengan una condición subalterna para la mujer... Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente Ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia” (Artículo 17).

Por todo lo anteriormente expuesto, se concluye en este caso que al igual que en el caso N° 1, el TUA se mostró benevolente con el hostigador y consecuentemente desprotegió a la estudiante que denunció.

CASO N° 3

En este tercer caso la denuncia se presentó el 28 de junio del 2005. La estudiante, quien también era menor de edad, estaba cursando el segundo año de la carrera de Química Industrial. La estudiante denuncia que un profesor la fue a dejar a su casa, después de haberles explicado materia sobre el curso, a ella y una compañera en la casa de ésta. Durante el viaje él empezó a decirle que era muy simpática, muy bonita y le propuso tener una aventura con él, a lo que ella respondió “que si no sabía en el problema que se estaba metiendo por cuento ella era menor de edad y que él era el profesor”, él le contestó “que no le importaba y que asumía los riesgos, porque de todas maneras el jueves dejaba de ser alumna de él”, cuando llegó a la casa al bajarse él le dijo que lo pensara. Ella indica que se preocupó porque eso podía significar que perdiera el examen o el curso. El profesor tras la negativa de la estudiante continuó enviándole mensajes de texto mediante el celular con el siguiente contenido: “que el jueves nos despediéramos en un lugar que nadie nos viera y nunca olvidaremos algo así”, “que con él me podía hacer aún más mujer”. Después del examen le envía otro mensaje diciéndole: “era de esperarse, aprobó el curso”, como ella no le responde, el día viernes le envía otro en donde le dice “que lástima reprobó el curso, el extraordinario es el 9 de junio” (Según consta en el expediente).

El profesor niega los hechos argumentando que más bien lo que le pasa a la estudiante es que está bajo presión psicológica, por los reclamos de su novio sobre los supuestos mensajes.

De conformidad con lo denunciado también en este caso las conductas de acoso sexual dirigidas a la estudiante se manifestaron por el hostigamiento chantaje o *quid pro quo* (“esto por aquello”) de forma explícita y de manera reiterada. Las conductas de acoso en este caso se repitieron varias veces a pesar de la oposición contundente de la estudiante, esto demuestra que la finalidad del acosador era perturbar a la estudiante y hacerla objeto de burla y humillación. En este caso la estudiante fue tratada como objeto sexual y por ende discriminada, lo que implicó pérdida de derechos y de oportunidades para ella.

La Comisión resolvió este caso de la siguiente manera: “...A través de estos mensajes que consisten en piropos, frases de doble sentido o insinuaciones tanto subliminales como directas para la alumna, el denunciado claramente pretendía socavar la voluntad de la víctima y lograr tener con ella un acercamiento de carácter sexual. Incluso llegó a utilizar **la trama** de avisarle primero que había ganado el curso y luego enviarle otro mensaje diciéndole lo contrario, o sea que lo había reprobado y señalándole cual era la fecha del examen extraordinario, con la finalidad de que ella le devolviera la llamada...” (Según consta en el expediente) (El subrayado no es del original).

No obstante lo anterior y a pesar de que la Comisión en sus argumentos de fondo está concluyendo que la estudiante logró probar que fue chantajeada por el profesor: “llegó a utilizar la trama”, incurre en el mismo error que el TUA y no es capaz este Órgano Director de ver y sancionar el chantaje, sino que le aplica al hostigador una suspensión sin goce de salario por 15 días, por considerar que la conducta se enmarca en lo que señala el Reglamento SCU-1536-96: artículo 3 inciso b: “...los acercamientos corporales u otras físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivas para quien las reciba”. No fue capaz la Comisión de reconocer el chantaje o *quid pro quo* “esto por aquello”, tan evidente también en este caso. De nuevo el componente estructural afectó al componente formal normativo,

imposibilitando su efectividad y obstaculizando su cumplimiento.

Para lo anterior la Comisión se basó en “el principio de proporcionalidad entre la falta cometida y las sanciones que pueden imponerse, atendiendo las sugerencias dictadas por el Tribunal Universitario de Apelaciones en otros procesos” (Resolución que consta en el expediente)

Por tal motivo la denunciante inconforme con la sanción apela la resolución. También apela el denunciado. El Tribunal Universitario una vez más rechaza el recurso de la denunciante y acoge parcialmente el recurso del denunciado, bajando la sanción a un apercibimiento escrito. Los argumentos dados por esta instancia son: que no se logró probar que hubo acercamientos corporales sino “manifestaciones y mensajes escritos... por tanto los hechos están implícitos en el uso de palabras de naturaleza sexual escritas u orales según lo establecido en el inciso a) del Reglamento...”, por lo que se le sanciona con apercibimiento escrito (Según consta en el expediente).

El TUA fue incapaz una vez más de ver que la estudiante se sintió doblemente presionada y chantajeada: por las acciones y comentarios del profesor y por la desigualdad y marcada dependencia (por su condición de alumna) que ella tiene del docente y de la institución educativa. Y que esto incrementa su estado de vulnerabilidad e impotencia frente a los comportamientos abusivos (Velásquez, 2003).

Como conclusión de este primer apartado sobre la forma en que se sancionaron estos tres casos con apercibimiento, se tiene que:

- 1 Se logró evidenciar el desfase entre “el discurso de jure” y el “discurso de facto”, a raíz de que el componente estructural influyó en el componente formal normativo, obstaculizando su aplicación, según lo establece su contenido.
- 2 En ninguna de la resoluciones que se citaron, el TUA aplicó normas internacionales que regulan esta forma de violencia como la CEDAW y la

Convención “Belem do Pará”.

- 3 En ninguno de los casos el TUA fue capaz de identificar el hostigamiento por chantaje o *quid pro quo*, que las estudiantes claramente denunciaron. Sobre este particular desde hace 20 años, un Tribunal estadounidense reconoció el *quid pro quo*. (477 US 57 1986, citado por Aeberdard-Hodges. 1996)

En relación con lo anterior, por la claridad de su mensaje se cita la afirmación de Elie Wiesel, Premio Nobel en 1983:

“Frente a las atrocidades se ha de ser beligerante, porque la neutralidad favorece invariablemente al opresor, no al oprimido; el silencio estimula al verdugo, no a la víctima. Todo cuidado que se tenga en ese sentido será siempre escaso, principalmente por parte de aquellos a quienes se les está encomendada la función de juzgar y reprimir el mal. Abundan desgraciadamente los casos en los que se descuida gravemente aquella cautela y se incurre en la indiferencia de la neutralidad, cuando no en **una excesiva benevolencia para con el culpable**”. (El subrayado no es del original)

En igual sentido Pérez del Campo (1995) indica que en materia de violencia contra la mujer no cabe la neutralidad sin que ésta se convierta de inmediato en complicidad. Asimismo, en relación con el abordaje de la violencia que realizan algunas instituciones Pérez del Campo lo denomina “defección”, porque según la autora aún existen prejuicios en el quehacer judicial y animadversión contra la mujer, e incluso a la hora de juzgar lo hace con total desconocimiento sobre la desventaja de género de la mujer. Por lo que recomienda una aplicación de la igualdad que salve los desequilibrios que cercenan las posibilidades y oportunidades para las mujeres.

Las sanciones de apercibimiento escrito, para los profesores que utilizaron el chantaje como herramienta para obtener “favores” sexuales de sus alumnas, no contribuye a la erradicación de esta forma de violencia. Al respecto Young (2000) nos dice que la

violencia se convierte en una cara de la opresión cuando el contexto social que rodea los actos absolutamente horribles, los hace posibles y hasta aceptables. Lo que hace de la violencia un fenómeno de injusticia es su carácter sistemático (se dirige a un grupo por el solo hecho de pertenecer a ese grupo: las mujeres) y su existencia en tanto práctica social. La sociedad hace que los actos de violencia o acoso sexual dirigidos a las mujeres, sean aceptados cuando no reciben ningún castigo o **reciben castigos leves**. La violencia a grupos está motivada por la misoginia.

Por esta razón Alda Facio (1997) considera que “...se vuelve indispensable que las y los jueces no solo sean autónomas/os e independientes en la interpretación de las normas legislativas para su correcta aplicación, sino que puedan interpretarlas a la luz de la teoría y práctica de los Derechos Humanos y desde una perspectiva de género para garantizar que las normas judiciales que van creando sean normas que, al igual que las normas legislativas, estén inspiradas en el respeto por los Derechos Humanos y el principio de no discriminación que son los principios orientadores de todos los ordenamientos jurídicos latinoamericanos” (p: 249).

En igual sentido Carvajal (2004) afirma que: “Las leyes de protección a las mujeres, a las víctimas, se convierten en un instrumento efectivo para hacer justicia, siempre que su interpretación tome en cuenta la perspectiva de las víctimas y la desigualdad de poder implícito en el hostigamiento sexual, así como el daño que ocasiona a quien va dirigido y que se extiende a personas cercanas a la persona afectada. Es decir, la normativa legal es un instrumento importante, pero por sí sola no basta, porque están de por medio las personas que interpretan y juzgan los casos. Las más de las veces,....., lo hacen con toda la carga ideológica dando como resultado impunidad para los agresores y desprotección para las personas afectadas. Con ello, contribuyen más bien, a silenciar la violencia sexual que se comete contra las mujeres” (p: 32).

Los agresores son conscientes de lo que están haciendo y operan con un patrón, gracias al cual coleccionan muchas víctimas, pero lamentablemente se ven favorecidos por las instancias juzgadoras y siguen haciendo lo mismo una y otra vez.

3.1.1.2. CASOS SANCIONADOS CON SUSPENSIÓN POR QUINCE DÍAS SIN GOCE DE SALARIO

CASO N° 4

En este caso la denuncia se presentó en junio del 2000. La estudiante denuncia que el profesor la invitó varias veces a salir y debido a la insistencia de él ella aceptó, pero uno de sus compañeros le dijo que se pusiera viva porque "... si no le das cuerda hasta te puede dejar en el curso". A raíz del comentario la estudiante refiere que empezó a preocuparse: "...pero no creo que el profesor vaya a más...pero después siempre que lo veía empezaba mucha amistad y que conversarme muy cariñoso y muy cerquita y yo ya me extraña como que se estaba pasando, pero yo ya tenía en la mente lo que el compañero me había dicho, no podía arriesgarme o ser tajante con el profesor, cortarlo porque me puede dejar en la nota, y yo tengo la beca más alta y perder un curso sería perder la beca, y sin beca no podría seguir estudiando, sería regresar a mi casa a hacer otra cosa que no fuera estudiar...con la pregunta que yo le hice que qué esperaba de mí él me respondió todo lo que yo quisiera y le pudiera dar, me dijo... en ese momento me di cuenta ya definitivamente de sus segundas intenciones, pero que al igual no podía poner límites ni ser tajante ni nada de eso por el problema que yo sabía que él podía tener efecto sobre mi promedio...en una tercera salida me dijo que la próxima salida tenía que ir al grano, tenía que demostrarle yo que iba a ser de nosotros...ya estaba resignada o perdía el curso o lo ganaba con la nota mínima, lo que fuera pero yo no iba a llegar a eso...siempre fue algo hostil para mí algo denigrante para mi persona tener que soportar eso por una nota porque me podía dejar..." (Acta de audiencia de evacuación de prueba que consta en el expediente).

El hostigamiento sexual es una forma de violencia en contra de los sentimientos, de los pensamientos, de las conductas, de los espacios, de los tiempos y la energía y el cuerpo de la víctima, tiene graves consecuencias por las secuelas psicológicas, emocionales y por la pérdida de beneficios y derechos. Por ello su declaración sobre lo ocurre tiene valor de plena prueba.

En relación con el valor que tiene el testimonio de la denunciante la Sala Segunda ha dicho que: “...Se debe tomar en cuenta, que el acoso sexual,...no siempre se lleva a cabo a vista y paciencia de los demás y, salvo que existan motivos objetivos para dudar de la veracidad de lo acontecido, no puede negársele valor a la declaración de la persona perjudicada, pues lo contrario, llevaría a dejar sin sanción hechos indecorosos que afectan el contrato laboral, las buenas relaciones que deben imperar en el lugar de trabajo y la dignidad de la persona que ha sido directamente afectada...” (Voto N° 314 de 1995 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia)

Al igual que en los casos analizados anteriormente, a pesar de que el hostigamiento sexual se manifestó mediante el chantaje, la Comisión tampoco en este caso fue capaz de reconocerlo. Sancionó al profesor con una suspensión sin goce de salario por quince días.

La denunciante apeló la resolución argumentando que la Comisión no tomó en cuenta en la valoración de los hechos, el requerimiento sexual mediante el chantaje, del que fue objeto por parte del profesor y se fundamentó en la normativa internacional y nacional relacionada con el hostigamiento sexual (CEDAW, Belem do Pará, entre otras) y solicitó el despido del profesor (Según escrito de apelación que consta en el expediente).

El profesor denunciado también recurre el acto final de la Comisión negando los hechos.

Asesoría Jurídica emite un dictamen indicando que se debe confirmar la resolución de la Comisión y rechazar los recursos de las partes, considerando que: “...no existe en consecuencia, argumento alguno que hagan desmejorar o desvirtuar lo allí resuelto, por el contrario se refutan todos y cada uno de los argumentos para llegar a resolver de la forma en que se hizo. Por lo anterior no sería procedente revocar la resolución venida en alzada” (Dictamen que consta en el expediente).

El Tribunal argumentó que se tuvo por demostrado que el profesor denunciado estableció con la estudiante una relación diferente a la que se espera entre un profesor y una

alumna, lo cual produjo “...en la estudiante miedo, temor y angustia y que configuró una relación desigual de poder, superioridad y dominación del profesor hacia la estudiante...hizo llamadas telefónicas y una visita a la casa de la estudiante ...además de las invitaciones a comer y el regalo, lo que era un comportamiento inusual del profesor con esta estudiante, ya que no hay testimonios de que lo hiciera con otras alumnas” (Resolución del TUA que consta en el expediente).

No obstante, a pesar de tener por demostrado lo anterior, el TUA consideró que la falta cometida se refiere a “uso de palabras de naturaleza sexual, indeseados u ofensivas para quien los recibe y acercamientos corporales u otras conductas físicas” , pero no circunscribió los hechos a los requerimientos de favores sexual, “ya que en ningún momento se ha probado que el profesor...haya prometido un trato preferencial a la estudiante... , ni con los cursos de los cuales él era profesor, ni con algún nombramiento futuro, debido a su posición en el Ministerio de Educación...” (Según resolución del TUA que consta en el expediente).

Declaró por ende, sin lugar los recursos de la denunciante y del denunciando y confirmó la sanción impuesta por la Comisión, de suspensión sin goce de salario por quince días. Argumentando también en este caso, que no puede imponerse una sanción que exceda la gravedad de los hechos para “no incurrir en un acto contrario a la Ley” ni exponer a la Universidad “en forma gratuita, consciente e innecesaria, a enfrentar las eventuales responsabilidades legales por los daños y perjuicios que el denunciado estime haber sufrido por el exceso de la sanción” (Resolución que consta en el expediente).

En la interpretación que realizó el TUA supuso una valoración subjetiva, en la que privilegió al hostigador para “no exponer a la Universidad a eventuales responsabilidad por parte del denunciado por el exceso en la sanción”. A juicio de la investigadora, se equivocó una vez más esta instancia. En su lugar debió optar por la defensa de los derechos humanos de las mujeres a la no violencia por razones de género, porque “**frente a las atrocidades se ha de ser beligerante**” para no incurrir “**en una excesiva benevolencia para con el culpable**” (Elie Wiesel, Premio Nobel en 1983).

La forma en que el TUA resolvió éste y los anteriores casos podría implicar una forma de discriminación en perjuicio de las mujeres estudiantes de la Universidad Nacional, por sus resultados. Y por tal motivo, este tipo de resoluciones puede conllevar responsabilidades internacionales para el Estado costarricense por no proteger adecuadamente a las mujeres universitarias a la no discriminación y a la no violencia. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948, prohibió todo tipo de discriminación, incluyendo por razón de sexo (Art. 2). No obstante, es a partir de que la Asamblea General de la Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer, que se reconoce internacional y jurídicamente la discriminación específica contra la mujer. El artículo 1 de la Convención establece: “A los efectos de la presente Convención, la expresión " discriminación contra la mujer " denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o **por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer,...., de los derechos humanos ...” (El subrayado no es del original)

Al respecto Alda Facio (1997) destaca que el concepto específico de “discriminación contra la mujer” consagrado en la CEDAW, es importante porque establece que una acción pudiera ser discriminatoria si tiene por resultado la discriminación de la mujer, aunque no se haya hecho con esa intención (1997: 259).

CASOS N° 5, 6 y 7

Estos tres casos corresponden a cinco estudiantes que denunciaron en octubre del 2002 al mismo profesor, por hostigamiento sexual. Las denuncias se tramitaron por separado. En tres casos se dio la misma resolución. En el cuarto caso la estudiante solicitó que se archivara la denuncia debido a que: “Me retiré de la Universidad Nacional y ante la negativa de mis padres para continuar con esta denuncia.” El quinto caso se analizará en la sección de casos sancionados con el despido («Caso N °8»).

La primera estudiante denunció que el profesor una vez se le acercó por detrás y le besó la oreja. Que le ofreció contarle los lunares, debido a que tiene uno en el cuello. Que en un viaje a San José, en el que coincidió con el profesor, éste le ofreció hospedaje en su casa. Que para su cumpleaños le hizo un regalo y se sintió obligada a aceptar lo porque no quería perder el curso, pues estaba cerca de graduarse. Debido al hostigamiento sufrido, solicitó a la Oficina de Registro la exclusión del curso. La segunda denunció que durante los exámenes el profesor acostumbraba pasarle la mano por la espalda. Que una vez que fue a recoger el resultado de un examen a la oficina de él, ella tenía rota su rodilla lo que él aprovechó para decirle “yo le puedo hacer un masaje cuando quiera y no le cobro”. Y la tercera estudiante indicó que ante la negativa de ella a las insinuaciones del profesor éste no la eximió, a pesar de que sus notas cumplían con los requisitos que él había fijado.

Las tres coincidieron en que durante las clases él contaba chistes sexistas, molestos y ofensivos para ellas, por ejemplo que “no hay verdades absolutas, solo con las mujeres si hay una verdad absoluta: que no hay mujer que no lo preste”. Que “las mujeres son como las vacas hay que tocarles las tetas para que se dejen ordeñar.” Lo cual, según el dicho de ellas “evidencia un gran odio hacia las mujeres y además nos discrimina” (Según escrito de denuncia que consta en el expediente).

Al respecto Rivera (1993) plantea que: “...El Don Juan al someter a las mujeres, pretende en parte demostrarles su superioridad, frente a la fantasía de que pudieran ellas pensar que “no puede” o que es homosexual. Sin embargo, quien en realidad está dudando es él y por tanto, ante el sentimiento de inseguridad e inferioridad de su propia hombría, tiene que demostrarse a sí mismo que es muy hombre. Todo esto nos explica claramente el proceder insistente, ofensivo, vulgar y destructivo de esta clase de hostigador. Como odia a la mujer, sus intentos de seducción representan en el fondo una búsqueda de dominio y degradación del sexo opuesto. De hecho, frente a cualquier acercamiento de este tipo de hostigadores, la mujer se siente molesta, agredida, humillada” (p: 142).

El hostigamiento recibido tuvo consecuencias negativas en el estado de bienestar personal de ellas y en las condiciones materiales de estudio, pues una de ellas prefirió

atrasarse un año en su carrera, para no tener que matricular con ese profesor.

