







Protocolo para la Detección y Denuncia del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional

Instituto de Estudios de la Mujer



www.una.ac.cr/fiscalia



UNA Cero Hostigamiento



22773961

364.153

U58p Universidad Nacional (Costa Rica)

Protocolo para la detección y denuncia del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional / Universidad Nacional. Instituto de Estudios de la Mujer ; Jhirenny Ramírez Vargas, psicóloga consultora ; . -- primera edición. -- Heredia, Costa Rica. Instituto de Estudios de la Mujer- Programa de publicaciones e impresiones, Universidad Nacional, 2016.

21 página

ISBN: 978-9968-576-13-0

1. ACOSO SEXUAL. 2. LEGISLACIÓN 3. UNIVERSIDAD NACIONAL 4. PROTOCOLO

Instituto de Estudios de la Mujer
Universidad Nacional
Campus Omar Dengo, Heredia, Costa Rica
Teléfono: 2562-4085
Correo electrónico: iem@una.cr
Heredia, Costa Rica

Protocolo para la detección y denuncia del hostigamiento sexual en la
Universidad Nacional
Jhirenny Ramírez Vargas
Psicóloga consultora para Instituto de Estudios de la Mujer
©Todos los derechos reservados.

Primera edición 2017

Diseño editorial y diseño de portada
Malkon Alfaro C. malkon8art@gmail.com









CONTENIDO

Presentación.....	3
Marco normativo.....	4
Internacional.....	4
Nacional.....	4
Hostigamiento sexual.....	5
Manifestaciones.....	6
Mitos y realidades.....	7
Consecuencias.....	9
Recomendaciones.....	10
Procedimiento para establecer una denuncia.....	11
¿Dónde recurrir?.....	11
Funciones de la Fiscalía.....	11
Información que debe de presentar en la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual.....	12
Etapas del proceso de denuncia.....	12
Flujograma.....	14
Prescripción.....	15
Recursos y Derechos con que cuenta la persona hostigada sexualmente.....	15
Garantías y protecciones a la víctima.....	16
Medidas Cautelares y de Protección.....	17
Derechos de la persona denunciada.....	17
Sanciones por Hostigamiento Sexual.....	18
Obligaciones de la comunidad universitaria.....	19
Sanciones por Encubrimiento o Favorecimiento.....	19
Metodología sobre la construcción de este protocolo.....	20
Referencias bibliográficas.....	21



Protocolo para la detección y denuncia del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional

La Universidad Nacional (UNA) es una institución estatal de educación superior cuya misión es formar profesionales de manera integral, y generar y socializar conocimientos, para contribuir a la transformación de la sociedad hacia planos superiores de bienestar social, libertad y sustentabilidad; todo ello mediante formas de producción dirigidas, prioritariamente, a los sectores sociales menos favorecidos.

En cuanto a los valores de la UNA, en el artículo 2 del Estatuto Orgánico (2015) se instituyen: La equidad, en el entendido de que la totalidad de integrantes de la comunidad universitaria tienen los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación. El respeto, como garantía de la sana convivencia, se le reconoce, a cada miembro de la comunidad universitaria, su dignidad como persona.

El hostigamiento sexual atenta contra la dignidad humana, la equidad y el respeto, por lo que la Universidad Nacional, comprometida con la erradicación de esta problemática, formuló el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional desde el año 1995, posteriormente, fue reformado en el 2009, año en el cual se aprobó la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

En el marco de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual de la UNA, se diseña este Protocolo para la detección y denuncia del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, con el objetivo de que la población universitaria cuente con una orientación sobre cómo intervenir ante situaciones de hostigamiento sexual en la institución, de acuerdo con la normativa vigente.

Marco Normativo

Internacional

La elaboración de este documento responde a las disposiciones de las convenciones internacionales de derechos humanos que han sido ratificadas por Costa Rica, entre estas la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1996), que en su artículo 7 establece como deber de los Estados el condenar todas las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Así como a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW” (1979), que en su artículo 2 dispone que los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y acuerda seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres.

