

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

TESIS DE GRADUACIÓN

CARRERA DE DERECHO LICENCIATURA

IMPLEMENTACIÓN EN LA UNED DE LA LEY N.º 7476

LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

SUSTENTANTE:

KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA

TUTORA:

MSC. NANCY ARIAS MORA

Noviembre, 2025

Declaración.**DECLARACIÓN JURADA**

Yo Karla Pamela Campos Pereira, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 109890895 egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: IMPLEMENTACIÓN EN LA UNED DE LA LEY N.º 7476 LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

_____ es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los tres días del mes de diciembre del año dos mil 2025.



Firma del estudiante

Cédula: 109890895

Carta del Tutor

San José, 09 de noviembre 2025

Lic. Piero Vignoli Cheester, director

Facultad de Derecho

Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante **Karla Campos Pereira**, portadora de la cédula de identidad **109890895**, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominada **"Implementación en la UNED de la Ley N.º 7476 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia"**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he analizado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación, antecedentes, marco teórico, marco metodológico, ubicación, análisis de datos, conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos del proyecto, se obtiene la siguiente calificación:

	PORCENTAJE	NOTA
a) ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b) CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	10%	10
c) COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	20%	20
d) RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e) CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEÓRICO	20%	20
TOTAL	100%	100

En virtud de la calificación obtenida, se avala para su lectura el presente trabajo de investigación.

Atentamente,

**NANCY
ARIAS MORA
(FIRMA)**

Firmado digitalmente
por NANCY ARIAS
MORA (FIRMA)
Fecha: 2025.11.09
13:15:01 -06'00'

Mag. Nancy Arias Mora-Cédula 107100839,

Teléfono celular 88815062

Correo: narias6712@gmail.com

Carta del Lector

Puntarenas, 2 de diciembre del 2025

Lic. Piero Vignoli Chessler

Facultad de Derecho

Universidad Hispanoamericana.

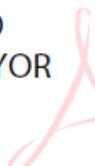
Estimado Señor.

Presente.

El suscrito Rodolfo Sotomayor Aguilar, licenciado en Derecho, portador de la cedula de identidad 6-0269-0071, por este medio muy respetuosamente le informo que he revisado en mi condición de Lector asignado, el trabajo final de graduación titulado: **IMPLEMENTACIÓN EN LA UNED DE LA LEY N.º 7476 LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**, elaborado por la estudiante Karla Pamela Campos Pereira, para optar por el título profesional como licenciado en Derecho, el cual cuenta con mi aprobación para que continúe su trámite de defensa.

Atentamente,

RODOLFO
SOTOMAYOR
AGUILAR
(FIRMA)



Digitally signed by
RODOLFO
SOTOMAYOR AGUILAR
(FIRMA)
Date: 2025.12.02
21:49:03 -06'00'

Lic. Rodolfo Sotomayor Aguilar

Cedula de identidad 602690071

Carné Colegio Profesional 9762

Declaración CENIT.

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 03 de diciembre 2025

Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

La suscrita Karla Pamela Campos Pereira con número de identificación 109890895 autora del trabajo de graduación titulado IMPLEMENTACIÓN EN LA UNED DE LA LEY N.º 7476 LEY CONTRA HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar por el título de licenciatura en Derecho; (SI) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

KARLA PAMELA
CAMPOS
PEREIRA
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por KARLA PAMELA
CAMPOS PEREIRA
(FIRMA)
Fecha: 2025.12.03
12:07:10 -06'00'

Firma y Documento de Identidad

Dedicatoria

A mis hijos Diego, Daniel, Pedro y Guillermo,

Primero quiere decir que, esta tesis es la prueba de que los sueños no tienen fecha de vencimiento.

Siempre quise ser abogada; veía esta noble carrera como un camino para ayudar a otros y defender lo justo. La vida, sin embargo, tenía un plan distinto y me bendijo con ustedes, mi mayor alegría, mucho antes de que pudiera empezar mi carrera.

Profesionalizarme mientras ustedes crecían ha sido el reto más grande de mi vida, pero nunca dejé de soñar con este día.