El profesor a juicio de la investigadora aceptó los hechos, solo que los justificó, minimizándolos: “Durante los exámenes, el alumno que tiene alguna pregunta, levanta la mano y él atiende a contestarle. Tiene que buscar su espalda, para no darle la de él a los demás estudiantes y evitar que copien”. “Es cierto que cuenta chistes en sus clases. Lo hace para romper el hielo, para estimular la discusión, la ironía socrática, y para hacer menos cansadas las clases”. Que la estudiante lo cita fuera de contexto, lo que dijo es relacionado con una “bomba” guanacasteca que aparece en un texto de la Universidad, que dice: “no hay hombre que no lo pida, ni mujer que no lo dé”, solicitando que “eliminen por tanto esos textos y así dejaría de herir oídos vírgenes” (Escrito de resolución de la Comisión que consta en el expediente).

La Comisión en los tres casos recomienda el despido del profesor sin responsabilidad patronal, fundamentándose en las normas de derecho internacional, básicamente la CEDAW y la Convención de Belem do Pará. Recomendación que acoge la Rectoría, por lo que el denunciado la impugna.

Asesoría Jurídica rindió un dictamen indicando que el único argumento para imponer una sanción menor a la acordada por la Rectoría, era el principio de proporcionalidad de la sanción, pero que debía tomarse en cuenta que “existen otros procedimientos disciplinarios en contra del denunciado, que eventualmente podrían constituir, en conjunto una causal de despido” (Dictamen que consta en el expediente)

El Tribunal Universitario de Apelación, revoca la resolución de la Rectoría, acoge parcialmente el recurso del denunciado, argumentando que se efectivamente se violentó el principio de proporcionalidad de la sanción, según el Reglamento SCU-1536-96, artículo 3 incisos a y b, por lo que los “...hechos probados ameritan la suspensión sin goce de salario por el término de quince días...puesto que el proceder del funcionario no se adecua a la sanción establecida ya que no quedó demostrado que cometiera las faltas tipificadas en el

inciso c...”, que se refieren al hostigamiento por chantaje. (Resolución que consta en el expediente).

Al respecto Corres (1993) indica que: “La moral del que domina es diferente a la que sigue el comportamiento del sometido. Lo malo siempre se ha identificado con lo que hace el que está subordinado, y lo bueno es todo aquello que haga el que ejerce el poder. Por esta regla se exculpan los actos que efectúan los que dominan” (p: 29)

En relación con las razones por las cuales se debe considerar el hostigamiento sexual falta grave, suficiente para sancionarlo con el despido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha resuelto que: “...Se tiene que para que el acoso se constituya en falta grave, suficiente para poder disponer la conclusión de la relación laboral, sin responsabilidad patronal, se requiere, de conformidad con la norma (Artículo 3) su reiteración o gravedad. Aunque el hostigamiento sexual, como una forma de violencia, por sí mismo, constituye un hecho grave, que atenta contra la dignidad de las personas, el planteamiento se da, ante la redacción del numeral, el cual exige, para que el acoso se constituya en causal de despido, que haya sido grave o reiterado.... Así también debe tenerse en cuenta, sin pretender agotar los elementos que habría de considerarse, la responsabilidad y jerarquía del cargo ocupado por la persona acosadora, los efectos producidos en el ambiente laboral **y fundamentalmente los efectos producidos por la víctima....**” (Resolución 2002-00584)

Es evidente también en estos cuatro casos la influencia que tuvo el componente estructural en el componente formal normativo imposibilitando, una vez más, la efectividad de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y del Reglamento SCU-1536-96, obstaculizando su aplicación.

3.1.1.3. CASOS SANCIONADOS CON DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL

De los 10 casos finalizados de manera regular solo 2 culminaron con la sanción máxima de despido para el hostigador. A continuación se detallan las razones.

CASO N° 8

Este caso se trató de la cuarta estudiante que junto con las tres anteriores denunciaron al mismo tiempo y al mismo profesor. En este específicamente la estudiante denunció que ante un comentario que le hizo al profesor de que la nota que había obtenido no era muy buena, él le respondió “que las notas malas se arreglan fácil” acompañando la frase con un gesto morboso y que ante la respuesta de ella “estudiando profe” para “darle a entender que no estaba de acuerdo con la insinuación”, él le respondió “bueno también de esa forma”. Que en otro momento, después de una clase con él profesor, ella vestía una blusa que tenía un rótulo al frente que decía “Ble”, por lo que él le preguntó que si sabía que significaba, como ella le contestó que no, le ofreció eximirla si le decía el significado, por lo que ella pensó que estaba relacionado con la materia, ante lo que se preocupó pensando que seguro era algo que estaba en algún texto que había dejado para leer y ella no lo había estudiado, que para su sorpresa era otra “insinuación indirecta del profesor porque le dijo significa: siempre dispuesta a todo, un dicho que utilizan los gringos vida libre disfrutar todo” (Declaración que consta en el expediente).

El denunciado al igual que en los casos anterior “acepta” lo dicho pero lo minimizó, así por ejemplo indicó que en cuanto a la “partícula “Ble” lo que le dijo fue que eran de potencialidad, de posibilidad. Muy lejos de ser eso que al parecer solo ella piensa”

La Comisión de Resolución de Denuncias, al igual que en los tres procesos antes mencionados, recomienda el despido sin responsabilidad patronal para este profesor que fue

denunciado por cinco estudiantes como se dijo. Resolución que acoge la Rectoría.

Este es el único caso en el que el TUA considera que el profesor cometió la mayoría de las faltas establecidas en la Ley contra el hostigamiento, entre ellas el chantaje "... por la promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, cuando indicó a la estudiante... que había otras maneras de mejorar la nota de su examen, dándole una mirada morbosa...", regulado en el Artículo 3 c) del Reglamento citado.

Además en virtud de que el profesor había sido sancionado con tres suspensiones por 15 días en los casos mencionados anteriormente, el TUA confirmó el despido basándose en el artículo 268 inciso b) del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, que establece:

“Artículo 268. DESPIDO

El despido se efectuará sin responsabilidad para la Universidad, en los siguientes casos:

[...]

b. Cuando el servidor, habiéndosele impuesto por tres ocasiones,... suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por quince días, incurra en causal para una cuarta sanción,..."

CASO N° 9

La “víctima” de este caso fue una profesora y el hostigador un administrativo (chofer). La denunciante en su escrito de fecha noviembre de 1999, indicó que durante una gira realizada para darle seguimiento a uno de los proyectos, en horas de la noche, mientras ella dormía, el chofer ingresó a su habitación a eso de las 11:30 p.m., en estado de ebriedad. Que entró a su habitación completamente desnudo, se le sentó en la cama y empezó a decirle que siempre “la había deseado”. Ante esto, ella le exigió que saliera, ante lo que él le respondió “si te decidís ahí está mi cuarto”. Que ella salió de su

habitación a refugiarse en el baño, pero que él estaba afuera en las mismas condiciones de desnudez. Que cuando vio que ella iba a avisar a los otros compañeros, él corrió para su cuarto. Al día siguiente él le confesó a los otros compañeros que se le “había ido arriba a...”

Debido a lo anterior y a que se logró demostrar lo denunciado, en la audiencia de evacuación de prueba, la Comisión de Resolución de Denuncias recomendó a la Vicerrectoría y a la Rectoría el despido del funcionario sin responsabilidad patronal.

En este caso la Vicerrectoría indicó que:

“...la materia de acoso y hostigamiento sexual, además de analizarse desde la perspectiva meramente laboral, debe tomar en consideración la naturaleza misma del acto que generalmente será privada, lejos de ser realizada ante terceras persona, circunstancias todas que facultan al juzgador a buscar la verdad de los hechos en otros elementos probatorios que confirmen el hecho investigado. [...] En este sentido la prueba indiciaria es fundamental y en la resolución de la Comisión..., se analiza y valora con suficiente claridad este aspecto. [...] Esta Vicerrectoría hace suyos el elenco de hechos probados y no encuentra elementos suficientes que vengan a modificar el criterio del órgano director...”

Por su parte la Rectoría también acogió la recomendación de la Comisión y ordenó el despido del funcionario, por el incumplimiento de la Convención Colectiva, del Estatuto Orgánico, del Código de Trabajo, de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y del Reglamento SCU-1536-96.

El denunciado apela la resolución argumentando que:

“Los hechos que se ventilan en el presente proceso, podrían conllevar, como máximo, una amonestación por escrito, pero no el despido, ya que de ser así se me

estaría sancionado en forma ilegal, atentando contra mis derechos como trabajador...”
(Escrito de apelación que consta en el expediente)

Este caso es interesante porque a pesar de que el “chofer” en ningún momento le hizo ninguna promesa, amenaza, ni exigencia implícita o expresa a la profesora de tener algo con él, cuya aceptación o rechazo podía tener alguna implicación laboral, positiva o negativa, sino que fue mediante el uso de palabras, el TUA resuelve el recurso de apelación así:

“[...] Las manifestaciones del testigo..., en relación con la denuncia formulada, constituyen plena prueba en cuanto a los hechos de la denuncia, razón por la cual para este Tribunal en efecto, el denunciado incurrió en la conducta de hostigamiento sexual, que prevé y sanciona los artículos 2 y 3 **inciso c) del Reglamento...** de la Ley contra el Hostigamiento... y del Código de Trabajo. 4. Que no resulta de recibo para este Tribunal la argumentación del denunciado en el sentido de que los hechos ocurrieron fuera de horas laborales, tiempo durante el cual los funcionarios están obligados tanto a no incurrir en actos irresponsables que pongan en peligro la integridad física de los funcionarios y bienes de la Institución, ni en conductas como la denunciada. Así las cosas lo procedente es declarar SIN LUGAR el recurso...” (Resolución que consta en el expediente)

La investigadora está totalmente de acuerdo con la sanción de despido aplicada a este funcionario debido a la gravedad de la falta cometida en perjuicio de la profesora. Aunque le llama poderosamente la atención que se base en el chantaje sin que éste haya mediado y no se haya evidenciado el chantaje o *quid pro quo* en los casos anteriormente analizados en los que esta manifestación fue clara, según lo denunciaron las víctimas. Por eso se cuestiona por qué tanta diferencia en la resolución de los casos en donde las estudiantes denunciaron chantaje e incluso en uno de ellos la estudiante fue violada por el profesor y aún así la obligan a realizar una nueva audiencia por un simple tecnicismo.

3.1.1.4. Caso desestimado

CASO N ° 10

La denuncia correspondiente a este caso se presentó en abril del 2004, por una estudiante que se encontraba embarazada y acude a la consulta médica, donde recibe por parte del profesional, un comportamiento inapropiado al utilizar una forma despreciativa hacia el bebé que esperaba y por haberle realizado un examen invasivo a su cuerpo. Esto a pesar de que la consulta no era por el embarazo, sino por ser estudiante de residencia debía cumplir con el requisito de estudiante sana y someterse a un examen que determinara esa condición (Según escrito de denuncia que consta en el expediente).

El profesional indicó en su defensa que él “le practicó los exámenes físicos correspondientes al estudiante Universitario Sano y al control prenatal por considerarse médicamente una obligación ante el estado de gestación que presentaba la estudiante...procedió a examinar los pechos, para determinar si estaban aptos para dar de mamar, además de revisar y medir su vientre” (Según consta en el expediente).

La Comisión de Resolución de Denuncias resolvió que: “[...] Este marco circunstancial permite inferir a esta Comisión la probabilidad de un mal entendido entre doctor y paciente y sin pretender en este sentido declarar culpables, la realidad es que tampoco puede por ello considerarse que esa actitud podría ser configurativa de la falta laboral de acoso sexual, que constituye precisamente el meollo del análisis de esta Comisión...resuelve: 1. Desestimar la denuncia...”

La Fiscalía apeló la resolución indicando que la denunciante recibió un trato sexualizado en la consulta, que ella nunca estuvo en contra de un examen más allá de lo que implicaba una consulta de estudiante sano, pero “...sí con la forma sexualizada en que fue tratada. ...Es decir,...la ofendió haber sido tratada como un objeto sexual, se cometió violencia contra ella por el hecho de ser mujer. Bajarle atropelladamente la blusa y el

brassier no es, un mero descuido en el trato, sino claras manifestaciones discriminatorias de **control y abuso sexual** por razones de género”. Asimismo en el recurso argumenta que: “El denunciado en este caso amerita ser sancionado por el hostigamiento sexual cometido, por varias razones: [...] porque la impunidad es una revictimización, la víctima no fue creída ni validada. QUINTO: porque la impunidad favorece la no denuncia (conciencia grupal de inevitabilidad). SEXTO: se debe actuar con suma rigidez porque la conducta denunciada es abiertamente incompatible, no solo con los fines del contrato...sino también con la convivencia social. SETIMO: es importante calificar la conducta denunciada como un acto violatorio de los Derechos Humanos, para que la sociedad y específicamente la comunidad universitaria no se habitúen a restarle trascendencia a situaciones graves. OCTAVO: porque el hostigamiento sexual humilla y lesiona a la víctima y al hostigador lo empodera...” (Escrito de apelación que consta en el expediente).

El Tribunal resuelve la apelación denegándola, por considerar que los hechos denunciados no “se enmarcan dentro de las conductas que la Ley contra el Hostigamiento...contempla como manifestaciones típicas de acoso sexual, por cuanto aunque se pueden calificar de “grotescas” tal como lo señala la Comisión, no se tipifican como hostigantes.”

A criterio de la investigadora se da de nuevo un desfase entre lo normado (componente formal normativo) y lo actuado (componente estructural) influenciado este último por el componente político-cultural. En relación con este último componente el TUA dice que:

“[...] este Tribunal comprende que la eficiencia profesional de un médico no debe estar reñida con una relación médico-paciente, delicada y de extrema consideración y con mayor razón en casos de embarazo, en cuyos exámenes entran en **juego aspectos culturales** que puedan lesionar a la gestante” (Resolución que consta en el expediente). (El subrayado no es del original).

De conformidad con lo analizado en los 9 casos anteriores que fueron resueltos con algún tipo de sanción para el hostigador y con base en el caso desestimado se concluye que en la mayoría de los procesos administrativos por hostigamiento sexual seguidos en la Universidad Nacional durante el período de 1996 al 2005, el componente estructural influyó de manera significativa en el componente normativo, generando una brecha entre el “discurso de jure” y el discurso de facto”.

A la hora de resolver los casos por hostigamiento sexual es necesario ubicarse en el tipo de sociedad en el que vivimos y el lugar que mujeres y hombres ocupamos en ésta, a este tipo de sociedad basada en relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, con privilegio hacia lo masculino se le llama sociedad patriarcal. Es muy importante entender que la sociedad patriarcal, al considerar a las mujeres como seres inferiores y colocarlas en una situación de discriminación, las hace víctimas potenciales de todo tipo de violencia, entre ellas, el hostigamiento sexual. De igual manera, es importante tener claro que esta forma jerarquizada en que se organiza la sociedad, al otorgarle mayor poder y privilegios a los hombres, les está dando el permiso de ejercer la violencia en sus relaciones interpersonales, por lo que los coloca en la posición de posibles hostigadores.

Por otra parte, ninguna de las sentencias del TUA se fundamentaron en las normas internacionales que deben aplicarse a los casos por hostigamiento sexual, específicamente: la Convención de Belem do Pará, la cual establece que la violencia contra la mujer incluye, **el acoso sexual en el lugar de trabajo así como en instituciones educativas** (artículo 2), la CEDAW que establece lo que se debe entender por discriminación contra la mujer y la Recomendación N° 19 que afirma que la violencia en contra de las mujeres es una forma de discriminación y una violación a los derechos humanos (11° período de sesiones 29/01/1992). Lo que sí logró la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.

Tampoco tomó en consideración el TUA que la violencia contra la mujer “...constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos

y libertades” (Convención de Belem do Para. Preámbulo). Y que: “... la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres...” por lo que los Estados deben “actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer” (artículo 7 b).

Lo anterior hace suponer que, por no tener como requisito el TUA, para conocer de la materia que “los miembros deberán ser sensibles al problema de acoso sexual y haber recibido capacitación especializada con enfoque de género”, como se exige a la Comisión, contribuye también en la brecha entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”.

3.2. Procesos pendientes de resolución definitiva

En los casos tres analizados en esta investigación con entrevistas en profundidad, cuyas manifestaciones se vieron en el apartado 1.3. («Manifestación del hostigamiento en tres procesos pendientes») el TUA y en esta apartado también se incluye a la Rectoría, resolvieron de manera totalmente contraria a lo estipulado por las Convenciones internacionales y la legislación nacional, que exigen al Estado condenar la discriminación por razón de sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer. De igual manera que en los 10 procesos analizados anteriormente en algunos casos se apartan del criterio emitido por la Comisión de Resolución de Denuncias, Órgano Director del proceso con especialidad en esta forma de violencia, desde la perspectiva de género y emiten resoluciones desde sus creencias, que favorecen al hostigador y perjudican a las denunciantes, como se analizará más adelante.

En relación con esto la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes ha indicado que: “La práctica ilegal del hostigamiento sexual ha sido invisibilizada en nuestra sociedad.... La interposición de una denuncia de esta naturaleza le repara a la denunciante una serie de perjuicios, en el sentido de que se le tiende a estigmatizar, no le dan credibilidad a su palabra, debe someterse a una serie de juzgamientos sobre su vida

particular o su forma de ser, se le trata de atribuir parte de la responsabilidad del hecho bajo el mito de que de alguna forma ella sedujo al agresor o bien que pudo haberle puesto un límite a la acción; situaciones que llevan a culpabilizar, aislar y revictimizar a la mujer que ha sido hostigada...De lo expuesto debemos colegir que las estructuras institucionales están poco preparadas para atender y resolver situaciones no tradicionales que inciden en la estabilidad emocional y laboral de las mujeres”

Los tres casos que a continuación se analizarán pertenecen a las tres entrevistas realizadas. A pesar de que cuentan con resoluciones, los procesos aún están pendientes porque hay trámites que se deben ejecutar, según se verá:

3.2.1. Expediente perteneciente a la entrevistada número 1

A pesar de que el tipo de hostigamiento que sufrió y denunció la estudiante fue el chantaje o **quid pro quo**, («ver apartado 1.3») en este caso la Rectoría resolvió no acoger la recomendación de despido formulada por la Comisión y en su lugar ordena una suspensión por quince días sin goce de salario, considerando que la sanción debe guardar “proporcionalidad” con la gravedad de la falta.

Se evidencia también en este caso la violación por parte de la Rectoría de las disposiciones del Reglamento SCU-1536-96, que establece que: “Será sancionado con el despido sin responsabilidad patronal del trabajador...los requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba...” (Art.3. c. 1.)

Tanto la estudiante como el profesor apelan la resolución mencionada. El profesor argumentó que se violó el debido proceso. Por lo que, el denunciado además presentó un Recurso de Amparo que la Sala Constitucional le rechaza por considerar **que no se violó el debido proceso**: “...Finalmente, debe indicarse que resulta un extremo de mera legalidad determinar si la Comisión que llevó a cabo el procedimiento estuvo bien o mal integrada,

bastando a esta Sala que se hayan respetado los elementos integrantes del debido proceso constitucional, como en efecto sucedió. V.- En conclusión, **no observa la Sala que se haya violentado el derecho de defensa y al debido proceso del amparado**, toda vez que ha tenido participación activa a lo largo del procedimiento, no fue colocado en ningún momento en estado de indefensión ni se produjo un vicio sustancial del procedimiento. Por lo anterior, el recurso debe desestimarse...” (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N ° 2004-10445) (El subrayado no pertenece al original)

No obstante lo anterior, el Tribunal Universitario de Apelaciones de la Universidad Nacional, emite una resolución contraria a lo indicado por la Sala Constitucional, favoreciendo, sin ninguna duda, al hostigador, al decir:

“Siendo que como se apuntó antes en el procedimiento se violó el derecho de defensa del administrado, este Tribunal como garante del debido proceso y en resguardo de la legalidad y de la Institución ... ha arribado a la conclusión que lo pertinente es declarar con lugar el recurso de apelación, interpuesto por el MS.c... e instruir al Órgano Director, o sea la Comisión, a fin de que determine los alcances de la nulidad, retrotraiga el proceso y subsane los yerros señalados, con apego absoluto al debido proceso y por supuesto **al derecho de defensa que le asiste al denunciado**...(El subrayado no es del original) (Resolución que consta en el expediente y es posterior al fallo de la Sala Constitucional).