Nacional

En cumplimiento con las obligaciones adquiridas por el Estado costarricense al ratificar los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres, anteriormente mencionados, se promulga la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476), reformada en el 2010 mediante la Ley N.º8805, la cual establece, en su artículo 5, la responsabilidad de todas las instituciones, entre estas las universidades, de contar con una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, con el fin de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto.

La Ley 7476 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 de sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer.

Además, se cuenta con el Plan Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres en las Relaciones de Pareja y Familiares como por Hostigamiento Sexual y Violación (PLANOVI-Mujer 2010-2015), elaborado en el 2009.

El propósito de PLANOVI-Mujer 2010-2015 es definir lineamientos de política pública orientados, en particular, a un grupo poblacional significativamente afectado por la violencia, como son las mujeres. Dentro de sus objetivos se plantea la atención oportuna, integral y de calidad a las mujeres en situaciones de violencia en relaciones familiares y de pareja, así como en casos de hostigamiento sexual y violación. De modo que el Protocolo para la Detección y Denuncia del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, responde también a las disposiciones del PLANOVI-Mujer 2010-2015.

Protocolo para la detección y denuncia del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional

El Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, publicado en UNA-GACETA 17-2009, oficio SCU-2003-2009 del 20 de octubre del 2009, establece las instancias responsables y las competencias para la prevención, sensibilización y divulgación de las acciones necesarias para evitar conductas de hostigamiento sexual dentro de la UNA.

Este reglamento, según su artículo 7, aplica a todas las personas vinculadas de manera permanente o transitoria, en relación laboral con la Universidad Nacional: toda persona en plaza, propiedad, interina, a plazo fijo, por obra determinada, pasante, cooperante, becada, investigadora, invitada, de intercambio o ad honorem, entre otras. Así como toda persona estudiante, sin importar la naturaleza de su vínculo estudiantil; incluye estudiantes que han egresado, de intercambio, de cursos especiales y cualquier otra vinculación estudiantil con la UNA, ya sea en cursos libres o contratados.

En el ámbito de aplicación, se emplea en hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual cometidos tanto dentro como fuera de los campus universitarios. En este último caso, la competencia para establecer la responsabilidad disciplinaria requiere que la persona denunciada haya actuado utilizando las oportunidades o medios que su condición de autoridad, personal funcionario o estudiante le brinda.

Hostigamiento Sexual

En el marco del Reglamento, de acuerdo con el artículo 2, se debe entender el hostigamiento o acoso sexual como la conducta o comportamiento –físico, verbal, no verbal, escrito, expreso o implícito-, de connotación sexual, que resulte indeseado o molesto para quien o quienes lo reciben, de frecuencia reiterada o aislada, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de la actividad académica, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, o en el estado general de bienestar personal.

Algunas manifestaciones de hostigamiento sexual son:

Físicas	Verbales	No Verbales	Digitales
Acercamientos o Roces.	Comentarios sexuales: palabras, insinuaciones, propuestas, invitaciones.	Miradas lascivas, silbidos, gemidos, susurros, otros.	Mensajes escritos con contenido sexual vía: correo electrónico, aplicaciones o redes sociales.
Tocamientos corporales.	Chistes obscenos o machistas. “Piropos incómodos”.	Gestos como guiñarse el ojo, chuparse los labios, señalarse o tocarse los genitales	Envío de: videos, fotografías, “post”, “gif”, emoticones.
Besos	Llamadas telefónicas	Cartas Notas escritas Dibujos	Audios o canciones con contenido sexual o dedicatorias románticas
Abrazos	Amenazas	Regalos	Tomar fotografías sin autorización.
Todas las anteriores con contenido sexual evidente o sutil y sin autorización de la persona que lo recibe, lo cual le afecta y genera incomodidad.			

Nota: Elaboración propia.

Mitos y realidades

El hostigamiento sexual tiene su origen en la violencia estructural que permea las relaciones interpersonales. Este tipo de hostigamiento es infligido tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, es sufrido mayoritariamente por las mujeres, ya que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales de control fundamentales, mediante el cual se coloca a la mujer en una posición de subordinación y opresión con respecto al hombre.

