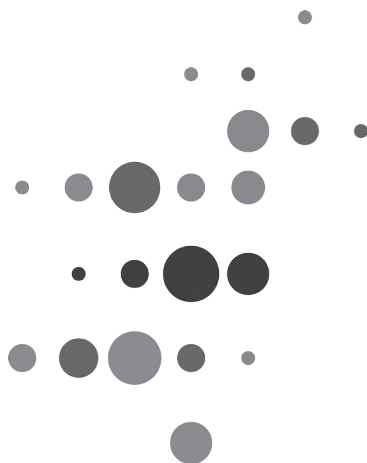


POLÍTICA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA (UNED) CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA ¹



¹ Aprobada por el Consejo Universitario en sesión 2618-2017, Art. II, inciso 1-a), celebrada el 21 de setiembre del 2017 y en sesión 2626-2017, Art. IV, inciso 26), del 19 de octubre del 2017.

Producción Ejecutiva

Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual 2014-2015

Karina Calderón Villegas

Rocío Chaves Jiménez

Carlos Jerez Jiménez

María de los Angeles Montero Sánchez

Alonso Rodríguez Chaves

Luis Segreda Mena

Elaborado por

Carlos Bonilla Avendaño

Rocío Chaves Jiménez

Patricia Molina Espinoza

Correo electrónico

hostigamientosexual@uned.ac.cr

iegenero@uned.ac.cr

Diseño y diagramación

Ana Tricia Calvo Alfaro

Impreso en los Talleres Gráficos de la Editorial EUNED

Contenido

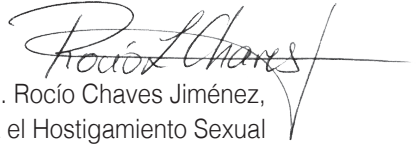
Presentación.....	5
I. Introducción.....	7
II. Objetivos Generales:.....	9
III. Lineamientos Generales:.....	10
IV. Ejes Fundamentales:.....	13
V. Áreas estratégicas de acción:	14
VI. Términos utilizados:	15

Presentación

La declaración que hace la Universidad Estatal a Distancia por medio de esta política, en relación con la “Cero Tolerancia” a cualquier manifestación de discriminación y violencia de género, específicamente contra el hostigamiento sexual, implica todo un proceso de reflexión y evolución institucional a los largo de muchos años, en los últimos ocho, ha sido liderado por el Instituto de Estudios de Género y, a partir del 2014, en unión con la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual han trabajado por la aprobación del ordenamiento jurídico que garantice un abordaje integral al establecer compromisos firmes y normativas rigurosas, los cuales deben ser cumplidos por todas las personas de la comunidad universitaria puesto que el cambio de cultura institucional es responsabilidad de todos y todas.

La igualdad de género como derecho humano siempre va aparejado al de no discriminación, en otras palabras, el avance hacia la igualdad –desde un enfoque de derechos humanos- sólo se puede evaluar cuando vayan desapareciendo las diversas formas de discriminación, tanto directas como indirectas. De tal forma, así como el reconocimiento del derecho humano a la igualdad implica obligaciones para los Estados, de eliminar las desigualdades y discriminaciones de género por medio de políticas públicas y acciones concretas, la UNED – en cumplimiento de la Ley 7476- debe adoptar un conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas que garanticen a la comunidad universitaria que el hostigamiento sexual, como práctica discriminatoria por razones de género que afecta tanto a mujeres como a hombres aunque mayoritariamente a las primeras, será desalentada y sancionada drásticamente por las autoridades e instancias institucionales, ya

que perturba el bienestar personal de quienes son objeto de este tipo de violencia, impidiéndoles desarrollarse como seres humanos con derechos plenos.



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



I. Introducción

El punto de partida de esta política institucional es considerar el hostigamiento sexual como una práctica discriminatoria por razón de género, violatoria de los derechos humanos y que atenta contra la dignidad de las personas, tanto en el ámbito laboral como en el educativo.

Este tipo de hostigamiento corresponde a toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, es un comportamiento inaceptable que no debe ser tolerado bajo ninguna circunstancia, sobre todo, considerando que lamentablemente en nuestra sociedad, la violencia sexual se constituye en la forma más invisibilizada y legitimada de violencia de género, lo que requiere la aplicación de legislación específica en esta materia para prevenir, prohibir, investigar y sancionar este tipo de manifestaciones.