Con respecto a los argumentos esgrimidos por la denunciante en su escrito de apelación, el TUA ni siquiera se pronunció, sino que más bien le da toda la razón al denunciado y obliga a la estudiante a someterse a una nueva audiencia de evacuación de prueba y pasar de nuevo por un proceso de revictimización. Este procedimiento ya fue realizado, al mismo solo llegó la estudiante con una testigo, el denunciado no se hizo presente. La Comisión volvió a recomendar el despido, pero la Rectoría no ha emitido la resolución final.

3.2.2. Expediente perteneciente a la entrevistada número 2

La audiencia de evacuación de prueba se llevó a cabo según lo estipulado por el Reglamento que rige la materia. A raíz de lo cual la Comisión recomendó el despido. No obstante, a pesar de lo denunciado por la estudiante y de las consecuencias negativas que tuvo para ella, (se retiró de la Universidad) la Rectoría también se separó de la recomendación de despido y de la normativa nacional e internacional, tomando en cuenta que el denunciado alegó que dos de las testigos ofrecidas por la ofendida no se presentaron a la comparecencia.

Asimismo porque la Vicerrectoría consideró que no existieron

“argumentos suficientes que permitan acoger en todos sus extremos la recomendación...para el despido toda vez que del análisis de las pruebas testimoniales y demás, no parece concluirse una falta que amerite el despido del funcionario investigado”.

Por lo que la Rectoría considera que no hay suficientes elementos y obliga a la denunciante a someterse a una nueva audiencia, al respecto resuelve lo siguiente:

“El presente caso se trata de un procedimiento administrativo de carácter disciplinario... se tramitan en estricto cumplimiento de los principios generales y derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política y en la Ley General de la Administración Pública a saber, el derecho de inocencia, el derecho de debido proceso y de defensa y la verificación de la verdad real de los hechos. Sobre el particular y una vez estudiado el expediente respectivo, esta Rectoría considera que, en aras de proteger los derechos y principios mencionados, **se debe evacuar prueba para mejor resolver**, con la finalidad de aclarar algunas dudas que tiene este órgano, para dictar la resolución final...POR TANTO LA RECTORIA, RESUELVE: 1. Suspender la emisión de la resolución final...2. Instruir a la Comisión **para que convoque a una nueva comparecencia, a fin de evacuar**

prueba para mejor resolver, los testimonios ofrecidos por la denunciante y que no fueron recogidos...3. Instruir a la Comisión para que valore **la pertinencia de ordenar un dictamen psicológico de un profesional especialista** en atender casos de hostigamiento sexual. 4. Devolver el expediente a la Comisión...” (El subrayado no es del original)

Dicha decisión es apelada por la denunciante por considerar que lo resuelto por la Rectoría viola “la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer y por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Porque con este tipo de resoluciones se favorece al hostigador y se desprotege a las estudiantes que...valientemente nos atrevemos a denunciar a profesores inescrupulosos que se aprovechan de la desigualdad de poder en la que nos encontramos para hostigarnos sexualmente y discriminarnos como mujeres...”.

No obstante, el Tribunal Universitario de Apelaciones avala la decisión de la Rectoría y rechaza el recurso de la denunciante. También se revictimiza a la estudiante al obligársele a tener que enfrentar una nueva audiencia, en la que probablemente los testigos no van a querer llegar, o ya no recuerdan lo ocurrido con el mismo nivel de detalle que cuando estaban más cercanos a lo ocurrido, debido al tiempo que ha transcurrido.

Nótese que tienen más credibilidad los argumentos del denunciado que los de la víctima. La Rectoría ordena realizar una nueva audiencia y un nuevo dictamen psicológico a pesar de que en el expediente ya constaba uno, emitido por una psicóloga especialista.

En 1993 el Tribunal de Apelación de California, (citado por Aeberhard-Hodges. 1996) en *Harris v. Forklift Systems Inc.*, los jueces sentenciaron que “la víctima no tenía que demostrar la existencia de ninguna crisis psicológica concreta para justificar una denuncia de acoso sexual” (p: 556). Esto sirvió para volver a aplicar lo que se llamó “la prueba de la persona sensata para decidir si una conducta resultaba improcedente” (p: 556)

En el caso que nos ocupa, la Comisión de Resolución de Denuncias tuvo que ordenar la realización de una segunda audiencia, pero consideró innecesario un nuevo dictamen psicológico de la denunciante en “vista de que el primer dictamen fue emitido por una profesional especialista en la atención de casos de hostigamiento sexual” (Según resolución que consta en el expediente).

Ante lo segundo el denunciado solicitó que se revocara la resolución y que se ordenara la prueba psicológica. En esta ocasión la Comisión lo acepta y pide al Colegio de Psicólogos la recomendación de un profesional especialista en atender casos por hostigamiento sexual (Según resolución que consta en el expediente) y suspendió la realización de la segunda audiencia.

Dado lo anterior se puso en conocimiento del denunciado el nombre de la profesional, así como el monto de sus honorarios. El denunciado no estuvo de acuerdo en cancelar los honorarios de la especialista, por lo que la Comisión decidió prescindir de la prueba y convocó a la segunda audiencia. La denunciante no asistió ni sus testigos, debido a que presentó un Recurso de Amparo ante la Sala Constitucional.

Posteriormente, la Comisión mantuvo su recomendación de despido.

El Recurso de Amparo que presentó la estudiante ante la Sala Constitucional, no ha sido resuelto, por tal motivo la Rectoría resolvió: “POR TANTO SE RESUELVE: Suspender la tramitación de este procedimiento hasta tanto la Sala Constitucional resuelva por el fondo el Recurso de Amparo...”

3.2.3. Expediente perteneciente a la entrevistada número 3

La Comisión inició el procedimiento de rigor el 10 de agosto del 2004, se celebró la audiencia respectiva. Durante la misma, el profesor reconoció expresamente haber

incurrido en los hechos denunciados e incluso, hizo alarde de su conducta. Esa audiencia fue revictimizante para la estudiante, porque el recuerdo de los hechos le generó una serie de sentimientos incontrolables de humillación, miedo, inseguridad, impotencia, desesperación, enojo, como si los hechos traumáticos estuvieran ocurriendo en ese momento. Una vez evacuada toda la prueba, la Comisión recomendó el despido y elevó lo actuado a la Rectoría, quien acogió la recomendación de despido y a su vez, remitió el expediente al Tribunal Universitario de Apelaciones.

Sin embargo, el TUA acordó, en sesión del 10 de febrero de 2005, que en virtud de que en el expediente remitido a ese Tribunal por la Rectoría y cuyo órgano director del Procedimiento lo constituye la Comisión aparecían presentes en el acta de comparencia solamente cuatro de sus miembros y no cinco, recomendó subsanar el defecto correspondiente para que el denunciado pudiera ejercer los derechos en el momento procesal oportuno, lo que implicaba que se tenía que hacer de nuevo la audiencia de recepción de prueba, al igual que en el caso de la entrevista número 1, a pesar de las consecuencias revictimizantes para la denunciante ante una nueva audiencia, sobre todo por el tipo de hostigamiento cometido en su perjuicio (violación).

Esta resolución es extremadamente vituperable en una institución de educación superior, porque a pesar de la gravedad de la falta cometida, violación por un docente universitario y de las consecuencias que sufrió la estudiante, (embarazo no deseado, trauma) ni la Rectoría ni el TUA, cumplieron con lo estipulado en el componentes formal normativo, porque ordenan a la Comisión realizar una nueva audiencia, lo que implica someter a la denunciante a un indiscutible proceso de revictimización, actuando de esa forma a favor de la agresión contra las mujeres (Carcedo 2004).

Se le olvida a la Rectoría y al TUA que tienen como obligación principal proteger los derechos de la víctima no del hostigador, como al respecto lo ha resuelto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que dice:

“Si bien es cierto la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia impone la obligación para los patronos de establecer un procedimiento interno que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantice la confidencialidad y sancione a los hostigadores cuando exista causa (artículo 5); **esto obedece a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las víctimas de acoso**, lo cual surge como el fin de (...) la cita ley” (Voto 130.99) (El subrayado no es del original)

Se da una falta de sensibilidad de género, por parte de las instancias responsables de sancionar las conductas de hostigamiento sexual, principalmente el TUA y la Rectoría, favoreciendo de nuevo a los hostigadores y desprotegiendo a las denunciantes revictimizándolas. Ignoran estas Instancias la desigualdad de poder en la que se encuentran las estudiantes por jerarquía laboral y jerarquía de género.

En un caso resuelto por un Tribunal de Apelación de California, *Strochmann Bakeries Inc. V. Teamsters Local 776* (citado por Aeberhard-Hodges. 1996) se avanzó en relación con la política pública contra el acoso sexual. Este Tribunal tuvo que revisar una decisión cuyos defectos de procedimiento condujeron al despido del trabajador. No obstante, el Tribunal resolvió que “...habida cuenta de la importancia de la política pública contra el acoso sexual en el trabajo, a pesar del defecto de procedimiento, el despido estaba justificado” (p: 556)

Los funcionarios del TUA y de la Rectoría no han cumplido con su obligación internacional de velar por los derechos humanos de las mujeres, la Universidad únicamente ha incidido en el componente formal normativo creando un Reglamento, pero no ha incidido en el componente estructural, por lo que los casos son resueltos, desde el sexismo y la insensibilidad de género, dando como resultado la existencia y reproducción de la discriminación, la desigualdad y los prejuicios en contra de las mujeres, estos funcionarios han introyectado los valores culturales patriarcales, los cuales exhiben, aplican y refuerzan en el ejercicio de su profesión.

La Comisión se separa del criterio del TUA y en su lugar resuelve:

“[...]

5....considera inconveniente realizar una nueva audiencia, ya que esto implicaría revictimizar a la parte ofendida, causándole un mayor daño psicológico y emocional además del que sufrió. Relatar de nuevo los hechos ocurridos la haría recordar esa experiencia traumática y dolorosa...” (Según consta en el expediente)

Debido a lo anterior resolvió mantener la resolución en donde recomendó el despido del funcionario a la Rectoría.

Ante esta decisión el TUA le solicita al Consejo Universitario lo siguiente:

“A....determine si la Comisión..., incurrió en falta grave de acuerdo con los artículos... de este Tribunal, puesto que el Tribunal fue **desoído**. En caso de continuar el procedimiento este Órgano deja salvada su responsabilidad...” (Resolución que consta en el expediente, sin el subrayado).

Durante la realización de este informe, debido a que dicho profesor era interino y no tenía contratación con la Institución la Rectoría dictó la resolución con fecha 15 de junio de este año, que dice:

“1. En vista de que existe una imposibilidad material y legal para llegar a hacer efectiva la aplicación de la sanción de despido laboral...por cuanto no hay un vínculo laboral que lo mantenga unido con la Universidad...se resuelve dar por finalizado el presente procedimiento...ordenándose el archivo definitivo del expediente.

2. Solicitar al Programa de Recursos Humanos incorporar esta Resolución dentro del expediente personal del señor..., con el fin de que se tomen las previsiones respectivas, sobre la imposibilidad legal de ejecutar una futura contratación

laboral del citado señor” (Resolución que consta en el expediente)

Es decir, este caso se tenía contabilizado como pendiente pero debido a la anterior resolución se encuentra finalizado con la prohibición de volver a contratarlo.

4. ACTITUD DE LA ESTUDIANTE FRENTE AL PROCEDIMIENTO

4.1. Denuncia

Para las tres entrevistadas fue difícil en un primer momento denunciar pero importante como protección de sus derechos, como se puede apreciar en sus palabras:

“Yo me sentí bien, yo dije estoy haciendo bien ... en cuanto a mi dignidad me siento bien porque no se no podría explicarlo es algo por dentro que recuerdas que esta ahí pero que sientes un gran orgullo me siento tan orgullosa de haberlo hecho porque mucha gente negativa en la universidad mis compañeros todos negativos ...entonces nadie nadie quería apoyarme nadie solo dos mejores amigas que tengo ...él llevó no me acuerdo si eran 20, pero fue tan tan una experiencia tan motivante para mí porque si yo no hubiera hecho nada yo me hubiera quedado con eso no sé ...” (Entrevista número 1).

“Fue bastante difícil de hecho yo vine a poner la denuncia porque mi mamá me dio mucho apoyo y ella me dijo vamos de que usted no tiene porque permitir eso este usted no tiene porque estar soportando esas cosas...” (Entrevista número 2).

“Bueno, a principio uno se siente inseguro, pero yo más que todo bueno como mujer porque yo me sentía como ofendida me sentía muy mal porque es algo que uno no desea, y como estudiante porque para uno es muy feo ante los compañeros y todo verdad, entonces para que se diera la realidad y que como persona bueno para que no les pasara a las demás ya que me ha pasado a mí que que no afectara a otras

estudiantes” (Entrevista número 3).

Romper el silencio favorece la recuperación de la víctima, como ellas lo expresaron.

5. EXPECTATIVAS DE LAS ENTREVISTADAS ANTE LA DENUNCIA PRESENTADA

Las tres entrevistadas tenían como expectativa que se validara su denuncia y se sancionara al hostigador, lo cual obviamente no ha ocurrido:

“De la denuncia diay aún sigo esperando necesito que toda salga bien yo me voy a sentir bien mi “yo” se va a sentir bien me voy a sentir protegida me voy a sentir que las leyes en la Universidad las cumplen y quitar a ese hombre de ahí porque realmente no tiene que estar ahí hay muchos estudiantes calidad de estudiantes y él lo que hace es elegir a las mujeres que se acuestan con él yo pienso que no es así que realmente no es así porque no debería ser así ...me gustaría que en la Universidad existiera más seriedad porque no lo he visto no he visto seriedad” (Entrevista número1).

“Diay yo pensé que se iba a solucionar muchísimo más rápido y estando yo segura de que yo tengo la verdad, de que pueden investigar yo pensé que iban tal vez las personas capacitadas para eso iban a a... notarlo a simple vista y lo iban a solucionar, e iban a saber que había sido él como él era el hostigador, pero resulta que no que no que no se sabe que no lo quieren sancionar, no le dan largas y largas al asunto, no lo solucionan en realidad el día que que yo pensé que 4 meses tal vez después ya esta solucionado todo, pero diay todavía no” (Entrevista número 2).

“Y y que fuera rápido y que no pasara lo que paso, que ahora están pidiendo otra audiencia y es muy feo para uno, volver a enfrentar todo, uno trata de olvidarlo y dejarlo en el pasado y no me parece porque es como una ofensa para uno, volver

otra vez a lo mismo volver a sentarse y todo uno lo que desea es que pase rápido y no volver a hablar del asunto” (Entrevista número 3).

Según un estudio realizado sobre las consecuencias terapéuticas de acciones civiles por daños y reclamos por compensación entablados por víctimas de abuso sexual (Feldthusen, et.al.) se investigó cómo las víctimas sobrevivientes de agresiones sexuales experimentan el litigio civil y los procedimientos de indemnización del gobierno. El propósito de la investigación fue identificar las expectativas de las sobrevivientes sobre estos procesos legales y averiguar cómo evaluaban las consecuencias terapéuticas de los mismos dada su terminación. Los resultados muestran tanto consecuencias terapéuticas como no terapéuticas en cada procedimiento legal.

A pesar de las variaciones individuales, el estudio reveló quejas comunes sobre los procesos y los resultados y muchos aspectos que fueron percibidos como anti-terapéuticos. El 84% de todas las demandantes experimentaron alguna consecuencia emocional negativa y más de la mitad experimentaron alguna consecuencia física negativa. Cuando se les preguntaba si pudieran hacer esto nuevamente, ¿qué si algo, harías diferente?, el 18% respondieron que simplemente no lo harían nuevamente. Muchas reportaron sentirse revictimizadas, sintieron que estaban siendo abusadas otra vez. Sin embargo, sería un error sobre enfatizar los aspectos negativos. Muchas sí pasarían por el proceso nuevamente. Aproximadamente el 35% expresaron que el proceso les dio una perspectiva más positiva.

La investigación sugiere que existe una necesidad real de proporcionar información para que las sobrevivientes comprendan los riesgos y beneficios de cada proceso. Aunque muchas de las demandantes tuvieron experiencias positivas con sus procesos legales, ninguno de los procesos puede esperarse que proporcionen en sí mismos sanación o cierre.

Según este estudio, para muchas de las personas que entablaron un litigio civil sí fue importante que el agresor pague la compensación económica; es parte del proceso terapéutico. Sin embargo, el efecto terapéutico positivo depende mucho más que del resultado final relacionado con la compensación financiera. Depende de un proceso que no

traumatice más a las demandantes, sino que valore la dignidad, la participación y el valor que poseen como seres humanas.

Para que sea una experiencia restauradora, continúa indicando dicho estudio, estos procedimientos deben de tomar en consideración las necesidades identificadas por las propias sobrevivientes. Los procedimientos que enfatizan las necesidades terapéuticas de las sobrevivientes ofrecen el mayor potencial para lograr efectos terapéuticos positivos.

Por tal motivo esto solo es posible con instancias sensibilizadas desde la perspectiva de género y basadas en la normativa internacional sobre protección de los derechos humanos de las mujeres

6. COMPONENTE POLITICO CULTURAL

En este componente es importante analizar cómo influyen las actitudes, prejuicios, valoraciones y preconceptos que interiorizan todas las personas pertenecientes a una sociedad determinada, en particular las encargadas del procedimiento administrativo por hostigamiento sexual, que está jerarquizada de diferente manera, con lo cual se benefician unas mientras otras son perjudicadas.

En todos los casos analizados el componente político cultural influyó en el componente estructural y éste a su vez el componente formal normativo, afectando su efectividad. Como se demostró en los casos analizados, quienes tuvieron a su cargo interpretar y aplicar la Ley contra el Hostigamiento sexual y el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, lo hicieron desde sus creencias sobre la problemática en cuestión, lo cual quedó plasmado en las resoluciones supracitadas.

Por ejemplo, la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, es el único Órgano a quien el Reglamento SCU-1536-96, le exige que debe estar

“constituida mayoritariamente por personas de sexo femenino. Los miembros deberán ser sensibles al problema de acoso sexual y haber recibido capacitación especializada con enfoque de género”.

La idoneidad de esta Instancia fue evidente a la hora de resolver la mayoría de los casos por hostigamiento sexual bajo los preceptos estipulados por la Convención de Belem do Pará, la CEDAW y la Ley 7475, así como tomando en cuenta la perspectiva de género.

Un ejemplo de lo anterior es lo resuelto por la Comisión en el caso N° 1:

“CONTEXTUALIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

La Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, en su calidad de Órgano Director, fundamenta el análisis de este caso desde la perspectiva que nos permite ubicarnos en la problemática de género en la que estamos inmersos hombres y mujeres...” (Resolución que consta en el expediente).