Les dedico este esfuerzo a ustedes, para que les sirva como un ejemplo de que la perseverancia lo es todo. Véanme hoy, y sepan que no importa cuántos desvíos nos ponga la vida, nunca es tarde para volver al camino y convertirse en la persona que siempre quisimos ser.

Esto es por y para ustedes.

Agradecimientos:

Mi gratitud, primero, a Dios por la salud necesaria para ver este sueño cumplido.

A mi esposo, Guillermo Pereira Ruíz, quien ha sido mi pilar. Gracias por tu paciencia y por ser ese apoyo sin el cual esta investigación no existiría. De nuevo gracias por impulsarme siempre a ser mejor persona y profesional.

A mis hijos, gracias por su amor y su empatía. Valoro inmensamente su comprensión durante todo el tiempo que mis deberes académicos me quitaron de nuestro espacio familiar.

A mi tutora, Nancy Arias Mora, mi más sincero agradecimiento por su guía experta, sus consejos oportunos y por motivarme en cada paso de este proceso.

Y a todas las personas que me tope en este proceso y colaboraron para poder finalizar mi carrera.

Mil gracias.

Tabla de contenido

Resumen	xiv
Introducción.....	1
Justificación	4
Objetivos	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos:.....	6
Metodología.....	7
Planteamiento del problema	7
Para el desarrollo de esta investigación se realizó el análisis de los siguientes documentos normativos:.....	8
Entrevistas:	9
Alcances:	10
Limitaciones:.....	10
Estructura del documento	11
Capítulo I	13
Ley Nacional contra el Hostigamiento Sexual y su marco de Derechos Humanos.....	13
1.1 Definiciones de Hostigamiento Sexual.....	14
1.2 Evolución de la protección contra el hostigamiento sexual, en Costa Rica	19
Tabla 1 Evolución de la protección contra el hostigamiento sexual.....	22

1.3 Aprobación de la Ley N.º 7476, motivos.....	23
1.4 Reformas a la ley y avances normativos.....	24
1.5 Estadísticas nacionales sobre hostigamiento sexual	26
1.6 Marco internacional de derechos humanos y su influencia en el país	29
1.6.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979):	30
1.6.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará):	32
1.6.3 Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Protección en el Ámbito Laboral:	34
1.6.4 La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)	37
1.6.5 Principios de Yogyakarta (2007),	38
1.6.6 Principios orientadores en la atención del hostigamiento sexual	41
Capítulo II.....	46
Contexto normativo de la UNED en la implementación de la Ley N.º 7476	46
2.1 Evolución normativa en la Universidad Estatal a Distancia	47
2.2 Historia institucional frente al hostigamiento sexual.....	49
2.3 Reglamentos y normativa específica derivada de la Ley N.º 7476	51
2.4 Análisis del documento anterior “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia” (2012).	53

2.5 Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de hostigamiento sexual (2015) ..55	55
2.6 Política Institucional.....56	56
2.7 Estatuto de Personal de la UNED.....59	59
2.8 Rol del Instituto de Estudios de Género (IEG) como ente articulador normativo61	61
2.9 Fundamentación jurídica y estándares internacionales en la normativa universitaria contra el hostigamiento sexual.....62	62
Figura 1 Línea de tiempo68	68
Capítulo III71	71
Transición normativa en la UNED71	71
3.1 Evolución de la Ley 7476 en la UNED.....72	72
3.2 Proceso de reforma:.....73	73
Figura 2-Actores clave en la reforma normativa.....76	76
Figura 3-Factores que motivaron la reforma normativa en la UNED.....77	77
Figura 4-Estructura del reglamento 202579	79
3.3 Enfoque normativo integral82	82
3.4 Transformación de la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual.....84	84
3.5 Medidas cautelares fortalecidas.....86	86
3.6 Ampliación del ámbito de aplicación.....88	88
3.7 Claridad procedimental y garantías procesales91	91
3.8 Comparación técnica y jurídica entre el reglamento de 2012 y el Reglamento 2025.....91	91