Como lo indica la Organización Mundial del Trabajo (2013), el hostigamiento sexual no puede verse fuera de la violencia contra las mujeres, ya que este hostigamiento combina la violencia estructural, la violencia de género y el poder de dominación, con la violencia sexual que, en articulación, generan “un poderoso ariete que golpea de manera directa, principalmente a las mujeres” (p. 26).

En las situaciones de violencia como el hostigamiento sexual, existe la tendencia de responsabilizar a la víctima, con el mito de que es ella quien lo causó, lo cual es reflejo de las construcciones sociales que tratan de legitimar ideas estereotipadas, y que son producto de una estructura cultural patriarcal y machista. Algunos mitos sobre el hostigamiento sexual son:

Mitos	Realidades
La mayoría de denuncias son falsas, se hacen por venganza o para sacar algún tipo de beneficio.	La gran mayoría de las denuncias son reales. Existe un gran desgaste emocional cuando se realiza una denuncia y en el caso de que la denuncia sea falsa es penado por la ley, por lo cual no tiene sentido el mito.
La víctima provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir y comportarse con las demás personas.	Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento sexual, ni es culpable de recibirlo.
El hostigamiento sexual no es algo que ocurra con frecuencia, solo en casos aislados y no es nada grave.	El hostigamiento sexual es una conducta que ocurre con mucha frecuencia y tiene muchas implicaciones negativas en quien lo recibe, puede conducir incluso al suicidio.



Mitos	Realidades
El hombre hostigador acosa porque no puede controlar su deseo sexual, es natural.	El hostigamiento sexual, como una forma de violencia de género, no es algo natural, sino un producto del machismo presente en la sociedad. Los hombres pueden mantener relaciones interpersonales libres de violencia.
La persona hostigadora padece una enfermedad mental.	El hostigamiento sexual es un acto premeditado y consiente, la persona que acosa elige y decide a quien hostigar.
La víctima puede detener el hostigamiento sexual si lo desea, si no lo ha hecho es porque le gusta.	Aun cuando la persona hostigada realiza distintas estrategias para hacerle saber a la persona hostigadora que su conducta le desagrada y no desea recibirla, el acoso continúa.
A todas las personas les gusta recibir piropos.	Los piropos sin consentimiento, son una forma de acoso disfrazada. Las personas hostigadas sexualmente han expresado tener sentimientos de desagrado e incomodidad, indican sentirse violentadas, nunca se sienten complacidas con los piropos..
Los hombres no son hostigados sexualmente.	Los hombres también son víctimas de hostigamiento sexual; sin embargo este afecta mayoritariamente a las mujeres y es realizado primordialmente por hombres.
La persona que denuncia es una persona delicada y problemática.	La persona que denuncia es muy valiente al romper el silencio; el problema lo genera la persona hostigadora, al irrespetar el derecho de la persona hostigada a vivir una vida libre de violencia.
Por culpa de quien denunció suspendieron, despidieron o expulsaron a la persona hostigadora.	La responsabilidad de las sanciones es exclusiva de quien hostiga, como consecuencia de sus acciones.

Fuente: *Elaboración propia.*

Consecuencias

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) plantea que el miedo a la violencia, incluido el hostigamiento, es un obstáculo constante para la movilidad de la mujer, lo cual limita su acceso a actividades y recursos básicos. La violencia contra la mujer tiene costos sociales, sanitarios y económicos elevados para la persona y la sociedad.