Contrariamente las otras Instancias al no exigírsele la misma idoneidad que a la Comisión, ignoraron la relación desigual de poder entre las partes y se interpretó de manera perjudicial para las estudiantes. Por ejemplo, al solicitar prueba para mejor resolver, repetir la audiencia para no lesionar al denunciado, entre otras, descalificando con ello las necesidades reales de protección que las estudiantes requieren ante docentes hostigadores.

La forma en que la normativa fue interpretada por las personas que integran el TUA y la Rectoría, correspondientes a los tres casos analizados y a los 9 procesados, coincide por razones culturales con las creencias de que “lo malo siempre se ha identificado con lo que hace el que está subordinado, y lo bueno es todo aquello que haga el que ejerce el poder. Por esta regla se exculpan los actos que efectúan los que dominan” (Corres, 1993: 29). Asimismo, no tomaron en consideración que el hostigamiento sexual se basa en raíces sociales y culturales muy fuertes y que es una práctica que impide el desarrollo integral de las personas que lo sufren, como se dijo en la Exposición de Motivos de la Ley y que es una

forma de violencia que se ejerce contra las mujeres por razones de género como parte de una política sexual discriminatoria para mantenerlas en estado de subordinación y opresión, favoreciendo con ello la superioridad jerárquica de los hombres.

Omitieron, además acatar la recomendación que en este sentido formuló la Defensoría de los Habitantes:

“...las denuncias sobre hostigamiento sexual deben ser analizadas tomando como marco de interpretación las teorías existentes sobre las relaciones de hombres y mujeres en el contexto de sociedades de dominio masculino”
(Recomendación del 11 de abril de 1994. En expediente N ° 279-01-94).

CONCLUSIONES

En el componente formal normativo existen algunos avances legales, tanto en el ámbito nacional como internacional, que abogan por la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual por ser una forma de violencia ejercida contra las mujeres por razones de género.

No obstante, en el caso de la Universidad Nacional, el componente estructural está limitando la efectividad del componente formal normativo y por consiguiente obstaculiza su aplicación. Esto ocurre porque, en el caso del Tribunal Universitario de Apelación, la interpretación y aplicación que hace de la normativa específica carece, en la totalidad de los casos, de un abordaje género sensitivo. Es decir, el componente estructural de carácter ideológico, influye negativamente el componente legal, obstaculizando su aplicación según lo establece su contenido.

La Universidad Nacional cumple en parte con lo exigido por la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, al contar con un procedimiento interno que, permite las denuncias y garantiza su confidencialidad. Sin embargo, incumple específicamente en dos aspectos: duración de los procesos y la sanción aplicada.

En relación con la duración cabe concluir que en ninguno de los procesos se cumplió con el plazo de **tres meses**, exigido por la ley. La duración de los procesos en un cien por ciento sobrepasó ese plazo, algunos incluso superaron los dos años.

Debido a lo anterior, la Universidad Nacional también cumple parcialmente con lo estipulado por la Convención Americana y la Convención de Belem do Pará, las cuales establecen que toda persona tiene derecho a ser oída dentro de un **plazo razonable**, así como a un **recurso sencillo y rápido** que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales (artículos 8 y 25 de la Convención Americana) y la obligación de actuar **con la debida diligencia** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer

(artículo 7 Convención de Belem do Para).

En relación con la sanción aplicada es importante concluir que en la mayoría de los casos el hostigamiento sexual se manifestó, según lo denunciado por las estudiantes, mediante el chantaje o *quid pro quo* el cual, de acuerdo con la normativa institucional, debe ser sancionado con el despido sin responsabilidad patronal del trabajador (Art. 3 inciso c del Reglamento SCU-1536-96). No obstante, en la mayoría de los casos (salvo en dos) la sanción fue apercibimiento escrito o suspensión sin goce de salario por quince días. Por ende a juicio de la investigadora se presentó también en este aspecto un desfase entre lo normado y lo actuado.

Asimismo, los datos cualitativos obtenidos de la investigación práctica aplicada permitieron verificar lo que la perspectiva teórica plantea respecto a la problemática del hostigamiento sexual, en la que está interconectado el poder, la sexualidad y la violencia.

El análisis cualitativo de los datos confirmó que efectivamente hay una gran brecha entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”, donde las denunciadas son las más perjudicadas.

A partir de las decisiones del TUA y algunas de la Rectoría, se puede presumir “complicidad” con el hostigador, que se refleja en el hecho de haberle otorgado más credibilidad al dicho de él y a partir de ahí aplicar sanciones leves para la falta cometida, violentando los derechos fundamentales de las denunciadas consagradas en las normas nacionales e internacionales, mencionadas en el componente formal normativo.

Con las resoluciones citadas se abrió una brecha entre el “discurso de jure” y el “discurso de facto”, en virtud de que la Convención Americana, Convención de Belem do Para, la CEDAW y la Ley 7476 tienen como fin garantizar a la persona hostigada la dignidad, la integridad psíquica y moral y a vivir libre de violencia.

De manera grave el TUA violenta los derechos de las entrevistadas, irrespeta la normativa nacional e internacional y de esa manera hace “complicidad” con los hostigadores.

La Rectoría, por su parte, también incumple con lo estipulado por la Convención de Belem do Pará y además viola los derechos que tiene la víctima a la vida, a la integridad, a la libertad y a la no revictimización.

Las víctimas de hostigamiento sexual y la construcción de una sociedad justa y libre de violencia requieren que las y los profesionales que conocen de los procesos de investigación y sanción de las denuncias, hayan revisado y superado en lo personal, mitos, prejuicios y estereotipos patriarcales, androcéntricos y sexistas, sin lo cual no podrán ser agentes de cambio, porque, conscientes o no, favorecen a los hostigadores.

Por ende a pesar de que Costa Rica ha ratificado los acuerdos internacionales mencionados y ha adecuado la legislación nacional, las y los funcionarios incurren en violaciones a los derechos humanos mediante prácticas administrativas sin sensibilidad de género que impiden que las mujeres puedan gozar de ellos plenamente. Y por consiguiente las relaciones de equidad entre hombres y mujeres se hacen más difíciles.

Del análisis de los expedientes que finalizaron con algún tipo de sanción se puede concluir que ninguna de las estudiantes denunció falsamente, ni fue un montaje, ni lo hicieron para dañar la imagen de algún funcionario como pretendieron hacer creer algunos de los denunciados, según consta en sus escritos de contestación.

En el 90% de los procesos finalizados de manera regular los denunciados fueron encontrados responsables por el hostigamiento sexual denunciado y sancionados por la falta cometida, aunque en la mayoría se les sancionó de manera leve.

RECOMENDACIONES

Es imperante que los procesos administrativos por hostigamiento sexual se ajusten al plazo de tres meses, según lo estipula la normativa nacional, con ello se evitaría que los procesos sean lentos y desgastantes para las víctimas e incluso que los hechos estén más próximos en la memoria de las personas que apoyan como testigos.

Para ello es urgente que el Consejo Universitario avale la propuesta de reforma integral (Anexo N° 4) al Reglamento SCU-1536-96 que formuló la Comisión integrada por: el Instituto de Estudios de la Mujer, la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, el Sindicato de Trabajadores Universitarios (SITUN), la Defensoría Estudiantil y la Federación de Estudiantes Universitario (FEUNA), la cual busca que el procedimiento se ajuste al plazo de tres meses, al eliminar algunos de los procesos que son innecesarios como el recurso de apelación de la resolución que abre el proceso, el traslado de la recomendación de despido a la Vicerrectoría correspondiente, entre otros.

Es fundamental que las personas que integran el Tribunal Universitario de Apelaciones cumplan también con el requisito de idoneidad exigido actualmente a la Comisión de Resolución de Denuncias, sin lo cual no podrán ser agentes de cambio, como lo pretende la legislación en esta materia.

Por ende, en ese sentido, también se recomienda aprobar la propuesta de reforma tal y como ha sido redactada por la Comisión antes mencionada y que reza de la siguiente manera:

“Artículo 106.- **Principio de especialización.** Al menos una de las personas miembros del Tribunal Universitario de Apelaciones deberá contar con capacitación especializada con enfoque de género. Es obligación de quienes lo integran participar periódicamente en programas de capacitación y sensibilización en materia de hostigamiento sexual”.

El abordaje de los procesos debe hacerse tomando en cuenta el análisis de género, tal y como lo recomienda la Defensoría de los Habitantes.

A juicio de la investigadora existen etapas procesales que dilatan el proceso innecesariamente y debieran eliminarse, como por ejemplo trasladar la recomendación de despido a la Vicerrectoría correspondiente, esto también está planteado en la propuesta de reforma al Reglamento de marras.

Sobre esta base el Comité de la CEDAW aprobó en enero de 1992 la Recomendación General número 19 sobre la violencia contra las mujeres y aunque éstas no son vinculantes para los Estados que han ratificado la Convención, sí es importante destacar la declaración realizada por el Comité, sobre hostigamiento sexual, con la finalidad de que pueda ser utilizada por las instancias universitarias a la hora de conocer denuncias sobre este forma de violencia. Por su importancia se transcribe literalmente:

“[...]

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

[...]

24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que: [...]

i) Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, la indemnización inclusive. [...]

t) Los Estados Partes adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas: [...]

i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, ... y el hostigamiento en el lugar de trabajo

ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer;

Asimismo, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la CEDAW es importante tomar en cuenta lo indicado en la **Recomendación General No. 25**, referente a medidas especiales de carácter temporal: “...No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias...” (30° período de sesiones, 2004).

Una forma justa de interpretar el concepto de hostigamiento por chantaje es que se haga acorde con la moderna doctrina de los derechos humanos. Entre los intereses del hostigador y los derechos humanos debe optarse por éstos últimos.

La investigadora hace suya la recomendación formulada por Pérez del Campo (1995), en el sentido de que, la defensa de los intereses legítimos de las mujeres debe confiársele a personas idóneas, tanto técnica como ética y moralmente, para que no reproduzcan mitos y prejuicios alrededor de esta forma de violencia.

BIBLIOGRAFÍA

Aeberhard-Hodges, Jane. (1996) Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. En Revista Internacional del Trabajo, vol. 115, número 5.

Amorós, Celia. (1985). Hacia una crítica de la razón patriarcal. Editorial Anthropos. Barcelona.

Arroyo Vargas, Roxana. (2002) Las normas sobre violencia contra la mujer y su aplicación. Un análisis comparado para América Central. 1ª ed. Heredia, Costa Rica. Universidad Nacional. CEM-MUJER IEM.

Azize, Vargas Camila, et al. (1996). Estudios Básicos de Derechos Humanos IV. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). Serie Estudios de Derechos Humanos Tomo IV. Comisión de la Unión Europea. San José, Costa Rica.

Batres, Gioconda y Portugués, Flor (compiladoras) (1996). Manual de lecturas para cursos sobre violencia doméstica de las academias de policía. ILANUD. Programa Regional de Capacitación contra la Violencia Doméstica. San José, Costa Rica.

Batres, Gioconda. (1997). Del ultraje a la esperanza. Tratamiento de las secuelas del incesto. ILANUD. Programa Regional de Capacitación en Violencia Doméstica. Costa Rica.

Burgos, N; Sharratt, S y Trejos, L. (1988). La mujer en Latinoamérica: perspectivas sociales y psicológicas. Editorial Humanitas. Buenos Aires.

Calvo, Yadira. (1996). Las Líneas Torcidas del Derecho. ILANUD. Programa Mujer, Justicia y Género. San José, Costa Rica.

Camacho, Rosalía. (2003) Acercándonos a los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres. IIDH. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Asdi Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. San José, Costa Rica.

Carcedo Cabañas Ana y Molina Subirós Giselle. (2001). Mujeres contra la violencia. Una rebelión radical. CEFEMINA. San José, Costa Rica.

Carvajal Orlich, Zaira. (2004) Prevalencia, Manifestaciones y Efectos del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional. Tesis para optar al grado de Magíster en Estudios de la Mujer. San José, Costa Rica.

Chafetz, Saltzman Janet. (1984). Las bases coercitivas de la desigualdad entre los sexos. En Equidad y Género. Cha. 2. Ediciones Cátedra. España.

Corres Ayala, Patricia (1993). El hostigamiento sexual como pauta a superar en un nuevo orden social. Artículo En Bedolla, Patricia, et al, compils. Estudios de género y feminismo II. Distribuciones Fontamara. UNAM, Facultad de Psicología. México.

Díaz Sandoval, Susana. (1993). Atribuciones causales del fenómeno del hostigamiento sexual. En Bedolla, Patricia, et al, compils. Estudios de género y feminismo II. Distribuciones Fontamara. UNAM, Facultad de Psicología. México.

Eco, Humberto. (1998). Cómo se hace una Tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. Gedisa editorial. Veintidos Edición. Barcelona, España.

Facio, Alda y Fries, Lorena. (1999) Feminismo, género y patriarcado. En Género y Derecho. Colección Contraseña. Estudios de Género. Serie Casandra. Ediciones LOM, Chile.

Facio, Alda. (1992). Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. ILANUD. Proyecto Mujer y Justicia Penal. Costa Rica.

Facio, Alda. (1997) De qué igualdad se trata. Caminando hacia la Igualdad Real. Manual en Módulos. ILANUD. Programa Mujer, Justicia y Género. UNIFEM. San José, Costa Rica.

Feldthusen, Bruce, Lorraine Greaves y Olena Hankivisky. Sf. "Holding Society Accountable: The Therapeutic Consequences of Civil Actions for Damages and Compensation Claims by Victims of Sexual Abuse. Center for Research on Violence Against Women and Children, The University of Western Ontario, Ontario. Canada. Antología. Curso Estrategias para el abordaje de la violencia intrafamiliar y de género. MAVIGE. UNA-UCR. San José, Costa Rica. III trimestre 2005.

Foucault, Michel. (1988) Vigilar y castigar. México. UNAM. En Revista Reflexiones. Sexualidad, Salud y Reproducción. Memorias del seminario de sexualidad y género (1993 y 1997). Número 9, Minello, Nelson y Hernández, Juan Carlos, analistas del texto. Programa de Salud Reproductiva y Sociedad El Colegio de México.

García y García, Blanca. (1993). Análisis de distintas definiciones sobre el hostigamiento sexual. En Bedolla, Patricia, et al, compils. Estudios de género y feminismo II. Distribuciones Fontamara. UNAM, Facultad de Psicología. México.

Giddens, Anthony. (2001) Sociología. Cuarta Edición. Alianza Editorial. Madrid.

Gilligan, Carol. La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino. Edit. Fondo de Cultura Económica. México. 1994

Hartsock, Nancy (1983) Money, Sex and Power. Northeastern University Press, Boston.

IIDH. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. CEJIL Centro para la Justicia y el Derecho Internacional. (2004) Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción. Asdi Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. San José, Costa Rica.

Lagarde, Marcela. (1996). Género y feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Horas y Horas editorial. Segunda edición. Madrid, España

Lagarde, Marcela. (sf) Género y poderes. IEM. Universidad Nacional. Heredia. Costa Rica.

Lamas, Marta. (1987, mayo-junio). Para una definición de la cuestión de género. Entrevista. A cuatro columnas. Casa del Tiempo. Revista de la Dirección de Difusión Cultural. UNAM. México.

Lamas, Marta. (1997). Compil. El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG. UNAM. Miguel Angel Porúa Grupo Editorial. México.

Lerner, Gerda. (1986). La creación del patriarcado. Editorial Crítica. Barcelona. 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.

Lipman-Blumen, Jean. (1994) "The Existential Basis of Power Relationships: The Gender Role Case. En Power/Gender. Social Relations in Theory and Practice. Editado por H. Lorraine Radtke y Henderikus J Stam. Universidad de Calgary, Canadá.

MacKinnon, Catharine. (1989). Hacia una Teoría Feminista del Estado. España. Ediciones Cátedra.

Marion Young, Iris. (2000). La Justicia y la Política de la Diferencia. Capítulo II. Las cinco caras de la opresión Ediciones Cátedra. Madrid.

Martín, Ligia y Mora, Alejandra. (2000). Compendio de Resoluciones de la Defensoría de la Mujer. San José, Costa Rica.

Mill, J.St., Taylor, Harriet. Ensayos sobre la igualdad sexual. El sometimiento de la mujer. Mínimo Tránsito A. Machado Libros. Madrid. 2000.

Obando, Ana Elena. (1995, Mayo) Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. En Revista N° 7. Casa de la Mujer. Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional. Heredia. Costa Rica.

Parsons, Talcott. (1976). Ensayos sobre Teoría Sociológica. Ed. Amorrortu. México.

Pérez del Campo, Ana María. 1995. Una cuestión incomprendida. El maltrato a la mujer. Horas y horas Editorial. España.

Pérez Serrano, Gloria. (1994). Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. I. Métodos. Madrid: Editorial La Muralla.

Proyecto Estado de la Nación. (2002) Aportes para el análisis de las brechas de equidad entre los géneros. Insumos para su medición. Series Aportes para el análisis del Desarrollo Humano Sostenible, N° 7, San José. Costa Rica

R. W. Connell (1991) "Estado, Género y Políticas Sexuales: Teorías y Apreciación". En K. Davis, M. Leijenaar y J. Oldeme. Power And Gender. London: Sage.

Rivera Delgada, Amalia (1993) El hostigamiento sexual: una propuesta de clasificación. En Estudios de Género y Feminismo II. Distribuciones Fontamara, S.A. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera edición. México.

Rubin, Gayle. 1986. "El tráfico de mujeres: Notas sobre la Antropología Política del sexo". En Nueva Antropología. Vol. VIII. N. 30.

Salas Torres, Maricel. (1996). Los significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo: El caso del ICE. Tesis para optar al grado de Magister en Estudios de la Mujer. MAEM. UNA-UCR.

SCHWARTZ, Howard & Jerry JACOBS (1984). Sociología cualitativa. México: Trillas.

Taylor, S. & R. Bogdan (1990). Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Argentina: Paidós.

Velásquez, Susana. 2003. Violencias cotidianas, violencias de género. Editorial Paidós. Argentina.

Wise, Sue y Stanley, Liz. (1992). El acoso sexual en la vida cotidiana. Ediciones Paidós. Barcelona.

LEGISLACIÓN

Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José) ratificada por Costa Rica, mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970.

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (De diciembre de 1979, Ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984).

Convención Interamericana para Prevenir, Investigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida como “Convención de Belem do Pará” (Ley N° 7499 del 28 de junio de 1995).

Convenio 111 sobre Discriminación. OIT. Ley N ° 2848 del 26 de octubre de 1961.

Constitución Política de la República de Costa Rica. 7 de noviembre de 1949 y sus reformas.

Código Civil, del 26 de abril de 1986, San José, Costa Rica. Colección Leyes Editorial Porvenir S.A., San José, Costa Rica. 1997.

Código Penal. Ley N ° 4573, del 8 de noviembre de 1971 y sus reformas.

Código de Trabajo. Ley N ° del 26 de agosto de 1943 y sus reformas.

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, marzo de 1995.

Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República. N ° 7319, 17 de noviembre de 1992.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, N° SCU-1536-96, del 5 de noviembre de 1996.

Estatuto Orgánico. UNA GACETA, N ° 2, 10 de febrero del 2005. Heredia, Costa Rica.

Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones. N ° SCU-022-94 del 24 de enero de 1994 y sus reformas.

RECOMENDACIONES

Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW (1992. Naciones Unidas. Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11 ° período de sesiones, Asamblea General).