Figura 5- Comparación del Reglamento 2012 y el Reglamento 2025	92
3.9 Procedimiento establecido en el Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia 2025	94
Figura-6 Diagrama de flujo del procedimiento institucional de atención al hostigamiento sexual según el Reglamento 2025 de la UNED.....	101
Capítulo IV	103
Análisis cualitativo de entrevistas institucionales	103
Justificación metodológica	104
Tabla 2-Perfiles de las personas entrevistadas	¡Error! Marcador no definido.
4.1 Percepciones institucionales sobre el rol del Instituto de Estudios de Género (IEG).....	106
4.2 Resistencias institucionales ante la reforma normativa.....	108
4.3 Garantías y desafíos en la implementación	110
4.5 Consideraciones finales del análisis cualitativo	112
Capítulo V.....	114
Implicaciones Institucionales y Recomendaciones.....	114
5.1 Implicaciones Institucionales.....	115
5.2 Conclusiones de análisis	116
5.3 Recomendaciones	121
Conclusión.....	125
Bibliografía	128

Anexos.....	i
Anexo 1-Formulario de Entrevista/ Ana Lucía Fernández Fernández (Ex funcionaria del Instituto de Género)	ii
1 Bloque I: Rol y participación en el nuevo reglamento	ii
Bloque II: Coexistencia normativa y retos estructurales	ii
Bloque III: Perspectiva estratégica y sostenibilidad	ii
Bloque IV: Reflexión crítica.....	iii
Anexo 2- Entrevistado/ Consejal Universitario de la UNED	iv
2. Coherencia y armonización normativa	iv
3. Retos institucionales y recomendaciones.....	iv
Anexo 3- Entrevistado/ Exintegrante de la Junta Especial.....	vi
2. Evaluación de la articulación institucional.....	vi
Anexo 4- Entrevistada/ Abogada del IEG.....	viii
2. Reforma reglamentaria	viii

Índice de Ilustraciones y cuadros.

<u>Tabla 1 Evolución de la protección contra el hostigamiento sexual.....</u>	<u>22</u>
<u>Tabla 2-Perfiles de las personas entrevistadas</u>	<u>106</u>
<u>Figura 1 Línea de tiempo</u>	<u>68</u>
<u>Figura 2-Actores clave en la reforma normativa.....</u>	<u>76</u>

<u>Figura 3-Factores que motivaron la reforma normativa en la UNED.....</u>	<u>77</u>
<u>Figura 4-Estructura del reglamento 2025</u>	<u>79</u>
<u>Figura 5- Comparación del Reglamento 2012 y el Reglamento 2025</u>	<u>92</u>
<u>Figura-6 Diagrama de flujo del procedimiento institucional de atención al hostigamiento sexual según el Reglamento 2025 de la UNED.....</u>	<u>101</u>

Resumen

Este trabajo tiene la finalidad de analizar la aplicación de la Ley N.º 7476 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en la Universidad Estatal a Distancia (UNED). El objetivo principal es evaluar la coherencia y eficacia de los instrumentos institucionales creados, el reglamento interno, política institucional y el procedimiento administrativo, esto a la luz de los derechos humanos y los tratados internacionales, poniendo énfasis en la experiencia concreta de quienes buscan protección ante conductas de hostigamiento.

A la investigación se le da un enfoque jurídico-normativo y cualitativo. Se recurrió a análisis documental de normativa nacional, internacional y reglamentaria universitaria, así como a entrevistas con figuras clave como personas integrantes del Instituto de Estudios de Género y la Junta Especial de la UNED. Esto permitió contrastar el diseño normativo con la dinámica real de su implementación.

Los principales hallazgos muestran avances sustantivos en la consolidación de una cultura de respeto y prevención, especialmente con la aprobación del Reglamento Institucional aprobado en sesión ordinaria del Consejo Universitario número 3064-2025 artículo IV inciso 2) celebrada el 13 de marzo del 2025 y la creación de una Fiscalía de Hostigamiento Sexual. No obstante, persisten desafíos prácticos como la falta de personal técnico constante, limitaciones presupuestarias y la existencia de obstáculos culturales que dificultan la denuncia.