La experiencia del hostigamiento sexual es un ultraje a la dignidad e integridad de las personas que lo sufren. De acuerdo con diferentes estudios, dentro de las consecuencias de esta forma de discriminación y violencia se encuentran:

Físicas	Psicológicas	Sociales	Económicas
Náuseas	Estrés y ansiedad	Bajo rendimiento laboral o educativo.	Disminución de ingreso por incapacidades
Migrañas	Insomnio y pesadillas	Ausentismo	Pérdida del empleo
Jaquecas	Irritabilidad	Pérdida de confianza en las personas	Pérdida de estudios
Contracturas musculares	Depresión	Aislamiento	Gastos médicos
Trastornos Alimentarios	Culpa	Afecta las relaciones familiares y de pareja	Gastos por atención psicológica
Arritmia cardíaca, taquicardia	Temor generalizado	Afecta las relaciones con amistades y compañeros y compañera	Gastos por medidas de seguridad
Problemas gastrointestinales	Dificultades para concentrarse	Afecta sus habilidades sociales.	Gastos legales
Suicidio	Afectación del autoestima	Desinterés por participar en actividades: sociales, laborales o educativas.	Cambio de domicilio
Las consecuencias y el nivel de afectación varían según el caso.			

Fuente: *Elaboración propia.*

Es importante resaltar que el Reglamento, en su artículo 52, prohíbe intentar cualquier forma de conciliación en los procesos por hostigamiento sexual.

Recomendaciones

Ante una situación de hostigamiento sexual, es importante tener claridad sobre cómo se debe proceder.

Si una persona le comenta que ha sido hostigada sexualmente, es recomendable:

1. Escuchar empáticamente y sin juzgarla.
2. No culpabilizarla.
3. Creerle y no cuestionar lo que dice.
4. No revictimizarla preguntándole detalles de lo sucedido.
5. Recomendarle dirigirse a la Fiscalía Contra el Hostigamiento Sexual.
6. Ofrecerle acompañarla a la Fiscalía Contra el Hostigamiento Sexual.
7. No contarle a nadie lo que la persona le confió.

Si se es hostigada/o sexualmente, es recomendable:

1. Acuda a la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la UNA para que reciba orientación sobre sus derechos.
2. No sentirse culpable, ni paralizarse por el miedo y la vergüenza.
3. No abandonar el trabajo, ni el estudio.
4. Buscar orientación y apoyo psicológico profesional o con personas que sean de su confianza y con quienes se pueda expresar.
5. Anotar todas las manifestaciones de hostigamiento, incluyendo fecha, lugar, nombre y localización de personas que puedan servir como testigos.
6. Anotar las represalias que la persona hostigadora ha tomado en su contra como: bajas calificaciones sin justificación; desproporcionadas llamadas de atención, cambio de funciones laborales injustificadamente, por mencionar algunas.
7. Guardar cualquier prueba como audios, mensajes escritos, fotografías, entre otros.

Procedimiento para establecer una denuncia

¿Dónde recurrir?

Las denuncias o consultas sobre hostigamiento sexual en la UNA se realizan únicamente ante la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, ubicada en Plaza Heredia, segundo piso, área de oficinas de la UNA, contiguo al Programa de Regionalización Universitaria, al final del pasillo. El horario de atención es de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. y se puede establecer contacto mediante los teléfonos: Secretaría 2277-3961, Fiscalía adjunta 2277-3962, Fiscalía titular 2277-3963, Fax 2277-3962. O por medio de correo electrónico a la dirección fiscalia@una.cr

El equipo de trabajo de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual está conformado por: una fiscal titular, que es quien brinda el acompañamiento legal a la persona que ha sido hostigada sexualmente, una fiscal adjunta, encargada de brindar acompañamiento psicológico, y la persona técnica asistencial en servicios secretariales. Es importante aclarar que la persona que desee recibir el acompañamiento legal y psicológico no está obligada a interponer la denuncia para acceder a dicho acompañamiento.

Funciones de la Fiscalía

Las funciones de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, según el artículo 81 del Reglamento:

1. Asesorar e informar a las personas denunciantes de sus derechos y obligaciones al interponer una denuncia.
2. Recibir las denuncias sobre hostigamiento sexual y trasladarlas a la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual para su debida tramitación.
3. Representar a la persona denunciante, (Artículo 31 del citado Reglamento). Presentar los recursos pertinentes ante el Tribunal de Apelaciones o ante la Rectoría.
4. Interponer la denuncia a nivel disciplinario, cuando la presunta víctima así se lo delegue o 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.