Recomendación General No. 25 (2004, 30° período de sesiones,) (sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, referente a medidas especiales de carácter temporal)

JURISPRUDENCIA

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2001-00441, de las 9:40 horas del 3 de agosto del 2001.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2002-00131, de las 10 horas del 20 de marzo del 2002.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2002-00181, de las 8:50 horas del 25 de abril del 2002.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2002-00584, de las 10 horas del 20 de noviembre del 2002.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2002-01764, de las 14:37 horas del 20 de febrero del dos mil dos

ANEXOS

ANEXO 1

GUIA PARA LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Elaborada por:

CARMEN E. ULATE RODRÍGUEZ

A. Creando un clima de seguridad

1. Saludo
2. Motivos e intenciones de la entrevistadora
3. Motivación y límites de la entrevistada

B. Experiencia de la entrevistada sobre el proceso seguido por hostigamiento sexual en la Universidad Nacional

1. En tu vida como estudiante de la Universidad Nacional, ¿Me podrías hablar sobre alguna experiencia personal relacionada con el hostigamiento sexual?
2. ¿Ante qué instancia denunciaste el hostigamiento sexual? y ¿cuál fue el trato recibido?
3. ¿Qué significó para voz denunciar el hostigamiento sexual sufrido? ¿A nivel personal, como mujer y como estudiante?
4. ¿Qué implicación tuvo para ti denunciar al profesor que te hostigó?
5. ¿Qué expectativas tenías con el proceso administrativo que se seguiría en la Universidad Nacional contra el profesor a partir de la denuncia?
6. En el estado actual del proceso ¿Qué aspectos positivos o negativos encuentras que han ocurrido?
7. ¿La ha afectado de alguna manera la duración del proceso?

B. Cierre y agradecimiento

ANEXO 2

CATEGORIAS

COMPONENTES DEL SISTEMA LEGAL

CATEGORÍA	CODIGO	DEFINICION
Formal normativo	Norma	Son las leyes formalmente promulgadas: Convención Belen do Pará. CEDAW. Ley contra el Hostigamiento Sexual y Reglamento SCU-1536-96.
Estructural	Estru	Son las leyes, no escritas, creadas por las personas encargadas de aplicar, interpretar o seleccionar, el formal normativo (Fiscalía contra el hostigamiento, Comisión de Resolución de Denuncias, Rectoría, Tribunal Universitario de Apelaciones)
Político cultural	Cultu	Es el contenido y significado que la gente le da a la ley por medio de la costumbre, actitudes, mitos, prejuicios, estereotipos, que sobre ella tengan. (Actitud de la estudiante frente al acoso)

MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CATEGORÍA	CODIGO	DEFINICION
Manifestaciones	Manif	Son las formas en que se expresa el hostigamiento sexual, a sabiendas de que sus requerimientos no son deseados por la otra persona
Discriminación	Discri	Al no aceptar los requerimientos sexuales se les trata de una forma diferente por el hostigador en forma perjudicial
Proposiciones directas	Prop	El hostigador le dice a la estudiante sus intenciones de tener relaciones sexuales con ella.
Chantaje	Chan	Una cosa a cambio de otra
Castigo	Cast	Lo que se recibe por rechazar las proposiciones
Sexualización	Sexua	El hostigador incorpora contenido sexual en la conversaciones con las estudiantes

INSTANCIAS RESPONSABLES DEL PROCEDIMIENTO Y APOYO A LA DENUNCIANTE A NIVEL UNIVERSITARIO

CATEGORÍA	CODIGO	DEFINICION
Apoyo	Apoy	Comprende la ayuda recibida de órganos oficiales, así como de personas de la comunidad universitaria
Institucional	Inst	Fiscalía, Comisión de Resolución de Denuncias, IEM, Defensoría de los Estudiantes, Rectoría, Tribunal Universitario de Apelaciones, Asesoría Jurídica
Personas	Pers	Abarca personal docente, compañeras/os de estudio, personal administrativo.
Respuestas	Resp	Apoyo recibido o no

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y NORMAS QUE LO REGULAN

CATEGORÍA	CODIGO	DEFINICION
Procedimiento administrativo	Proc	Actuación por trámites administrativos según lo establece la Ley 7476 y Reglamento SCU-1536-96 UNA
Reglamento	Regl	Colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley
Plazo	Pla	El lapso que debe transcurrir entre la formulación de la denuncia y su resolución
Resolución	Reso	Fallos emitidos por los órganos competentes que intentan resolver, o resuelven, las denuncias por hostigamiento sexual.
Sanción	Sanc	Castigo que se impone a los hostigadores
Documentos	Doc	Escritos presentados ante las instancias encargadas del procedimiento

ACTITUD DE LA ESTUDIANTE FRENTE AL ACOSO

CATEGORÍA	CODIGO	DEFINICION
Resistencia	Resis	Oposición ante las manifestaciones de hostigamiento sexual
Denuncia	Denu	Documento mediante el cual se da noticia a la autoridad competente de la comisión de la falta laboral por parte del hostigador, con lo que éste queda evidenciado
Significado	Sign	El valor o importancia que tiene para la estudiante haber denunciado al hostigador
Implicación	Impli	Consecuencias para la estudiante por haber denunciado al hostigador
Expectativas	Expec	Esperanza de lograr algo a raíz de la denuncia.

ESTADO ACTUAL DEL PROCESO

CATEGORÍA	CODIGO	DEFINICION
Duración	Dura	Lo que se ha mantenido en mismo un lugar el proceso administrativo sin emitir la sanción que ponga fin al proceso
Afectación	Afec	Es el menoscabo o perjuicio que influye desfavorablemente en la denunciante ante la duración del proceso.

ANEXO 3

SCU-1536-96 DEL 5 DE NOVIEMBRE, 1996

FOLLETO N. 121

SCU-1538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

SCU-1555-2001, 28 DE AGOSTO, 2001 GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

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

INTRODUCCIÓN

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

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

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, instó a los Estados partes, a adoptar medidas legislativas o de otro carácter que tiendan a erradicar este tipo de discriminación. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia de la Mujer, Convención de Belem do Para, incluye dentro de la violencia de género el hostigamiento sexual, como una conducta que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Los datos alrededor del mundo revelan que aunque los hombres pueden ser objeto de acoso, son mayoritaria y desproporcionalmente más las mujeres quienes lo sufren, pues el hostigamiento está directamente relacionado no solo con la posición que ocupan las mujeres en la estructura jerárquica laboral, sino con la posición de subordinación que éstas ocupan en la estructura jerárquica social.

La regulación de esta conducta, viene entonces a apoyar el establecimiento de condiciones que aseguren a cada persona, la participación libre y equitativa en la vida social, económica, política y cultural del país, a través del pleno goce de los derechos humanos.

Bajo principios como el derecho al trabajo, a la educación, a la intimidad, a la dignidad, a la igualdad de oportunidades, y a la integridad física, sexual y emocional, nace la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia, que viene a prevenir, desalentar, prohibir y sancionar esta grave conducta y a responsabilizar a las instituciones

públicas y privadas, de tomar medidas expresas internas, para mantener el lugar de trabajo o de estudio libre de hostigamiento sexual.

Con este reglamento, la Universidad Nacional cumple con el alto deber de promover en su seno, la puesta en práctica de una normativa legal que pretende amparar efectivamente a las personas que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual.

El Consejo Universitario

Con fundamento en los artículos 1 inciso a), 21 y 24 inciso g) del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, acuerda:

Artículo único: De conformidad con el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamientos Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 30 de enero de 1995, dictar el siguiente reglamento en cuanto a su tipificación, procedimiento y sanciones, que dice:

Capítulo 1

Definición, Tipificación y Sanciones

Artículo 1. Objeto de este reglamento

El presente Reglamento además de educar y prevenir el hostigamiento, regula el procedimiento para tramitar denuncias contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en la Universidad Nacional, de conformidad con el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia: N° 7476 del 30 de enero de **1995**, en adelante «la ley».

Artículo 2. Definición del Hostigamiento Sexual

Para los efectos del presente reglamento y de conformidad con los artículos 2 y 3 de la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, se entenderá por acoso y hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o que habiendo ocurrido una sola vez 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 aun cuando ocurriere una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Se entenderá por perjuicio de las **condiciones materiales de empleo o de docencia**, todas aquellas conductas relacionadas con hechos, términos, decisiones, o resultado de situaciones o procesos propios del hacer académico, originadas en relaciones laborales o

académicas tales como modificaciones al salario, promociones, incentivos, rebajo de horas extras, notas, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, renovación de nombramientos, tipo de contratación y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado.

Se entenderá por perjuicio en el **desempeño y cumplimiento laboral o educativo**, todas aquellas acciones que afecten el desempeño normal de las actividades laborales o educativas y que resulten en conductas tales como baja eficiencia, ausencias o incapacidades, desmotivación y cualquier otra relacionada con ello.

Se entenderá por perjuicio **al estado de bienestar personal**, todo lo que afecte negativamente el estado general necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria.

Artículo 3. De la tipificación y sanciones

Cuando se comprobare la falta y atendiendo a su gravedad, la persona hostigadora será sancionada de conformidad con lo establecido a continuación:

a) Con apercibimiento escrito, de conformidad con los artículos 266 y 274 inciso a) del Estatuto Orgánico el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

b) Se sancionará con suspensión sin goce de salario del trabajador o trabajadora o suspensión del o la estudiante de conformidad con los artículos 267, 274 inciso b) y 276 del Estatuto Orgánico, los acercamientos corporales u otras físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien las reciba.

c) Será sancionado con el despido sin responsabilidad patronal del trabajador o la trabajadora, de conformidad con el artículo 268 del Estatuto Orgánico o la suspensión o expulsión del o la estudiante, según el artículo 274 inciso c) del Estatuto Orgánico, los requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- 1) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba; o
- 2) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba; o
- 3) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, de forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

Artículo 4. Envío de copias de la resolución sancionatoria

De la resolución sancionatoria firme se enviarán copias, a efecto de que se incluyan en el

expediente personal del Departamento de Recursos Humanos y en el de la Unidad Académica o Administrativa, según corresponda. En caso de personas profesionales, se enviará copia de la resolución al colegio profesional respectivo para que se proceda conforme al artículo 11 de la Ley.

En caso que el sancionado sea un estudiante, la instancia correspondiente remitirá copia de la resolución a la Comisión, a la o a las unidades académicas en que aquel sea estudiante regular, así como al Departamento de Registro.

CAPITULO II

De las Instancias

Artículo 5. Naturaleza de la Fiscalía

La Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual es la instancia con competencia exclusiva para asesorar y recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual.

Artículo 6. De la conformación de la Fiscalía (*)

La Fiscalía estará conformada por un (a) fiscal propietario (a) o un (a) fiscal adjunta (a) que serán profesionales con estudios en género, violencia, preferiblemente con experiencia en hostigamiento sexual.

El Consejo Universitario nombrará estos funcionarios mediante ternas presentadas por el Consejo Académico -CONSACA-, el Consejo de Servicios Comunes -CONSECO- y el Consejo Académico del Instituto de la Mujer -IEM-.

Dichos funcionarios serán nombrados por un período de tres años y podrán ser reelectos, previa evaluación de su trabajo.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 7. De las funciones de la Fiscalía

Las funciones de la Fiscalía serán las siguientes:

- a) Asesorar e informar a las personas denunciantes de sus derechos y obligaciones al interponer una denuncia.
- b) Recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación.
- c) Representar a la persona denunciante de conformidad con el artículo 27 de este Reglamento.
- d) Presentar los recursos pertinentes ante el Tribunal de Apelaciones o ante la Rectoría.

Artículo 8. Sanciones a la Fiscalía

Son causales de destitución del o la Fiscal:

- a) el incumplimiento grave de las obligaciones laborales establecidas en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva de Trabajo;
- b) la violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento;
- c) el incumplimiento reiterado del deber de trasladar los casos a la Comisión con la celeridad prescrita en este reglamento.

Para efectos de establecer la sanción correspondiente, se procederá conforme a lo que disponen los artículos 264 a 268 del Estatuto Orgánico.

Artículo 9. Del Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual (*)

La Universidad Nacional contará con un Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual, elaborado, planificado, financiado y ejecutado por el Gabinete de la Rectoría, el Instituto de Estudios de la Mujer y la Defensoría de los Estudiantes, el cual tendrá las siguientes funciones:

- a) Promover la divulgación tanto de la ley como del presente Reglamento dentro de la comunidad universitaria.
- b) Promover la realización de actividades tales como charlas, talleres, conferencias y otras para sensibilizar y capacitar a toda la comunidad universitaria en las materias señaladas en el inciso anterior.
- c) Promover la investigación de las diferentes manifestaciones de hostigamiento sexual a nivel laboral y académico dentro de las universidades nacionales e internacionales. Y,
- d) Establecer coordinaciones con todas las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con esta problemática.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 10. Jornada de la Fiscalía

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

Artículo 11. Naturaleza de la Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual

La Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual, en lo sucesivo: «La Comisión», es el órgano jurisdiccional desconcentrado con competencia exclusiva para tramitar, investigar y resolver en primera instancia las denuncias de hostigamiento sexual que la Fiscalía le traslade.

Artículo 12. De la conformación de la Comisión (*)

La Comisión estará conformada por cinco personas titulares y tres suplentes que serán nombrados por el Consejo Universitario a propuesta del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), el Consejo Académico (CONSACA), el Consejo de Servicio Comunes (CONSECO), el Directorio de Trabajadores Administrativos, la Defensoría de los Estudiantes, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y LA Federación de Estudiantes (FEUNA).

Al menos uno (a) de los (as) miembros (as) titulares y un (a) suplente, serán nombrados a propuesta del Instituto de Estudios de la Mujer.

Las personas que integren la comisión, deberán ser sensible al problema de acoso sexual y haber recibido capacitación especializada con enfoque de género.

Dichas personas serán nombradas por un período de tres años, y podrán ser reelectas. El nombramiento será revocado si se incurre en incumplimiento grave.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

“ARTÍCULO 12 BIS. DEL QUÓRUM PARA SESIONAR.

LA COMISIÓN SESIONARÁ VÁLIDAMENTE CUANDO CONCURRAN CINCO DE SUS MIEMBROS, DE LOS CUALES AL MENOS TRES DEBEN SER TITULARES. SIN EMBARGO, EN LOS CASOS EN QUE SE CONOZCA DE POSIBLES FALTAS COMETIDAS POR ALGUNO DE LOS MIEMBROS TITULARES, EL QUÓRUM PODRÁ SER CONSTITUIDO POR UNA CANTIDAD MAYOR DE SUPLENTEs”.

(Modificado según ARTÍCULO TERCERO, INCISO IV, de la sesión ordinaria celebrada el 23 de junio del 2005, acta No. 2673, SCU-1445-2005. PUBLICADO EN UNA-GACETA 13-2005)

Artículo 13. De las funciones de la Comisión (*)

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Recibir y tramitar las denuncias que le traslade la Fiscalía.
- b) Efectuar las investigaciones que estime pertinentes para lo cual podrá solicitar información a las diferentes instancias universitarias o extrauniversitarias.

- c) Resolver sobre las reubicaciones temporales de conformidad con el artículo 19 de este Reglamento y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
- d) Resolver en primera instancia las denuncias planteadas.
- e) Actuar como órgano director del procedimiento.
- f) Informar al Rector (a) de las denuncias recibidas y las resoluciones que dicte la Comisión, para el trámite pertinente ante la Defensoría de los Habitantes.
- g) Otras atribuciones que se establezcan en el presente Reglamento.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 14. De la jornada de la Comisión

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

Artículo 15. De las Causales de Incumplimiento Grave por parte de los miembros de la Comisión

Serán causales de incumplimiento grave:

- a) La ausencia injustificada a tres sesiones consecutivas o cinco alternas en un año calendario.
- b) El incumplimiento de las funciones asignadas.
- c) El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con los artículos 180y 196 del Estatuto Orgánico.

El trámite del procedimiento disciplinario será competencia del Consejo Universitario, conforme al artículo 24 inciso n) del Estatuto Orgánico.

Artículo 16. De las garantías procesales

En el trámite del procedimiento se garantizará el debido proceso y se guardará total confidencialidad. Cualquier violación a ese deber de confidencialidad por parte de la Fiscalía o de la Comisión, o de funcionarios de las instancias involucradas, se considerará como falta grave en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 17. Incompatibilidad de cargos

Las (os) miembros de la Comisión no podrán ejercer simultáneamente los siguientes cargos:

- a) Puestos en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.

- b) Puestos de representación sindical o en cualquier otra organización gremial universitaria.
- e) Miembros de órganos colegiados desconcentrados.
- d) Miembro de la Junta de Relaciones Laborales.
- e) Miembro del Tribunal Electoral Universitario y del Tribunal Estudiantil de Elecciones.) Miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- g) Miembro del Tribunal de Honor.

Artículo 18. Del Régimen de Prohibiciones, Impedimentos, Excusas y Recusaciones

Salvo lo dispuesto en el artículo anterior, el régimen de prohibiciones, impedimentos, excusas y recusaciones se regulará, en todo lo demás, por el Capítulo III del Reglamento del Tribunal de Apelaciones (TUA).

CAPITULO III

De los procedimientos

Artículo 19. Presentación de la denuncia (*)

La persona afectada podrá plantear la denuncia, en forma verbal o escrita, ante el o la fiscal propietario o adjunto. De lo manifestado se levantará un acta que contemplará, al menos, los requisitos mínimos fijados en el artículo 461 del Código de Trabajo. La misma debe ser firmada por el o por la denunciante y el o la fiscal que reciba la denuncia.

En un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles, dicha denuncia se trasladará a la Comisión de Resolución de denuncias sobre Hostigamiento Sexual, que será la encargada de tramitar el procedimiento administrativo y disciplinario y dictar la resolución correspondiente, luego de cumplir con el debido proceso.

La persona que presenta una denuncia por hostigamiento sexual será considerada como parte en el proceso.

(*) Reformado SCU-14538-2001, 27 DE AGOSTO, 2001. GACETA N. 12 DEL 30-09-2001)

Artículo 20: De las medidas cautelares

En caso de que el funcionario o la funcionaria ofendida considere necesario su reubicación temporal en otra instancia de la Institución, podrá solicitarla a la Comisión en cualquier momento del proceso, la cual resolverá y trasladará el expediente a la Vicerrectoría correspondiente para que ejecute dicha reubicación.

Igual derecho asistirá al estudiante o a la estudiante ofendida, en cuyo caso, la Comisión enviará el expediente con la resolución respectiva a la dirección de la unidad académica que corresponda, con copia al decano superior y al consejo académico de la Facultad.

Artículo 21. De las personas sin estabilidad laboral

La persona que haya formulado una denuncia por hostigamiento sexual, y especialmente la que no goza de estabilidad laboral estará amparada por la normativa del artículo 15 de la Ley, así como por las estipulaciones concordantes de la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 22. Garantía para la o el denunciante y los/as testigos/as

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo o testiga de las partes, podrá sufrir, por ello, menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios.

Si esto ocurriere, podrá denunciar la situación ante la Comisión o el o los superiores jerárquicos de quien le hostigue, quien o quienes podrán adoptar las acciones correspondientes.

Artículo 23: De la ampliación o aclaración de la denuncia

La Comisión dará oportunidad a la persona denunciante, por el término de tres días hábiles, para que amplíe o aclare los términos de la denuncia y ofrezca nueva prueba.

Artículo 24. Del traslado de la denuncia

Transcurrido el plazo anterior, la Comisión dará debido traslado de la denuncia a la persona denunciada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos.

En el caso de que no ejerza su defensa, luego de ser notificado legalmente, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo 25. De la audiencia de evacuación de prueba

Transcurrido el plazo anterior y en los próximos diez días hábiles, la Comisión hará comparecer a las partes para recibir, en un acto, toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otras pruebas pertinentes, junto con los alegatos respectivos.