En Costa Rica se aprobó la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley No. 7476) el 3 de febrero de 1995 y fue publicada en La Gaceta No. 45 del 3 de marzo de ese mismo año. Ante algunos vacíos importantes que presentaba dicha legislación, se realizó la incorporación de varias reformas mediante la Ley No. 8805 del 28 de abril del 2010 (La Gaceta No. 106 de 2 de junio del 2010).

Para llevar a cabo el cumplimiento de estas reformas, por iniciativa del Instituto de Estudios de Género, el Consejo Universitario de la UNED aprueba en el 2012 el *Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia* (Sesión 2184-2012, Art. II, inciso 2-a) de 26 de julio del 2012, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 147, el jueves 1° de agosto del 2013). Este Reglamento, según consta en su Artículo 33, deroga en su totalidad el reglamento anterior.

En concordancia con lo establecido en los Artículos 11 y 12 del reglamento supra citado, se constituyó formalmente la *Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual en la UNED*, la cual fue aprobada por el Consejo Universitario en la sesión 2307-2014, Art. III, inciso 3) del 16 de enero del 2014 y en la sesión 2322-2014, Art. III, inciso 3) del 07 de marzo del 2014, como instancia encargada de velar y colaborar por el cumplimiento de la política institucional contra el hostigamiento sexual en la universidad, y recibir y tramitar las denuncias por este tipo de violencia.

Los principios y obligaciones que rigen esta reglamentación en la UNED se encuentran establecidos en el Artículo 1) de la siguiente forma:

"La Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus modificaciones se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida, el derecho al trabajo, el principio de alteridad de las personas 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, en especial contra la mujer".

Los presentes lineamientos de política son un llamado a la reflexión, la prevención, la acción efectiva y atención inmediata a las personas que podrían verse afectadas por el hostigamiento sexual; lo cual demuestra el compromiso de la UNED y su responsabilidad de ampararse en el marco de legalidad existente y de asesorarse con la unidad académica especializada en esta materia, como lo es el Instituto de Estudios de Género y otras instancias que se crean pertinentes.

II. Objetivos Generales:

Además de los objetivos de política establecidos en el Reglamento de la UNED, en su Capítulo II, Artículo 2, es imprescindible que el compromiso institucional de generar ambientes de trabajo y estudio libres de hostigamiento sexual, con el fin de crear espacios de plena realización personal y laboral, incorpore los siguientes propósitos:

1. Establecer una política institucional integral, responsable y activa que contribuya a clarificar, entender, enmarcar, normar, sancionar y sistematizar las directrices, lineamientos, normas y procedimientos, relacionados con la materia del Hostigamiento Sexual en la UNED.
2. Gestionar una estrategia de implementación que proporcione contenido económico para llevar a cabo dicha Política y la aplicación eficaz del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED.
3. Mantener en constante actualización y retroalimentación dicha política, evaluando, sistematizando y rindiendo informes anuales por parte de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

III. Lineamientos Generales:

A partir del marco legal específico y con el propósito de promover relaciones de igualdad, justicia y respeto, la Universidad Estatal a Distancia debe promover, aprobar y mantener en ejecución una política institucional que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual por medio de los siguientes lineamientos:

1. Promover y mantener las condiciones que garanticen el respeto entre las personas integrantes de los diferentes sectores, que conforman la comunidad universitaria.
2. Mantener un ambiente de trabajo, de estudio y de desarrollo de las actividades académicas e institucionales, libre del hostigamiento sexual.
3. Establecer como condición para contratación administrativa que se ejecute en la Universidad, lo siguiente:

“La empresa seleccionada deberá suministrar antes del inicio de la ejecución del contrato, una copia del procedimiento vigente que se haya implementado a lo interno de su operación, relativo a la prevención y sanción del hostigamiento sexual del personal a su cargo, a fin que las partes conozcan de forma clara ante cual instancia deberá formularse la denuncia correspondiente así como las sanciones correspondientes en caso que se suscitare un conflicto de esta naturaleza, de conformidad con la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, o en su defecto, la normativa específica vigente. Cualquier cambio, derogación o modificación a estos procedimientos deberán ser comunicados a las partes a través del

medio para notificaciones señalado en el expediente administrativo”.