Información que debe presentar en la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual

1. Datos de la persona que interpone la denuncia y la persona denunciada, nombre y apellidos, y si se conoce el estado civil, oficio u otras calidades.

2. Identificar la relación laboral, académica, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal, entre la presunta víctima y la persona denunciada.

3. Exposición de los hechos en que se basa la denuncia (ver recomendaciones 5 y 6 a la persona hostigada, página 10 de este Protocolo).

4. Presentación de la documentación pertinente (ver recomendación 7 a la persona hostigada, página 10 de este Protocolo).

5. Establecer un lugar para notificaciones.

6. Anotar la fecha, lugar de la denuncia y firma de la persona que denuncia.

Etapas del proceso de denuncia

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

1. Una vez interpuesta la denuncia, la Fiscalía Contra el Hostigamiento Sexual la trasladará a la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual a más tardar al día siguiente de su recepción (plazo de 24 horas).

2. Recibida la denuncia o una vez cumplido el trámite de su ratificación, ampliación y aclaración, la Comisión emitirá en el plazo máximo de 5 días hábiles, auto de apertura del procedimiento.

3. Posteriormente y respetando el debido proceso que establece el artículo 13 y 47 del Reglamento, se fijará fecha y hora para la realización de la comparecencia, la cual será oral y privada. En ella se evacuará toda la prueba que las partes quieran aportar, así como aquella que la Comisión considere necesaria hacer llegar al procedimiento.

4. Realizada la comparecencia, o evacuada la prueba para mejor resolver, de acuerdo con el artículo 57 del Reglamento, la Comisión deberá emitir la resolución final, en un plazo de cinco días hábiles, la cual deberá ser debidamente notificada.

5. Si en la resolución final se dicta que la falta sí existió, según el artículo 59, tratándose de un funcionario o funcionaria, siempre y cuando la sanción no sea la de despido, la Comisión la impondrá, y ordenará su ejecución a las instancias competentes.