SCU-1555-2001, 28 DE AGOSTO, 2001 GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

Artículo 26. Prueba para mejor resolver

En cualquier fase del proceso, la Comisión podrá ordenar la práctica de cualquier prueba o la ampliación de la que exista, siempre que se considere de influencia decisiva en el resultado del procedimiento. Una vez producida la prueba, se dará audiencia a las partes, para que en el plazo de tres días se pronuncien sobre ella.

Artículo 27. De la obligación de las instancias universitarias

Es deber de las instancias universitarias suministrar dentro de plazos razonables la información solicitada por la Comisión, so pena de incurrir en incumplimiento grave de conformidad con el Estatuto Orgánico.

Artículo 28. De la representación

A solicitud de la persona denunciante, la Fiscalía podrá representarla en la audiencia mencionada en el artículo 20. Igualmente la persona denunciada podrá hacerse representar o acompañar por un profesional en derecho o por un representante sindical o gremial.

Artículo 29. De la valoración de la prueba

Para la valoración de la prueba, deberán tomarse en cuenta todos los elementos indiciarios y directos aportados, así como todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin efectuar ni incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona denunciante.

Artículo 30. De la resolución

La Comisión en el plazo de diez días hábiles posteriores a la audiencia de evacuación de la prueba, emitirá la resolución correspondiente, la que será notificada a las partes y a la Fiscalía.

SCU-1555-2001, 28 DE AGOSTO, 2001 GACETA N. 12 DEL 30-09-2001

Artículo 31. Instancias competentes para conocer asuntos en caso de estudiantes denunciados

Si la persona denunciada es un estudiante, la Comisión tramitará el procedimiento correspondiente conforme al Reglamento, pero emitirá una recomendación a la instancia competente según el artículo 274 del Estatuto Orgánico.

Artículo 32. Instancia competente para imponer la sanción de apercibimiento o suspensión en caso de funcionarios

La Comisión es la instancia competente para conocer y resolver denuncias por acoso sexual contra funcionarios de la Universidad Nacional. Si la sanción que debe imponerse al funcionario es el apercibimiento escrito o la suspensión del trabajo sin goce de salario, la Comisión emitirá la resolución respectiva.

Artículo 33. Recomendación de despido

Si la sanción precedente es el despido, la Comisión emitirá una recomendación y la trasladará a la Vicerrectoría correspondiente.

La recomendación de despido deberá ser notificada al funcionario o a la funcionaria afectada, y en ella se le prevendrá sobre su derecho de presentar argumentos de descargo ante la Rectoría.

Dentro de los cinco días hábiles al recibo de la recomendación, el Vicerrector emitirá un criterio, debidamente razonado, y trasladará de inmediato el expediente a la Rectoría.

Artículo 34. Resolución sobre la recomendación de despido

Dentro de los diez días hábiles siguientes al recibo del expediente, la Rectoría deberá dictar la resolución en la cual ordenará o denegará el despido. En este último caso, podrá optar por emitir una sanción sustitutiva del despido, si el caso lo amerita.

Artículo 35. Recursos contra la resolución que impone la sanción de apercibimiento o de suspensión

La resolución final que impone la sanción de apercibimiento o de suspensión tendrá recurso de revocatoria y de apelación ante el Tribunal Universitario de Apelaciones, en el plazo de ocho días hábiles a partir de la notificación. El trámite de los recursos se regirá por el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones y el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional.

Artículo 36. Improcedencia de recurso contra la recomendación de despido

Contra la recomendación de despido no cabrá recurso alguno. Sin embargo, la persona denunciada tendrá derecho a presentar ante la Rectoría los argumentos de descargo que estime convenientes en los siguientes cinco días hábiles.

Artículo 37. Legitimación de la Fiscalía para impugnar

La Fiscalía si así lo desea la persona denunciante tendrá posibilidad de impugnar las resoluciones finales en los casos en que lo considere pertinente.

Artículo 38. Recurso contra el despido o sanción sustitutiva

Contra la resolución de despido o la sanción sustitutiva de despido decretada por el Rector cabrá el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles a partir de la notificación. El trámite de la apelación se regirá por el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones y el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional.

Artículo 39. Denuncias falsas

Las denuncias falsas se consideran falta grave y la persona denunciada podrá plantear gestión para que se proceda de conformidad con el artículo 75 de la Convención Colectiva y demás normas concordantes.

En caso de que la persona denunciante fuera estudiante, se procederá de acuerdo con el Reglamento de Disciplina Estudiantil. Todo ello sin demérito que la persona denunciada pueda plantear las acciones judiciales que estime convenientes.

CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES:

Artículo 40. Normativa Supletoria:

Los asuntos no contemplados en este reglamento, en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva, se resolverán de acuerdo con la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad nacional, el Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones y las normas y principios de la Ley General de Administración Pública.

Artículo 41. Vigencia del reglamento y derogaciones

Este reglamento rige a partir de su publicación y deroga el Reglamento de Procedimiento Interno para Regular el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, así como los reglamentos anteriores que se le opongan, con excepción del Reglamento Universitario de Apelaciones y el Reglamento para regular los Procedimientos Administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional que se aplicará en casos de carácter disciplinario que no tenga relación con el hostigamiento sexual.

APROBADO EN EL ARTÍCULO SEXTO, INCISO UNICO, DE LA SESIÓN DEL 29 DE AGOSTO DE 1996, ACTA 1867. SCU1536-96 DE 5 DE NOVIEMBRE DE 1996. SCU-1536-96 DEL 5 NOVIEMBRE DE 1996.

ANEXO 4

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

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1.- **Objeto.** El presente Reglamento establece los principios orientadores, los objetivos y las áreas estratégicas de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, los responsables de diseñarla, ejecutarla y darle seguimiento, así como los órganos competentes y el procedimiento para tramitar y resolver las denuncias en esa materia.

Artículo 2.- **Definiciones.** Para los fines de este Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

- 1) **Autor o autora de hostigamiento sexual:** persona que incurre o comete por sí misma o sirviéndose de otra u otras una conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- 2) **Comisión:** Comisión de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual.
- 3) **Cómplice:** persona que presta al autor o a la autora cualquier auxilio o cooperación para la realización de conductas de hostigamiento sexual.
- 4) **Denunciado (a):** funcionario, funcionaria o estudiante a quien se le atribuye la comisión de una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual o de haber participado en ella.
- 5) **Denunciante:** persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de hostigamiento sexual.
- 6) **Fiscalía:** Fiscalía contra el hostigamiento sexual.
- 7) **Hostigamiento o acoso sexual:** conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.
- 8) **Hostigamiento o acoso sexual por ambiente hostil:** hostigamiento sexual que se presenta en relaciones docentes, estudiantiles, laborales, comerciales o de servicio público que no le permiten al sujeto activo ofrecer una recompensa, imponer un castigo o causar un daño o perjuicio directo a su víctima o víctimas, pero que sí le otorgan la posibilidad de crear un ambiente de trabajo o de estudio intimidante, hostil, ofensivo o humillante.
- 9) **Hostigamiento o acoso sexual por chantaje, de intercambio o *quid pro quo*:** hostigamiento sexual que se presenta en una relación docente, estudiantil, laboral, comercial o de servicio público verticalizada que le permite al sujeto activo, de manera explícita o implícita, prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello

referido a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien o quienes lo sufren, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.

- 10) **Instigador o instigadora de hostigamiento sexual:** persona que intencionalmente determina a otra u otras a incurrir en una conducta de hostigamiento sexual.
- 11) **Ley:** Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia No. 7476 de 30 de enero de 1995.
- 12) **Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales o educativas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, etc.
- 13) **Perjuicio en el estado general de bienestar personal:** menoscabo o detrimento en el estado general de la persona afectada necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse con compañeros y compañeras, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicosomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, embarazo, etc.
- 14) **Perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de docencia:** menoscabo o detrimento en la situación material de empleo o de estudio y que se expresa en afectaciones al salario, a las notas, al tipo de contratación o nombramiento, a la promoción laboral o académica, pérdida de incentivos, rebajo de horas extras, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, etc.
- 15) **Víctima:** persona directamente ofendida por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO II

Prevención del hostigamiento sexual

Sección I

Política institucional contra el hostigamiento sexual

Artículo 3.- **Deber de diseñarla y ejecutarla.** La Universidad Nacional debe diseñar y mantener en ejecución una política institucional que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Asimismo, ha de llevar a cabo las acciones necesarias para garantizar y vigilar su cabal cumplimiento y su permanente y oportuna adaptación a las necesidades de la población universitaria.

Transitorio: Los órganos competentes deben diseñar, aprobar y poner en ejecución la política institucional contra el hostigamiento sexual a más tardar tres meses después de la publicación de este Reglamento. El retraso injustificado en el cumplimiento de esos deberes será considerado falta grave y se disciplinará con la suspensión sin goce de salario

o con el despido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 263 a 268 del Estatuto Orgánico, en lo que resulten aplicables.

Artículo 4.- **Principios orientadores.** Los principios orientadores de la política institucional contra el hostigamiento sexual son:

- 1) La consideración del hostigamiento sexual como un fenómeno polimórfico que reclama un abordaje interdisciplinario.
- 2) La consideración de las conductas o manifestaciones de hostigamiento sexual como prácticas propias de una política sexual discriminatoria y expresión de la violencia de género, contrarias a los derechos fundamentales de quienes las sufren.
- 3) La consideración del hostigamiento sexual como práctica totalmente contraria a los valores e intereses institucionales y a la política de igualdad de oportunidades en el empleo y en el ámbito académico.
- 4) La igualdad de trato y la prohibición absoluta de toda forma de discriminación por razón de sexo, edad, condición económica, académica o laboral, orientación sexual, religión, color de la piel, origen nacional o étnico y estado civil.
- 5) La consideración de toda conducta o manifestación de hostigamiento sexual como absolutamente ilegal e injustificable.
- 6) La tolerancia cero a cualquier conducta o manifestación de hostigamiento sexual y la consiguiente aplicación estricta del régimen disciplinario en esta materia.

Artículo 5.- **Objetivos.** Los objetivos de la política institucional contra el hostigamiento sexual son:

- 1) Promover y mantener condiciones que garanticen el respeto entre las personas integrantes de los diferentes sectores que conforman la comunidad universitaria (personal administrativo y docente, estudiantes, proveedores y usuarios y usuarias) y entre ésta y aquellas otras personas con las cuales se relacionen.
- 2) Mantener un ambiente de trabajo y de estudio libre de hostigamiento sexual.
- 3) Prevenir, evitar y, en su defecto, sancionar y desalentar cualquier conducta o manifestación de hostigamiento sexual.
- 4) Verificar, dentro de los parámetros legales existentes, los procedimientos que permitan resolver las denuncias por hostigamiento sexual.
- 5) En caso de determinarse la responsabilidad disciplinaria de la persona hostigadora, imponerle las sanciones pertinentes, sin perjuicio de otras acciones que pueda tomar la víctima.

Artículo 6.- **Áreas estratégicas.** La política institucional contra el hostigamiento sexual incluirá al menos las siguientes áreas estratégicas:

- 1) Divulgación periódica de la política institucional, de la Ley y de este Reglamento a toda la comunidad universitaria, así como a los proveedores y a los clientes y usuarios de los servicios universitarios.
- 2) Sensibilización y capacitación a toda la comunidad universitaria.
- 3) Investigación sobre los factores de vulnerabilización, la incidencia, la prevalencia, las manifestaciones y los efectos personales e institucionales del hostigamiento

sexual en el ámbito universitario. Deberá realizarse al menos una investigación al año.

- 4) Coordinación con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil que trabajen la problemática.
- 5) Otras áreas que la experiencia, la ciencia y la técnica aconsejen incorporar.

Artículo 7.- **Actividades de divulgación.** Como parte del área estratégica de divulgación como mínimo deben desarrollarse las siguientes actividades:

- 1) Colocación, en lugares visibles de cada unidad académica, de un ejemplar de la Ley y del Reglamento.
- 2) Charlas sobre la política institucional.
- 3) Reuniones periódicas con los mandos medios, el personal de cada Unidad Académica y la población estudiantil, para suministrarles información actualizada, conocer su punto de vista sobre el tema y canalizar sus inquietudes.
- 4) Elaboración de material divulgativo de circulación periódica que fomente el respeto entre el personal, los y las estudiantes, las y los proveedores, los y las clientas y los y las usuarias, ejemplifique conductas de hostigamiento sexual e informe del procedimiento para denunciarlas.
- 5) Cualquier otra que se considere pertinente e idónea para alcanzar los fines propuestos.

Artículo 8.- **Actividades de sensibilización y capacitación.** Como parte del área estratégica de sensibilización y capacitación como mínimo deben desarrollarse las siguientes actividades:

- 1) Capacitar a quienes ocupan puestos de dirección y jefatura, así como a representantes estudiantiles y sindicales, sobre la política institucional y las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- 2) Desarrollar al menos un curso al año sobre el abordaje del hostigamiento sexual desde la perspectiva de género, dirigido a las personas que integran los diferentes órganos competentes para tramitar y resolver las denuncias de hostigamiento sexual.
- 3) Ofrecer actividades de sensibilización sobre la problemática del hostigamiento sexual a la comunidad universitaria.

Artículo 9.- **Responsables.** La política de prevención será elaborada por la Rectoría, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), la Defensoría de los Estudiantes, el Sindicato de Trabajadores Universitarios (SITUN) y la Secretaría de la Mujer de la Federación de Estudiantes (FEUNA).

Su implementación y ejecución estará a cargo del Instituto de Estudios de la Mujer, a través del Programa Institucional de prevención del hostigamiento sexual.

Artículo 10.- **Deber de revisar la ejecución.** Anualmente el Instituto de Estudios de la Mujer revisará los resultados de la política institucional contra el hostigamiento sexual y, de acuerdo con ello, elaborará de inmediato las propuestas de modificación pertinentes, las cuales, una vez aprobadas, deben ser objeto de publicidad, a través de los medios pertinentes, para lograr un conocimiento general.

Sección II

Programa institucional de prevención del hostigamiento sexual

Artículo 11.- **Elaboración y ejecución.** El programa institucional de prevención del hostigamiento sexual será elaborado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), la Defensoría de los Estudiantes, el Sindicato de Trabajadores Universitarios (SITUN) y la Federación de Estudiantes (FEUNA).

Artículo 12.- **Financiamiento y responsabilidades.** El programa institucional de prevención del hostigamiento sexual será financiado por el Gabinete de la Rectoría y estará bajo la coordinación del Programa Construyamos una Vida sin Violencia que ejecuta el Instituto de Estudios de la Mujer.

Para cumplir con su misión, el Gabinete de la Rectoría le suministrará al Programa Construyamos una Vida sin Violencia todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios. Además, podrá requerir la colaboración y participación de todos aquellos funcionarios y funcionarias que, por su puesto o condición, puedan facilitarla o coadyuvar en su realización.

Transitorio: Dentro de los tres meses siguientes a la publicación de este Reglamento, el Gabinete de la Rectoría dotará de dos plazas profesionales de tiempo completo al Programa Construyamos una Vida sin Violencia del Instituto de Estudios de la Mujer.

CAPÍTULO III

Procedimiento disciplinario en materia de hostigamiento sexual

Sección I

Principios generales

Artículo 13.- **Ámbito subjetivo de aplicación.** Estarán sujetos al procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento en calidad de personas denunciadas, los funcionarios, las funcionarias, los y las estudiantes que ostenten cualquiera de esas condiciones al momento de la comisión de un hecho presuntamente constitutivo de hostigamiento sexual.

Artículo 14.- **Ámbito objetivo de aplicación.** Este Reglamento se aplicará a hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual cometidos dentro o fuera del campus universitario. En este último caso, la competencia para establecer la responsabilidad disciplinaria requerirá que la persona denunciada haya actuado utilizando las oportunidades o medios que su puesto o su condición de estudiante le ofrece.

Artículo 15.- **Objetivo del procedimiento.** En esta materia, el procedimiento disciplinario tendrá como objetivo establecer la existencia de los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, determinar quién es su autor o partícipes y ordenar la aplicación de las sanciones correspondientes.

Artículo 16.- **Derechos de las víctimas.** La persona que se considere víctima de alguna conducta de hostigamiento sexual tendrá los siguientes derechos:

- 1) El de acceso a la denuncia, que podrá ejercer por sí misma o por medio de su representante legal debidamente acreditado, en forma verbal o escrita.
- 2) El de ser informada y el de ser parte en el procedimiento.
- 3) El de no ser revictimizada y, en particular, el de no ser sometida a un juicio de honestidad.

Artículo 17.- **Garantía de estabilidad laboral.** La presunta víctima gozará de estabilidad laboral en los términos del artículo 15 de la Ley, en especial si no la tiene en virtud de su condición de nombramiento en la Institución.

Artículo 18.- **Otras garantías.** Ni la presunta víctima ni quien vaya a comparecer como testigo o testiga de las partes o ya lo haya hecho, podrá sufrir menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios. Si esto ocurriere podrá denunciar la situación ante la Comisión, quien adoptará las medidas que correspondan.

Artículo 19.- **Debido proceso.** Para poder sancionar a una persona que haya incurrido en una conducta constitutiva de hostigamiento sexual previamente deberá verificarse un procedimiento disciplinario de conformidad con lo dispuesto por este Reglamento y con estricta observancia del debido proceso.

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

- 1) Derecho a la intimación e imputación.
- 2) Derecho a ser oído y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- 3) Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.
- 4) Derecho a hacerse representar y asesorar por un profesional en derecho.
- 5) Derecho a la notificación de la decisión final.
- 6) Derecho a recurrir la decisión final en los términos previstos.

Artículo 20.- **Estado de inocencia.** La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.

Artículo 21.- **Principio de especialidad.** La aplicación de este Reglamento estará a cargo de órganos especializados en materia de hostigamiento sexual. Para tal efecto, los funcionarios y las funcionarias que los integran deben participar permanentemente en programas de sensibilización y capacitación con el objetivo de lograr una adecuada comprensión de la problemática sobre la que operan.

Artículo 22.- **Imparcialidad.** Los órganos competentes deben tramitar el procedimiento de manera imparcial.

Artículo 23.- **Deber de celeridad y plazo máximo.** Los órganos competentes deben conducir el procedimiento teniendo como propósitos lograr el máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto a los derechos fundamentales de las partes. En todo caso, el procedimiento disciplinario deberá concluirse en un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la fecha de interposición de la denuncia.

Artículo 24.- **Principios procedimentales.** Son principios rectores del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento los siguientes:

- 1) La ausencia de ritualismo procesal.
- 2) El impulso procesal de oficio.
- 3) La sumariedad, concentración y celeridad procesales.
- 4) La oralidad.
- 5) La intermediación.
- 6) La amplitud de los medios probatorios

Artículo 25.- **Regla de interpretación.** Al interpretar las normas procedimentales, deberá tenerse en cuenta que su finalidad es dar aplicación a las normas de fondo, dentro del debido respeto a los derechos de las partes. En caso de duda, deberá optarse por la interpretación que más favorezca el dictado de resolución final.

Sección II

Las partes y sus derechos

Artículo 26.- **Partes.** Tendrán la condición de parte en el procedimiento por hostigamiento sexual:

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

Artículo 27.- **Derechos.** La condición de parte otorga todos los derechos inherentes a ella, entre ellos:

- 1) El derecho a ser informada de los alcances y fines del procedimiento.
- 2) El de ser asistida y defendida por un(a) profesional en derecho. Para tal efecto, podrán designar a un abogado o abogada de su confianza. Ninguna de las partes podrá ser defendida por más de dos profesionales en derecho en forma simultánea.
- 3) El de contar con la asistencia de consultores de una ciencia o una técnica, designados por ellas. Las personas consultoras podrán acompañar a la parte con quien colaboran a la comparecencia y auxiliarla en los actos propios de su función.