4. Garantizar que dentro de los parámetros jurídicos existentes, se cumplan los procedimientos para resolver las denuncias por hostigamiento sexual, en los plazos establecidos, respetando los derechos de las partes en el proceso administrativo o disciplinario, de acuerdo con las normas que rigen el debido proceso.
5. Garantizar que cuando se determine la responsabilidad administrativa o disciplinaria de la persona hostigadora, se le impondrá la sanción correspondiente, de acuerdo con la normativa institucional.
6. Considerar los siguientes **principios orientadores**, para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual:
 - a. *Hostigamiento sexual como un fenómeno multidimensional caracterizado por relaciones asimétricas de poder, y que requiere un abordaje interdisciplinario.*
 - b. *Hostigamiento sexual como práctica absolutamente ilegal, injustificable y contraria a los valores e intereses institucionales.*
 - c. *La igualdad de trato y la prohibición absoluta de toda forma de discriminación.*
 - d. *Rechazar a cualquier conducta o manifestación de hostigamiento sexual y la consiguiente aplicación estricta del régimen administrativo o disciplinario en esta materia.*
7. Establecer y financiar procesos permanentes y sistemáticos de divulgación, sensibilización, investigación y coordinación con instancias institucionales, estatales, nacionales y extranjeras, para la prevención y sanción de actos de hostigamiento sexual.

8. Ejecutar las acciones necesarias para garantizar y vigilar el cabal cumplimiento de esta política institucional y su permanente y oportuna adaptación a las necesidades de la población universitaria.

Los anteriores lineamientos, a su vez, se enmarcan dentro de tres ejes fundamentales que se describen a continuación.

IV. Ejes Fundamentales:

- 1. Cero Tolerancia:** La UNED no permitirá ninguna manifestación de discriminación y violencia y, en este caso específico, de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño, el cumplimiento del trabajo o el estudio y el estado de bienestar general de las personas.
- 2. Perspectiva de género:** La UNED incorporará la perspectiva de género a las denuncias presentadas por hostigamiento sexual, a partir del análisis de los roles y los estereotipos de género construidos socialmente.
- 3. Respeto:** La UNED promoverá y practicará el respeto a la diversidad humana en sus diferentes manifestaciones, como principio fundamental.

V. Áreas estratégicas de acción:

La UNED aplicará los presentes lineamientos de política mediante cuatro niveles de intervención con acciones específicas cada uno, ellos son: prevención, atención, seguimiento y evaluación, y rendición de cuentas.

- 1. *Prevención:*** Implementación de todas las medidas para desalentar y evitar los comportamientos de hostigamiento sexual (campañas de información y difusión, programas permanentes de sensibilización y capacitación, entre otros).
- 2. *Atención:*** Garantizar la atención inmediata e integral de las víctimas, la confidencialidad y el cumplimiento del debido proceso.
- 3. *Seguimiento y Evaluación:*** Proceso permanente y flexible de recolección sistemática de información y análisis, que permite obtener evidencias para valorar el grado de logro de lo propuesto en la Política e implementar medidas de sostenibilidad y/o mejora.
- 4. *Rendición de cuentas:*** Implica transparencia, vigilancia, justificación y aplicación de procedimientos para comunicar de manera completa sobre los procesos, su cumplimiento y seguimiento, guardando absoluta confidencialidad sobre la información generada en el proceso.



VI. Términos utilizados:

Comunidad universitaria de la UNED: Todas las personas funcionarias y estudiantes que integran la Universidad Estatal a Distancia y las personas participantes o receptoras de los servicios que ofrece esta Universidad.

Política integral: Ordenamiento jurídico/institucional que garantice un abordaje completo en determinada área, el cual tiene implicaciones en el quehacer institucional.

Cero Tolerancia a la Violencia: Enfoque de política que tiene como propósito prevenir y no permitir ningún tipo de violencia en sus diferentes manifestaciones. Establece compromisos firmes y normativas rigurosas que deben ser cumplidas por todas las personas integrantes de la comunidad donde haya sido establecida.

No Discriminación: Principio que se encuentra en la base de los derechos humanos y se refiere a la erradicación de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad, condición de discapacidad, nacionalidad, religión que profesa, orientación sexual y otras.

Igualdad de género: Concepto utilizado para determinar políticas e intervenciones basadas en la perspectiva de género, reconociendo el origen de la defensa de los derechos humanos desde su evolución histórica, en la búsqueda de la igualdad; la cual es reconocida como necesaria para todas las personas. Implica incorporar el análisis de las desigualdades y aportar mecanismos para la transformación de las mismas en la sociedad, con el fin de avanzar hacia una distribución equitativa de los poderes y los espacios de participación de las personas independientemente de su identidad de género.