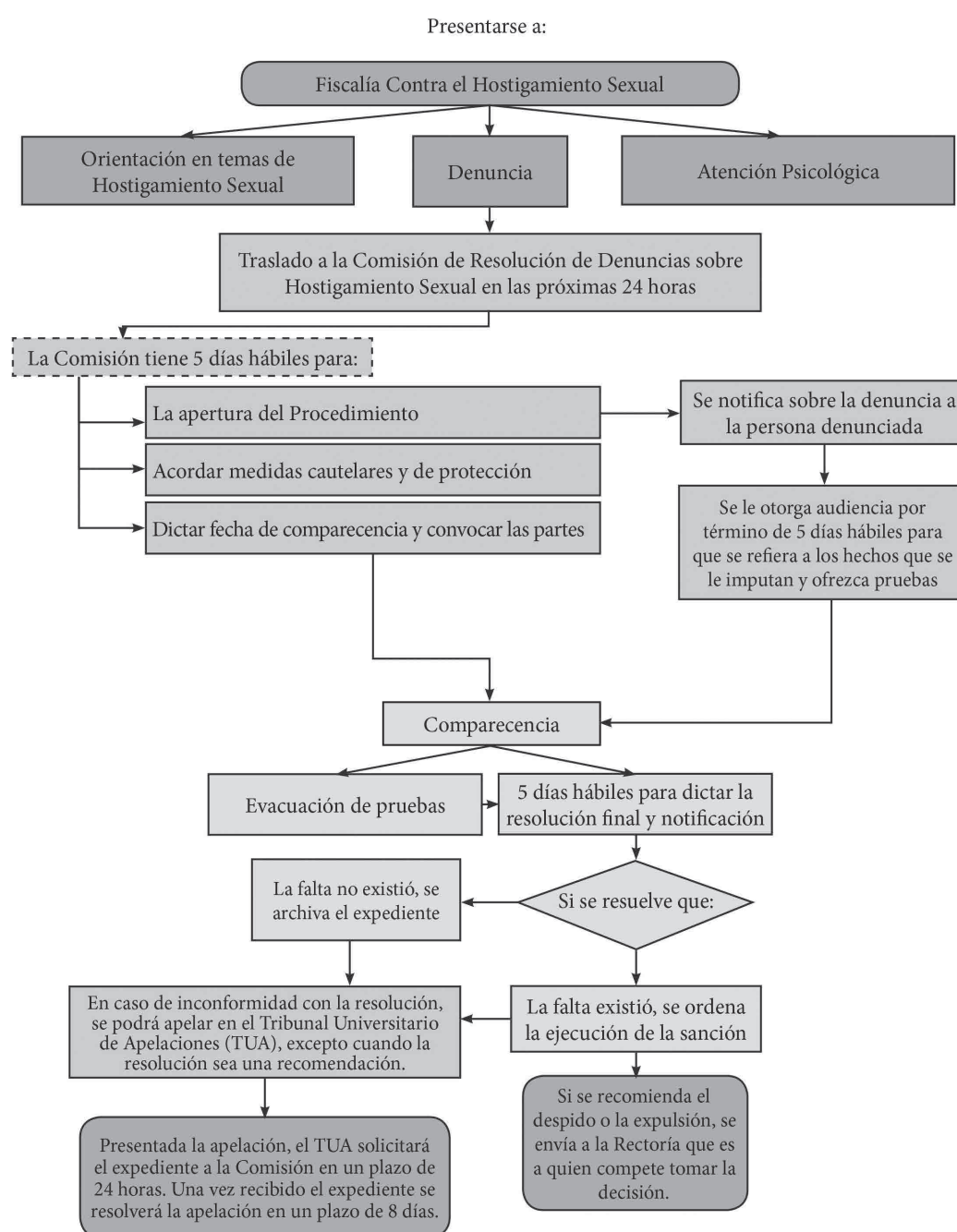
6. En caso de que en la resolución se concluya que procede el despido, la Comisión emitirá la recomendación y lo comunicará a la Rectoría para la decisión final. Si se trata de un estudiante o una estudiante, recomendará, a la instancia competente, que se le imponga la sanción que estime pertinente, según los términos del Reglamento.

7. De acuerdo con el artículo 62, se podrá impugnar vía recurso de apelación la resolución que establece el archivo del expediente, o que impone una sanción, las recomendaciones no son impugnables. El trámite de apelación se debe presentar directamente ante el Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA), de acuerdo con la reglamentación señalada en el artículo 63 del citado Reglamento.

La Fiscalía Contra el Hostigamiento Sexual tendrá plena legitimación para impugnar las resoluciones finales en los casos en que lo considere pertinente (artículo 64).

Cabe rescatar que, según el artículo 71, tanto la interposición de una denuncia como lo resuelto en definitiva deberán ser comunicados por la Rectoría a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

Proceso de Denuncia por Hostigamiento Sexual en la UNA



Prescripción

Es importante tener en cuenta que el plazo para interponer la denuncia, según el artículo 103 bis del Reglamento, se considerará de dos años, contados a partir de la última manifestación de hostigamiento sexual, o a partir de que finalizó la causa justificada que le impidió denunciar. Además, de acuerdo con el Deber de Celeridad y Plazo Máximo de la normativa institucional (art. 17) y nacional (art. 5), el procedimiento disciplinario deberá concluirse en un plazo máximo de tres meses, contado a partir de la fecha de interposición de la denuncia.