- 4) Asimismo, podrán formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica de la (s) presunta (s) víctima (s). Los órganos competentes deberán tomar en cuenta tales recomendaciones, en especial cuando deban recibirle declaración a la (s) presunta (s) víctima (s).
- 5) El de hacerse acompañar por un o una representante sindical o gremial y el o la defensora estudiantil.
- 6) El de examinar y obtener copias del expediente, de conformidad con lo establecido en los artículos 272 a 274 de la Ley General de la Administración Pública.
- 7) El de ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico administrativo y el de intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.
- 8) El de formular las peticiones, argumentos y observaciones que consideren oportunas y el de rebatir cuanto les sea contrario, sin perjuicio de que los órganos competentes ejerzan los poderes de ordenación e instrucción cuando se perjudique o entorpezca el curso normal del procedimiento.

Artículo 28.- **Derecho a la igualdad.** Los órganos competentes deben garantizar y preservar el derecho a la igualdad procesal y allanar los obstáculos que impidan su vigencia o lo debiliten como son las desventajas por posición jerárquica: laboral, de estudio, de género y generacional. En todo momento, deben garantizar a la (s) parte (s) con menor poder social la oportunidad real de autodeterminarse, expresarse y hacer valer los propios derechos.

Artículo 29.- **Declaración sin la presencia de la persona denunciada.** Cuando la presunta víctima lo solicite, ya sea porque puede verse afectada su estabilidad emocional o porque puede alterarse su espontaneidad en el momento de deponer, la Comisión podrá ordenar que su declaración se reciba sin estar presente la persona denunciada.

Artículo 30.- **Víctimas menores de edad.** Tratándose de una persona menor de edad, siempre deben considerarse su edad, grado de madurez y capacidad de discernimiento a la hora de garantizarle el respeto a sus derechos y procurarle su pleno desarrollo personal.

Artículo 31.- **Representación de la presunta víctima.** A solicitud de la presunta víctima debidamente apersonada al procedimiento, la Fiscalía podrá representarla durante la comparecencia

Artículo 32.- **Deberes.** Las partes deberán litigar con lealtad, evitando los planteamientos dilatorios, meramente formales y cualquier abuso de las facultades concedidas por la Ley o por este Reglamento.

Sección III

Actos procedimentales

Artículo 33.- **Constancia de presentación de escritos.** Toda persona que presente escritos tendrá derecho a conservar una copia en la que se consigne la fecha y la hora de presentación, así como el nombre y la firma de quien lo recibió.

Artículo 34.- **Actas.** Cuando un acto del procedimiento deba documentarse, el órgano que lo practique levantará un acta en la cual hará constar el lugar, la fecha y la hora de su realización, las personas presentes, así como la descripción de lo sucedido, con indicación, en su caso, de los datos y las referencias de los medios probatorios evacuados o reproducidos, las conclusiones de las partes y las solicitudes, protestas y decisiones producidas.

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

Artículo 35.- **Resoluciones.** Las resoluciones deberán indicar el lugar, la fecha y la hora en que se dictaron. Las de mero trámite se emitirán de oficio y en forma inmediata. Las demás se emitirán a más tardar tres días después y contendrán una fundamentación clara y precisa que contendrá los razonamientos de derecho en que se basa la decisión, así como sus efectos. También se mencionarán los recursos que procedan contra ella, el plazo y el órgano ante el cual deben interponerse. Serán firmadas por todas aquellas personas que deban y hayan participado en la deliberación y votación.

Artículo 36.- **Deber de notificar.** Toda resolución deberá notificarse a quien corresponda a más tardar veinticuatro horas después de haber sido dictadas. No obligará sino a las personas debidamente notificadas.

Artículo 37.- **Medio para notificaciones.** En su primera intervención en el procedimiento, las partes deben señalar uno o varios de los siguientes medios para ser notificadas:

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

El señalamiento valdrá para todas las instancias del procedimiento.

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

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

Artículo 38.- **Forma de la notificación.** La notificación será practicada por la Secretaría o por el funcionario o la funcionaria que designe la Comisión y se llevará a cabo haciéndole entrega de una copia de la resolución a la persona interesada. Quien la practique deberá confeccionar un acta de notificación en la que dejará constancia del lugar, el día y la hora en que fue realizada y de los nombres y apellidos de la persona que la efectuó y de la que recibió la copia. El acta de notificación deberá ser firmada por quien la practicó y por quien la recibió. Si esta última se negare a firmar o estuviere imposibilitada de hacerlo, así se hará constar. Cuando la persona notificada se niegue a recibir la copia, ésta le será dejada en el lugar donde se practique el acto y así se hará constar.

Tratándose de la notificación por fax, la copia se transmitirá acompañada de una carátula o portada que indique la naturaleza y objeto del procedimiento disciplinario, los nombres y apellidos de las partes y el nombre de la persona a notificar. Quien deba realizarla hará un mínimo de cinco intentos, con intervalos de cinco minutos.

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

Artículo 39.- **Citación.** Los órganos competentes podrán citar a cualquier persona para que declare o realice cualquier acto procedimental que estimen necesario. La persona citada deberá comparecer personalmente. A las citaciones será aplicable lo previsto en los numerales 248 a 253 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 40.- **Plazos.** Los plazos por días se contarán siempre en días hábiles y comenzarán a correr a partir del día siguiente al de la notificación a todas las partes. Por regla general, los plazos son improrrogables y a su vencimiento caducará la facultad respectiva.

Artículo 41.- **Nulidades y conservación de los actos de procedimiento.** Para poder decretar la nulidad de uno o varios actos del procedimiento será necesaria la omisión de formalidades sustanciales, entendiéndose por tales aquellas cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes o cuya ausencia causare indefensión. En caso de duda sobre la calificación e importancia del vicio debe estarse a lo más favorable a la conservación del acto.

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

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

Sección IV

Medidas cautelares y de protección

Artículo 42.- **Principio de protección.** En todo momento, la presunta víctima tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de los órganos competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.

Artículo 43.- **Medidas cautelares.** De oficio o a petición de parte, la Comisión podrá ordenar en cualquier momento del proceso, la reubicación de la persona denunciada, incluyendo el traslado de grupo si se trata de estudiantes, o su suspensión temporal con goce de salario cuando:

- 1) Su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
- 2) Pueda entorpecer la investigación.
- 3) Pueda influenciar a los eventuales testigos.

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

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

Artículo 44.- **Medidas de protección.** En cualquier momento del proceso y a petición de la presunta víctima, la Comisión podrá ordenar su reubicación en otra instancia institucional, curso o modalidad de estudio cuando:

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

Acordada la reubicación, lo resuelto se comunicará a la Vicerrectoría o a la dirección de la Unidad Académica correspondientes, según se trate de personal universitario o de estudiantes, para su efectiva ejecución. Tratándose de estudiantes, deberá remitirse copia de la resolución al Decano y al Consejo Académico de la Facultad.

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

Sección V Procedimiento

Fase inicial

Artículo 45.- **Inicio e impulso procesal de oficio.** En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia pero se desarrollará por impulso oficial, sin perjuicio del que puedan darle las partes. Los órganos competentes serán responsables de cualquier retardo o demora, siempre que ello sea producto de su negligencia.

Artículo 46.- **Acción disciplinaria.** El ejercicio de la acción disciplinaria corresponderá a la presunta víctima o, en su defecto, a la Fiscalía, sin que esté subordinada a las actuaciones y decisiones de la primera. En los asuntos que se inicien por acción de la Fiscalía, ésta se tendrá como parte y podrá realizar todos los actos y ejercer los recursos que se le conceden a la presunta víctima en forma directa.

Artículo 47.- **Deber de referir a la presunta víctima a la Fiscalía.** Cuando la presunta víctima acuda ante un órgano distinto o funcionario o funcionaria que no forme parte de la Comisión o de la Fiscalía, deberá ser referida a esta última de inmediato.

Artículo 48.- **Deber de denunciar.** Toda persona vinculada a la Universidad por una relación docente o laboral está en la obligación de denunciar a quien haya incurrido en hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, aún en contra de la voluntad de la posible víctima. Debe, además, remitir la prueba que obre en su poder.

Artículo 49.- **Presentación de la denuncia.** La denuncia se interpondrá en forma verbal o escrita ante la Fiscalía, quien deberá trasladarla a la Comisión a más tardar al día siguiente a su recepción.

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

Artículo 50.- **Contenido de la denuncia.** La denuncia debe contener:

- 1) El nombre y las calidades de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- 2) La identificación precisa de la relación laboral, docente, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- 3) Una descripción clara y detallada de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
- 4) La enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia. Tratándose de prueba testimonial, deberán indicarse los nombres y la dirección de los testigos.
- 5) El señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- 6) El lugar y la fecha de la denuncia.
- 7) Firma del denunciante.

Artículo 51.- **Ratificación de la denuncia.** Cuando la denuncia no la formule la presunta víctima, la Comisión la convocará con el propósito de que, dentro de los tres días siguientes, la ratifique. En el mismo acto, citará también a la Fiscalía para que manifieste si tiene interés en continuar con la investigación. La negativa de la presunta víctima a ratificarla no implicará el archivo automático de la denuncia. Este sólo podrá acordarse válidamente si su participación resultare indispensable para poder continuar con la investigación. Bajo ninguna circunstancia podrá ejercerse esta atribución si el hostigamiento resultare público y notorio.

Artículo 52.- **Ampliación y aclaración de la denuncia.** De manera excepcional, siempre que sea estrictamente necesario y antes de trasladarla a la persona denunciada, la Comisión podrá citar a la presunta víctima para que, dentro de los tres días siguientes, comparezca con el fin de aclarar o ampliar el contenido de la denuncia. El incumplimiento de esta prevención no implicará el archivo de la denuncia.

Artículo 53.- **Auto de apertura del procedimiento.** Recibida la denuncia o, en su caso, cumplido el trámite de ratificación, ampliación y aclaración de la misma, la Comisión emitirá el auto de apertura del procedimiento en el cual:

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

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

Artículo 54.- **Omisión de contestar.** Si la persona denunciada no ejerce su derecho de defensa, luego de notificado legalmente, el proceso continuará hasta el dictado de la resolución final. En ese caso, la persona denunciada podrá apersonarse a él en cualquier momento.

Fase probatoria

Artículo 55.- **Evacuación de otras pruebas.** Antes de la comparecencia, la Comisión deberá gestionar la evacuación de las probanzas, excluidas las testimoniales, que hayan sido admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere necesario hacer llegar al proceso.

Artículo 56.- **Comparecencia de recepción de pruebas.** La comparecencia será oral y privada y deberá celebrarse en la fecha y hora previamente establecida. En ella se evacuará toda la prueba que las partes quieran aportar, así como aquella que la Comisión considere necesario hacer llegar al procedimiento.

Artículo 57.- **Modo de proceder en la comparecencia.** El día y la hora señalada para la comparecencia, la Comisión procederá de la siguiente forma:

- 1) Verificará la presencia o ausencia de las partes y de quienes deban participar y declarará abierta la comparecencia. La inasistencia de alguna o todas las partes, sus representantes legales o sus abogados no impedirá su realización.
- 2) Resolverá las cuestiones incidentales planteadas con anterioridad o en ese mismo momento.
- 3) Recibirá declaración a las partes. De estimarse procedente, de previo a la deposición de la víctima, ordenará la salida del denunciado.
- 4) Evacuará, en forma separada y previa juramentación, los testimonios aportados. A la persona declarante se le invitará a manifestar cuanto conozca sobre los hechos de la denuncia y después, si es necesario, se le interrogará. Las preguntas que se le formulen deben versar sobre los hechos de la denuncia y su contestación, ser claras y directas y no podrán ser impertinentes, capciosas ni sugestivas. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, previa lectura, por todas las personas que hayan participado en la comparecencia.
Si alguno de los testigos propuestos no se hubiere hecho presente a pesar de haber sido debidamente citado, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique.
- 5) Resolverá sobre la admisión de los otros tipos de prueba y dará audiencia a las partes sobre las mismas.
- 6) Concluida la evacuación de pruebas, se concederá la palabra a la presunta víctima, a la Fiscalía y a la persona denunciada para que, en ese orden, formulen, si a bien lo tienen, sus conclusiones respecto a la existencia de los hechos denunciados, las responsabilidades por su comisión y el tipo de sanción aplicable.
- 7) Formuladas las conclusiones, se suspenderá la comparecencia a efecto de que la Comisión delibere y determine si debe ordenar o no prueba para mejor resolver.
- 8) Tomada la decisión correspondiente, se reanudará la comparecencia con el propósito de notificarle a las partes lo resuelto. Si se ha decidido ordenar para mejor resolver la evacuación de prueba testimonial se comunicará la fecha y hora de la respectiva comparecencia. En caso contrario, se emplazará a las partes para que en el término de cinco días se apersonen ante la Presidencia de la Comisión o ante el o la miembra que ella designe para la lectura integral de la resolución final y la entrega de copias de las misma.
- 9) Practicados los actos de comunicación pertinentes, se dará por concluida la comparecencia.

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

Artículo 58.- **Prohibición de conciliar.** Se prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por hostigamiento sexual.

Artículo 59.- **Prueba para mejor resolver.** Antes de concluir la comparecencia la Comisión podrá ordenar la evacuación de cualquier otra prueba o la ampliación de la que exista, siempre que ello sea considerado estrictamente necesario para determinar la verdad real de los hechos. Tratándose de prueba testimonial, deberá hacerse un nuevo señalamiento para dentro de los cinco días siguientes. La prueba para mejor resolver no podrá ser utilizada para cubrir la insuficiencia o la inercia de las partes. Sin embargo, de considerarse esencial podrá, incluso, ordenarse la deposición de los testigos que no se hubieren presentado a la comparecencia. En el caso de otro tipo de probanzas, se otorgará audiencia a las partes para que se pronuncien sobre ellas en el plazo de tres días una vez que hayan sido producidas.

Artículo 60.- **Deberes de acatamiento, colaboración e información.** Toda oficina, servidor o servidora y estudiante de la Institución está en la obligación de acatar las prevenciones, órdenes y resoluciones que emita la Comisión, así como en la de brindar la colaboración y en la de suministrar la información que le sea solicitada por la Comisión o por la Presidencia para la debida tramitación del procedimiento por hostigamiento sexual, dentro de los plazos establecidos. La negativa injustificada a cumplir con cualquiera de estos deberes será considerada como una falta grave, que dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario de conformidad con el Estatuto Orgánico y el Reglamento de Régimen Disciplinario. Con tal propósito, la Presidencia de la Comisión pondrá los hechos en conocimiento de quien corresponda.

Fase final

Artículo 61.- **Valoración de las pruebas.** La Comisión valorará todas las pruebas aportadas, incluidos los indicios, de manera objetiva, con amplitud de criterio y de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Artículo 62.- **Declaración de la presunta víctima.** Las manifestaciones de la presunta víctima solo podrán ser desconocidas por razones objetivas. Para tal efecto, será necesario contar, cuando menos, con prueba indiciaria que haga suponer que obedecen a la pretensión de afectar, de algún modo, la estabilidad laboral, docente o estudiantil de la persona denunciada.

Artículo 63.- **Plazo para dictar la resolución final.** Una vez concluida la comparecencia o evacuada, en su caso, la prueba para mejor resolver, la Comisión deberá emitir la resolución final dentro de los cinco días siguientes.
La resolución final quedará notificada a las partes con la lectura integral, con absoluta independencia de que asistan o no.

Artículo 64.- **Resolución final.** Además de los requisitos fijados en el artículo 35, la resolución de fondo contendrá necesariamente:

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

Artículo 65.- **Contenido de la resolución final.** La resolución final podrá tener alguno de los siguientes contenidos:

1. Que la falta no existió o que, de haber existido, la persona investigada no la cometió. En este caso, la Comisión así lo declarará y ordenará el archivo definitivo del expediente una vez firme la resolución.
2. Que la falta si existió y que la persona investigada la cometió. En este supuesto, tratándose de un funcionario la Comisión le apercibirá por escrito, ordenará directamente su suspensión sin goce de salario o bien, recomendará su despido sin responsabilidad patronal. Si se trata de un estudiante, recomendará que se le imponga la sanción que estime pertinente.

Artículo 66.- **Elevación de las recomendaciones.** Cuando la decisión final consista en una recomendación, la Comisión la trasladará, junto con el expediente, a quien corresponda emitir la decisión definitiva dentro de los tres días siguientes a su emisión.

Cuando se recomiende el despido sin responsabilidad patronal, la resolución será elevada a la Rectoría.

Tratándose de estudiantes, la recomendación será elevada a la instancia competente según el artículo 274 del Estatuto Orgánico.

Artículo 67.- **Resolución sobre la recomendación.** Tanto la Rectoría como el Consejo Académico de la Facultad, el Decano o el Director de la Unidad Académica, deben dictar la resolución definitiva dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente. En caso de que consideren improcedente la recomendación de la Comisión y siempre que así lo amerite, definirán la sanción sustitutiva a imponer.

En materia de hostigamiento sexual no se aplicará lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento del Régimen Disciplinario.

Recursos

Artículo 68.- **Recursos contra la resolución de fondo.** Sólo serán impugnables vía recurso de apelación las resoluciones que resuelvan definitivamente el procedimiento.

Contra las resoluciones de mero trámite y las recomendaciones no cabrá recurso alguno. No obstante, dentro de los tres días siguientes a su notificación la persona denunciada podrá formular ante la Rectoría o ante la instancia competente si se trata de estudiantes los argumentos de descargo que estime convenientes.

Artículo 69.- **Trámite de la apelación.** El recurso de apelación se tramitará de conformidad con las siguientes reglas:

- 1) El plazo para interponerlo será de tres días.
- 2) Deberá formularse por escrito, con indicación de los agravios causados por la resolución impugnada.
- 3) Se presentará directamente ante el Tribunal Universitario de Apelaciones.
- 4) El recurso se entenderá admitido en el efecto suspensivo, sin necesidad de resolución que así lo establezca.
- 5) No cabe la subsanación del recurso, la ampliación de los agravios o argumentos en que se basan, ni la adhesión.
- 6) Una vez recibido el o los escritos de interposición, el Tribunal Universitario de Apelaciones le solicitará a la instancia correspondiente la remisión del expediente original, debidamente foliado, dentro de un plazo que no podrá exceder de veinticuatro horas.
- 7) Recibido el expediente, el Tribunal Universitario de Apelaciones deberá resolver lo pertinente sin más trámite en un término máximo de cinco días.
- 8) El Tribunal Universitario de Apelaciones no podrá ordenar la evacuación de prueba alguna, ni solicitar dictamen a la Asesoría Jurídica.
- 9) El recurso se considerará sólo en lo desfavorable a la parte recurrente, siempre y cuando ello haya sido objeto de impugnación.

Artículo 70.- **Legitimación de la Fiscalía para impugnar.** La Fiscalía tendrá plena legitimación para impugnar las resoluciones finales en los casos en que lo considere pertinente.

Sección VI Otras obligaciones

Artículo 71.- **Deber de confidencialidad.** Se prohíbe a los funcionarios y funcionarias divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en trámite, sobre el proceso de investigación o sobre las resoluciones adoptadas en materia de hostigamiento sexual, que permita identificar a las partes.