Recursos y Derechos con que cuenta la persona hostigada sexualmente

La persona que se considere víctima de alguna conducta de hostigamiento sexual, amparada en los artículos 10, 21, 23 y 27 del Reglamento, tendrá los siguientes derechos:

- Acceso a la denuncia, que podrá ejercer por sí misma, o por medio de su representante legal con la debida acreditación, en forma verbal o escrita.
- Ser informada de los alcances y fines del procedimiento, así como ser parte en el procedimiento.
- No ser revictimizada.
- La prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.
- Ser asistida y defendida por una persona profesional en derecho. Podrá designar a la persona profesional de su confianza.
- Contar con la asistencia de personal de consultoría de una ciencia o una técnica, designado por quien denuncia, previamente autorizado por la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual. Para que le acompañe a la comparecencia y le auxilie en los actos propios de su función. Asimismo, este personal consultor asistente podrá formular las recomendaciones que estime necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud psíquica de la persona hostigada sexualmente.
- Hacerse acompañar por representante sindical o gremial y personal de defensoría estudiantil. Además, podrá contar con una persona de su confianza que la asista emocional y psicológicamente, quien no tendrá participación durante las etapas del procedimiento.
- 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.

- Ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico y el de intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.
- Formular las peticiones, argumentos y observaciones que considere oportunas y refutar cuanto le 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.
- Conservar una copia de los escritos que presente, en la que se consigne la fecha y hora de presentación, así como el nombre y la firma de quien lo recibió, el sello y nombre del despacho.
- Cuando la persona que denuncia lo solicite, la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual podrá ordenar que su declaración se reciba sin estar presente la persona denunciada.

Garantías y protecciones a la víctima

La persona que denuncia dispone de la protección laboral en los términos del artículo 15 de la Ley 7476, en especial si no la tiene en virtud de su condición de nombramiento en la Institución (Reformada por el artículo 1° de la Ley No. 8805 del 28 de abril de 2010).

Ni la persona denunciante ni quien vaya a comparecer como testigo de las partes, o ya lo haya hecho, podrá sufrir menoscabo o perjuicio personal alguno en su empleo o estudios. Si esto ocurre, podrá denunciar la situación ante la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, instancia que adoptará las medidas correspondientes.

La regla de interpretación de las normas establece que, en cualquier etapa del procedimiento y al momento del dictado de la resolución final, en caso de duda, se aplicará el principio “pro víctima”, el cual indica que se debe resolver a favor de la persona que denunció ser hostigada sexualmente, con base en la crítica, la lógica y la experiencia, cuando existan elementos objetivos que otorguen indicios que determinen la existencia de los hechos, según lo instituido en los artículos 19, 55 y 56 del citado Reglamento.

Medidas Cautelares y de Protección

De acuerdo con el Principio de Protección del artículo 36 del Reglamento, en todo momento la presunta víctima tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica y sexual. Debido a ello se estipulan las siguientes medidas cautelares y de protección:

Cautelares

La reubicación de la persona denunciada, incluyendo el traslado de grupo, si se trata de estudiantes, o su suspensión temporal con goce de salario.

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.

De Protección

En cualquier momento del proceso y a petición de la presunta víctima, la Comisión de Resolución de Denuncias podrá ordenar su reubicación en otra instancia institucional, curso o modalidad de estudio.

Derechos de la persona denunciada

Para poder sancionar a una persona que eventualmente haya incurrido en una conducta constitutiva de hostigamiento sexual, según lo estipula el artículo 13 del Reglamento para *Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional*, previamente deberá efectuarse un procedimiento disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el reglamento mencionado, con estricta observancia del debido proceso.

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

- a.** Derecho a la intimación (notificación) e imputación.
- b.** Derecho a que le oigan y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- c.** Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.
- d.** Derecho a hacerse representar y asesorar por una persona profesional en derecho.
- e.** Derecho a la notificación de la decisión final.
- f.** Derecho a apelar la decisión final en los términos previstos.

Sanciones por Hostigamiento Sexual

De acuerdo con el artículo 75 del Reglamento, se estipulan las sanciones respectivas. En el caso de que la persona hostigadora o la persona cómplice sea un funcionario o funcionaria, a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual, será sancionada según la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a.** Apercibimiento escrito.
- b.** Suspensión sin goce de salario hasta por treinta días.
- c.** Despido sin responsabilidad patronal.

El personal docente que haya sido sancionado por haber incurrido en hostigamiento sexual no podrá ser nombrado o contratado como profesorado emérito o jubilado.

Cuando la persona hostigadora es parte del estudiantado, las sanciones aplicables son:

- a.** Apercibimiento escrito.
- b.** Suspensión hasta por un mes.
- c.** Expulsión de la Universidad hasta por cinco años.

Obligaciones de la comunidad universitaria

Las obligaciones de las personas integrantes de la comunidad universitaria, en congruencia con lo estipulado en el Reglamento, al conocer de una situación de hostigamiento sexual son:

Deber de referir (art. 41). Cuando la persona acuda ante el personal funcionario o ante un órgano distinto que no forme parte de la Comisión de Resolución de Denuncias o de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, deberá ser referida a esta última de inmediato.

Deber de denunciar (art. 42). Toda persona vinculada a la UNA por una relación académica o laboral está en la obligación de denunciar a quien haya incurrido en hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, aun en contra de la voluntad de la posible víctima. Además, debe remitir la prueba que tenga en su poder.

Deber de confidencialidad (art. 69). Se prohíbe al personal funcionario y estudiantes 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, personal funcionario y estudiantes cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los órganos competentes y su personal directo. Su quebranto será considerado como falta grave y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

Sanciones por Encubrimiento o Favorecimiento

El artículo 78 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional estipula que incurrirá en falta grave en el desempeño de su cargo, el personal que:

- a.** Conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, no le dé el trámite previsto en la normativa institucional.
- b.** Entorpezca o atrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento.
- c.** Se niegue a declarar y brindar información sobre los hechos investigados, o a colaborar con los órganos competentes.
- d.** Incumpla con los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración.
- e.** Entorpezca, atrase o incumpla con sus deberes en materia de ejecución de las decisiones de los órganos competentes.

Ello ameritará la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el Artículo 101 del Estatuto Orgánico (2015).

Si desea mayor información ingrese a: <http://www.fiscalia.una.ac.cr/>

Lo cual ameritará la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el Artículo 101 del Estatuto Orgánico (2015).

Si desea mayor información ingrese a: **<http://www.fiscalia.una.ac.cr/>**

Metodología sobre la construcción de este protocolo

La construcción de este protocolo fue un proceso participativo, para el cual se realizó una revisión de diferentes fuentes bibliográficas y se hizo una consulta a personas de diferentes sectores de la UNA: Escuela de Arte Escénico, Escuela de Psicología, estudiantes de Promoción de la Salud Física y Topografía, Dirección de Vida Estudiantil, Jefatura de la Sección de Seguridad, Defensoría Estudiantil, Decanato del Centro de Estudios Generales, Departamento de Orientación y Psicología, y Tribunal Universitario de Apelaciones.

La consulta se realizó acerca de las necesidades de información en materia de hostigamiento sexual, con la finalidad de tener diversos criterios que enriquecieran la creación de este documento. Se incorporaron las recomendaciones planteadas para facilitar la identificación y denuncia del hostigamiento sexual en la UNA. Además, este Protocolo para la Detección y Denuncia del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional, contó con orientación legal del Departamento de la Dirección de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, y un proceso de validación, realizado por especialistas del Instituto de Estudios de la Mujer, la Fiscalía Contra el Hostigamiento Sexual y la Escuela de Psicología de la UNA.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1995). *Ley 7476. Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*. Recuperado de http://www.dhr.go.cr/biblioteca/leyes/ley_7476.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). *PLANOVI-Mujer 2010-2015*. Recuperado de <http://oimp.ciem.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/INAMU-PLANOVI-MUJER.pdf>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ONU Mujeres. (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Recuperado de http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana Sobre Derechos Humanos* (Pacto de San José). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- Organización de los Estados Americanos. (1996). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”*. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- Universidad Nacional. (2009). *Reglamento Para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional*. Recuperado de <http://www.iem.una.ac.cr/index.php/publicaciones/politicas-y-normativas/reglamento>
- Universidad Nacional. (2015). *Estatuto Orgánico*. Recuperado de http://www.cu.una.ac.cr/index.php?option=com_remository&Itemid=53&func=fileinfo&id=1166