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

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

Artículo 72.- **Envío de copias de la resolución final.** Una vez firme, la instancia que emitió la resolución final deberá remitir copia de la misma

- 1) Al Departamento de Recursos Humanos y a la Unidad Académica o Administrativa correspondiente, para que se incluya en el expediente personal, si la persona sancionada es un funcionario o funcionaria.
- 2) A la Comisión, a la o a las unidades académicas, al Departamento de Registro y a la Defensoría estudiantil, si la persona sancionada es un o una estudiante.

Artículo 73.- **Comunicaciones a la Defensoría de los Habitantes.** Tanto la interposición de una denuncia, como lo resuelto en definitiva serán comunicados a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

Artículo 74.- **Denuncia por la presunta comisión de un delito.** Cuando los hechos denunciados puedan constituir un delito perseguible de oficio, los órganos competentes deberán ponerlos de inmediato en conocimiento del Ministerio Público, de conformidad con lo previsto en el artículo 281 del Código Procesal Penal.

Artículo 75.- **Envío de copias de la resolución sancionatoria al Colegio Profesional respectivo.** Tratándose de personas profesionales, la instancia que emitió la resolución definitiva remitirá copia de la misma al Colegio Profesional respectivo para que se proceda conforme al artículo 11 de la Ley.

Artículo 76.- **Devolución y archivo de los expedientes fenecidos.** Una vez firme la resolución final, el expediente original se remitirá a la Comisión con el propósito de que esta lo clasifique, lo archive y lo custodie.

CAPÍTULO IV **Sanciones**

Artículo 77.- **Sanciones para las personas hostigadoras.** El funcionario o la funcionaria a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual podrá ser sancionado/a, de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- 1) Apercibimiento escrito.
- 2) Suspensión sin goce de salario hasta por quince días.
- 3) Despido sin responsabilidad patronal. Tratándose de personas que en el transcurso del procedimiento se acojan a la pensión, el pago de sus prestaciones legales se supeditará a lo que se resuelva en definitiva.

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

Tratándose de estudiantes, las sanciones aplicables son:

- 1) Apercibimiento escrito.

- 2) Suspensión hasta por un mes.
- 3) Suspensión por más de un mes.
- 4) Expulsión hasta por tres años.

Artículo 78.- **Sanciones para las personas instigadoras y cómplices.** Las personas instigadoras y las cómplices serán disciplinadas con las sanciones previstas en el artículo anterior.

Artículo 79.- **Criterios para la fijación de la sanción.** En la resolución final, el órgano competente fijará y motivará en forma debida la sanción a imponer, atendiendo a la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual. Para tal efecto debe analizar globalmente la situación y detectar aquellos elementos que revelen la mayor o menor gravedad del hostigamiento sexual, debiendo tomar en cuenta, en todo caso, cuando menos los siguientes criterios:

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

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

Artículo 80.- **Sanciones por encubrimiento o favorecimiento (para quienes no den trámite a las denuncias y para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación).** Incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el Artículo 264, siguientes y concordantes del Estatuto Orgánico, el funcionario o la funcionaria que,

- 1) Conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, no le dé el trámite previsto en esta normativa.
- 2) Entorpezca o atrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento.

- 3) Se niegue a declarar, a brindar información sobre los hechos investigados o a colaborar con los órganos competentes.
- 4) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración.

Artículo 81.- **Sanciones para quienes denuncien falsamente.** Incurrirá en falta de naturaleza laboral o estudiantil, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, de conformidad con los Artículos 264 y 274, siguientes y concordantes del Estatuto Orgánico o con el Reglamento de Disciplina Estudiantil, sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente la persona denunciada, la funcionario o funcionario o la o el estudiante que haya interpuesto una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

CAPÍTULO V

Órganos competentes

Sección I

Disposiciones generales

Artículo 82.- **Órganos.** Los órganos competentes en materia de hostigamiento sexual son:

- 1) La Fiscalía contra el hostigamiento sexual.
- 2) La Comisión de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual.
- 3) La Rectoría.
- 4) El Consejo Académico de Facultad, el Decano o, en su caso, el Director de Unidad Académica.
- 5) El Tribunal Universitario de Apelaciones.

Sección II

Fiscalía contra el hostigamiento sexual

Artículo 83.- **Conformación y funciones.** La Fiscalía estará conformada por un o una Fiscal y un o una Fiscal Adjunta. Sus funciones son las siguientes:

- 1) Recibir las denuncias de hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual para su debida tramitación.

- 2) Asesorar e informar a las personas víctimas de sus derechos y obligaciones al momento en que interpongan una denuncia o en su primera intervención en el procedimiento.
- 3) Representar a la persona denunciante de conformidad con el artículo 31 de este Reglamento.
- 4) Ejercer la acción disciplinaria cuando la presunta víctima le delegue su ejercicio o cuando esté imposibilitada de ejercerla y no tenga quien la represente.
- 5) Practicar las diligencias pertinentes y útiles que le permitan acreditar o descartar la existencia del hecho constitutivo de hostigamiento sexual.
- 6) Apoyar el Programa de Prevención del Hostigamiento Sexual.

Artículo 84.- **Requisitos.** Para ser Fiscal o Fiscal Adjunta se requiere:

- 1) Poseer el grado académico de licenciatura en Derecho o Psicología. Al menos una de las personas integrantes de la Fiscalía debe tener grado académico en Derecho.
- 2) Tener una especialidad en estudios o en violencia de género, preferiblemente con énfasis en hostigamiento sexual.
- 3) Tener al menos tres años de experiencia.

Artículo 85.- **Nombramiento.** Las personas integrantes de la Fiscalía serán nombrados por el Consejo Universitario con base en las ternas que le presentará el Consejo Académico del Instituto de Estudios de la Mujer.

Artículo 86.- **Causales de destitución.** Son causales de destitución del o de la Fiscal:

- 1) El incumplimiento grave de sus obligaciones laborales establecidas en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva de Trabajo.
- 2) La violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento.
- 3) El incumplimiento reiterado del deber de trasladar los casos a la Comisión con la celeridad prescrita en este reglamento.

Para efectos de establecer la sanción correspondiente se procederá de conformidad con lo dispuesto en los artículos 264 a 268 del Estatuto Orgánico.

Artículo 87.- **Jornada.** La jornada de las personas que integren la Fiscalía será asignada por el Consejo Universitario, previas solicitud razonada de la Fiscalía y recomendación de la Rectoría.

Transitorio. A más tardar tres meses después de la publicación de este Reglamento se asignará media jornada a la Fiscal Titular, media jornada a la Adjunta y tiempo completo a la secretaria.

Sección III

Comisión de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual

Artículo 88.- **Naturaleza y funciones.** La Comisión de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual es un órgano administrativo desconcentrado, con competencia exclusiva para

- 1) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento, y dictar las resoluciones correspondientes.
La competencia de la Comisión se extiende al conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual cometidos por personas funcionarias o estudiantes de la Universidad Nacional, dentro o fuera del campus universitario. En este último caso, la competencia tendrá como límite el principio de ocasionalidad.
- 2) Efectuar las investigaciones que estime pertinentes, para lo cual podrá solicitar la colaboración necesaria de las diferentes instancias universitarias y extrauniversitarias, así como la de los funcionarios y las funcionarias de la Institución.
- 3) Acordar las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
- 4) Adoptar las medidas que correspondan para garantizar que la presunta víctima y quien vaya a comparecer como testigo o testiga de las partes o lo haya hecho no sufra menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o sus estudios.
- 5) Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
- 6) Cuando la persona denunciada sea un funcionario o una funcionaria, imponerle la sanción de apercibimiento escrito o la de suspensión sin goce de salario o bien, recomendarle a la Rectoría su despido sin responsabilidad patronal.
- 7) Cuando la persona hostigadora sea un o una estudiante, recomendarle a la instancia competente de conformidad con los incisos c), d) y e) del Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional, la imposición de la sanción que estime pertinente. Para todos los efectos, la recomendación de la Comisión sustituirá a la del Director de la Unidad Académica y a la de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.
- 8) Comunicar a la Defensoría de los Habitantes la interposición de denuncias por hostigamiento sexual y el resultado de los procedimientos por ella verificados.
- 9) Poner en conocimiento de quien corresponda la negativa de los funcionarios y funcionarias a colaborar, el entorpecimiento que hagan de la investigación, el quebranto de la prohibición de confidencialidad o la omisión de denunciar casos de hostigamiento sexual contra sus colaboradores.
- 10) Velar por la regularidad del procedimiento, el uso correcto de las facultades procesales y la buena fe.
- 11) Verificar por los medios que estime pertinentes, el cumplimiento de sus prevenciones, órdenes y resoluciones.

- 12) Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y que resulten indispensables para la tramitación del procedimiento disciplinario contemplado en el presente Reglamento.
- 13) Clasificar, archivar y custodiar los expedientes fenecidos en materia de hostigamiento sexual.
- 14) Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado. Queda a salvo lo indicado en los artículos 103, 104 y 105 de este Reglamento.

Artículo 89.- **Deberes.** La Comisión tendrá los siguientes deberes:

- 1) Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio y velar por su rápida solución.
- 2) Asegurar a las partes igualdad de oportunidades.
- 3) Guardar silencio sobre las resoluciones que dicte.
- 4) Reponer trámites o corregir, de oficio, las actuaciones que puedan violentar los derechos de igualdad y defensa de las partes.
- 5) Evitar cualquier dilación del procedimiento.
- 6) Dictar las resoluciones dentro de los plazos establecidos. El incumplimiento injustificado de los plazos establecidos dará lugar a responsabilidad disciplinaria y eventualmente civil.
- 7) Facilitar la consulta de los expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello. Queda a salvo lo indicado en los artículos 103, 104 y 105 de este Reglamento.

Artículo 90.- **Poderes de ordenación e instrucción.** Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión tendrá poderes de ordenación e instrucción para desechar cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilación manifiesta.

Artículo 91.- **Conformación y organización interna.** La Comisión estará conformada por tres personas propietarias y tres suplentes. Una de las propietarias debe tener grado académico en Derecho. Al menos dos propietarias y dos suplentes deben ser mujeres.

Anualmente, la Comisión nombrará en su seno un o una presidenta y un o una secretaria, quienes podrán ser reelectas. En sus ausencias temporales, la presidencia y la secretaría serán ocupadas por el miembro o la miembro que la Comisión designe.

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

Para poder sesionar válidamente la Comisión debe estar reunida en pleno.

Las deliberaciones siempre serán privadas y las decisiones serán adoptadas por mayoría. Quien no esté de acuerdo con la decisión mayoritaria deberá hacer constar las razones de su voto disidente.

Artículo 92.- **Atribuciones de la Presidencia.** Son atribuciones de la presidencia:

- 1) Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de la Comisión. Queda a salvo lo previsto en el artículo 73 de este Reglamento.
- 2) Designar rotativamente y en estricto orden al o a la suplente que cubrirá la (s) ausencia (s) temporal (es) del o de la miembro propietaria.

- 3) Convocar a sesiones.
- 4) Elaborar el orden del día.
- 5) Emitir la resolución de apertura del procedimiento.
- 6) Solicitar información y la colaboración de otros órganos, funcionarios y funcionarias.
- 7) Comunicar y ejecutar las decisiones de la Comisión.
- 8) Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la Comisión y que esta le asigne.

Artículo 93.- **Atribuciones de la Secretaría.** Son atribuciones de la Secretaría:

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

Artículo 94.- **Requisitos.** Para ser miembro o miembro de la Comisión se requiere:

- 1) Ser de reconocida solvencia moral.
- 2) Contar con una trayectoria institucional excelente, salvo que por inopia sea necesario nombrar a alguien externo a la Universidad.
- 3) Poseer el grado académico de licenciatura. Al menos una de las personas miembros de la Comisión debe ser licenciada en Derecho.
- 4) Ser sensible al problema de hostigamiento sexual.
- 5) Haber recibido capacitación especializada con enfoque de género.
- 6) Tener al menos tres años de experiencia profesional.

Artículo 95.- **Incompatibilidades.** El cargo de miembro de la Comisión es incompatible con cualquiera de los siguientes:

- 1) Puestos en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.
- 2) Puestos de representación sindical o en cualquier otra organización gremial universitaria.
- 3) Miembros de órganos colegiados desconcentrados.
- 4) Miembro de la Junta de Relaciones Laborales.
- 5) Miembro del Tribunal Electoral Universitario.
- 6) Miembro del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- 7) Miembro del Tribunal de Honor.

Artículo 96.- **Nombramiento.** Tanto las personas propietarias como las suplentes serán nombradas por el Consejo Universitario, por un período de tres años y podrán ser reelectas por una sola vez.

Un mes antes de vencerse el nombramiento de las personas miembros de la Comisión o una vez que se tenga certeza de la ocurrencia de una vacante, el Consejo Universitario le solicitará al Instituto de Estudios de la Mujer que lleve a cabo el respectivo proceso selectivo y proceda a integrar la terna correspondiente con las personas oferentes mejor

calificadas. El Instituto de Estudios de la Mujer deberá cumplir con su cometido en un plazo máximo que no podrá exceder de quince días. Recibida la terna, el Consejo Universitario decidirá lo pertinente.

Artículo 97.- **Deberes.** Son deberes de las personas miembras de la Comisión los siguientes:

- 1) Asistir puntualmente a las sesiones, salvo casos justificados. En la medida de lo posible, quien deba ausentarse a una o más sesiones deberá comunicarlo a la presidencia con anticipación para que ésta proceda a designar un o una suplente que le sustituya.
- 2) Actuar con imparcialidad, en virtud de lo cual deberá excusarse cuando le asista motivo de impedimento para conocer de un procedimiento determinado.
- 3) Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.
- 4) No abandonar las sesiones.
- 5) Desempeñar las funciones y comisiones que se le encarguen.

Artículo 98.- **Remoción.** Las personas miembras de la Comisión podrán ser removidas si incurren en cualquiera de las siguientes faltas:

- 1) La ausencia injustificada a dos sesiones consecutivas o tres alternas en un año calendario.
- 2) No excusarse cuando le asista motivo para hacerlo.
- 3) El incumplimiento de las funciones asignadas.
- 4) El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con los artículos 180 y 196 del Estatuto Orgánico.

La tramitación del procedimiento disciplinario y la decisión final serán competencia del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 24, inciso n), del Estatuto Orgánico.

Artículo 99.- **Régimen de prohibiciones, impedimentos, excusas y recusaciones.** Salvo lo dispuesto en el artículo anterior y en los siguientes, el régimen de prohibiciones, impedimentos, excusas y recusaciones se regulará, en todo lo demás, por el Capítulo III del Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA).

Artículo 100.- **Trámite de la recusación.** Las recusaciones se tramitarán de conformidad con el siguiente procedimiento:

- 1) Podrá interponerse en cualquier momento, antes de que se haya celebrado la comparecencia, pero no cabrá antes de que haya vencido la audiencia para referirse a la denuncia.
- 2) Deben fundarse en una de las causales expresamente previstas. En el escrito de interposición deben indicarse, bajo pena de inadmisibilidad, las pruebas de la existencia de la causal.
- 3) Dentro de las veinticuatro horas siguientes a su interposición, la persona recusada hará constar si reconoce o no como ciertos los hechos que se aleguen para recusarla. Extendida la constancia se dará audiencia por veinticuatro horas a la parte contraria.

- 4) Transcurridas las veinticuatro horas, si la persona miembro de la Comisión reconociere los hechos y ninguna de las partes se hubiere opuesto, las demás decretarán su separación y harán la reposición correspondiente.
- 5) Si no hubiese reconocimiento de los hechos en que se funda la recusación o la parte contraria los negare, se evacuará la prueba pertinente y se resolverá lo que corresponda.
- 6) En todos los casos, la resolución es apelable en un solo efecto ante el Tribunal Universitario de Apelaciones, quien deberá resolver en forma definitiva dentro de los tres días siguientes a la recepción del incidente de recusación.

Artículo 101.- **Trámite de la excusa.** Los miembros de la Comisión deberán excusarse de intervenir en el procedimiento respecto del cual tengan alguna de las causas por las que pueden ser recusados. Al formular la excusa deben expresar el hecho o los hechos en que la funden y la causal que la autoriza. Formulada la excusa, los demás miembros de la Comisión darán audiencia por veinticuatro horas a la parte o partes que por la causal invocada tuvieren derecho a recusar. Si en ese lapso la excusa no fuere apoyada el miembro de la Comisión será considerado hábil para seguir interviniendo sin necesidad de resolución que así lo declare. Si la excusa fuera apoyada se resolverá sobre su procedencia o legalidad, para lo cual se tendrán como ciertos los hechos afirmados por el miembro que se excusa. Contra lo resuelto no cabrá recurso alguno.

Artículo 102.- **Jornada.** La jornada de las personas que integren la Comisión será asignada por el Consejo Universitario, previas solicitud razonada de la Comisión y recomendación de la Rectoría.

Transitorio. A más tardar tres meses después de la publicación de este Reglamento se le asignará al menos media jornada a quien ocupe la Presidencia de la Comisión.

Sección IV La Rectoría

Artículo 103.- **Competencia.** Tratándose de funcionarios, compete a la Rectoría conocer y pronunciarse en definitiva sobre la recomendación de despido sin responsabilidad patronal emitida por la Comisión. Mientras el expediente original se encuentre bajo su custodia le corresponderá ejercer las facultades enumeradas en el inciso 14) del artículo 88 y en el 7) del 89 de este Reglamento.

Sección V El Consejo Académico de Facultad, el Decano y el Director de Unidad Académica

Artículo 104.- **Competencias.** Cuando la persona investigada sea un o una estudiante, el órgano competente para conocer y pronunciarse en definitiva sobre la recomendación emitida por la Comisión es:

- 1) El Director de la Unidad Académica si se recomienda apercibirle por escrito.
- 2) El Decano de la Facultad si se recomienda suspenderle hasta por un mes.
- 3) El Consejo Académico de la Facultad si se recomienda suspenderle por más de un mes o expulsarle.

Mientras el expediente original se encuentre bajo la custodia de cualquiera de esos órganos les corresponderá ejercer las facultades enumeradas en el inciso 14) del artículo 88 y en el 7) del 89 de este Reglamento.

Sección VI

El Tribunal Universitario de Apelaciones

Artículo 105.- **Competencia.** En materia de hostigamiento sexual, el Tribunal Universitario de Apelaciones actuará como órgano de alzada en todos aquellos casos en que el presente Reglamento otorgue a las partes el derecho a apelar.

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

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

- 1) El Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- 2) El Reglamento del Régimen Disciplinario.
- 3) El Estatuto Orgánico.
- 4) La Ley General de la Administración Pública.

Mientras el expediente original se encuentre bajo su custodia al Tribunal Universitario de Apelaciones le corresponderá ejercer las facultades enumeradas en el inciso 14) del artículo 88 y en el 7) del 89 de este Reglamento.

Artículo 106.- **Principio de especialización.** Al menos una de las personas miembros del Tribunal Universitario de Apelaciones deberá contar con capacitación especializada con enfoque de género.

Es obligación de quienes lo integran participar periódicamente en programas de capacitación y sensibilización en materia de hostigamiento sexual.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 107.- **Normativa supletoria.** Las situaciones no previstas en este Reglamento serán reguladas con las normas establecidas para situaciones análogas, siempre que no contradigan los principios que lo inspiran.

Artículo 108.- **Derogaciones.** Se deroga el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional aprobado por el Consejo

Universitario en su sesión celebrada el 29 de agosto de 1996, así como cualquier otra disposición que se oponga a lo previsto.

Artículo 109.- **Vigencia.** La presente normativa regirá a partir de su publicación.