La investigación concluye que los cambios normativos representan un paso fundamental, pero la verdadera efectividad depende de su aplicación cotidiana y sostenida. El fortalecimiento institucional, la capacitación continua y la sensibilización activa son esenciales para hacer del Derecho una herramienta real de garantía y justicia, capaz de transformar la experiencia universitaria desde el respeto y la equidad.

Introducción

En Costa Rica la promulgación de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia Ley N.º 7476 en adelante Ley N.º 7476, es un avance significativo en materia de protección de los derechos humanos y en especial lo es, la lucha contra el hostigamiento sexual. Esta ley establece un marco normativo para que, en las instituciones públicas y privadas se tutelen los derechos de las personas víctimas de acoso; sin embargo, siguen existiendo desafíos que dificultan su aplicación.

En el ámbito universitario donde se realiza esta investigación, estos retos se evidencian principalmente por una cultura que normaliza estas conductas, aspectos que se demuestran con la falta de información sobre el tema, poca credibilidad en los administradores de los procesos y la ausencia de procedimientos claros para enfrentar y reconocer esta problemática.

La Universidad Estatal a Distancia (UNED) en adelante la UNED, con la finalidad de cumplir con esta normativa y solventar estas debilidades aprobó en la sesión ordinaria del Consejo Universitario número 3064-2025 artículo IV inciso 2) celebrada el 13 de marzo del 2025 un nuevo reglamento: “**Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia**”, en adelante “Reglamento 2025” y así derogar el reglamento creado en el año 2012, el cual contenía algunos vacíos legales.

Con el nuevo reglamento, la UNED pretende adoptar de manera efectiva la “Ley N.º 7476”. Esta actualización busca mejorar los procedimientos, fortalecer las medidas cautelares y promover un enfoque de derechos humanos más claro y garantista. Sin embargo, a lo interno de la universidad, el reglamento puede presentar diversos desafíos como lo hizo su antecesor, incluyendo la desconfianza en la efectividad del mismo, la falta de coherencia entre distintos documentos normativos aplicables, la ausencia de personal especializado, limitaciones presupuestarias y una cultura organizacional que muestra resistencia al cambio.

El presente estudio no solo se analiza la consistencia normativa del nuevo reglamento en comparación al anterior, sino también se estudia el desempeño de los actores, identificando las fallas administrativas y debilidades en la ineficacia institucional para aplicarlo. También busca plantear recomendaciones concretas que ayuden a mejorar los resultados del reglamento 2025 en su ejecución y lograr, en definitiva, la tutela efectiva del derecho de las personas funcionarias a una vida libre de acoso sexual en el ámbito laboral.

El reglamento 2025 de la UNED fortalece la aplicación de la Ley N.º 7476 al incorporar mecanismos de debida diligencia y un enfoque de derechos humanos, este es un avance significativo para la universidad en esta materia.

A partir de todo lo expuesto anteriormente, se plantea la necesidad de analizar el nuevo reglamento institucional, sus avances, limitaciones y su impacto en la protección de los derechos de las personas trabajadoras de la UNED y plantear recomendaciones concretas que ayuden a mejorar los resultados en su aplicación.

Según el artículo 5 de la Ley N.º 7476 “Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual”. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica., 1995)

Justificación

La tesis se justifica por la necesidad de evaluar si el nuevo reglamento institucional aprobado en 2025 superara las limitaciones con los que se enfrentó el reglamento anterior. Desde el año 2012, la UNED conto con un reglamento para aplicar la Ley N.o 7476, sin embargo, no fue lo suficientemente efectivo, debido a que se presentaron desafíos en el ámbito universitario, en especial la desconfianza en los mecanismos institucionales como la falta de claridad en el procedimiento, lo que llevo a subregistro de casos.

Para ello, este análisis busca determinar si el nuevo reglamento va a lograr superar su antecesor, corrigiendo esas limitaciones y podrá ser una herramienta funcional para visibilizar la problemática. Así como, identificar si la ausencia de denuncias es porque no hubo casos de hostigamiento sexual en la UNED o fue el miedo a represalias, lo que evito las denuncias. Si es así, esto impidió que las autoridades de la UNED se enteren oportunamente de que hay víctimas y no están siendo protegidas como lo dicta la normativa.

Es importante destacar que, en la UNED la Fiscalía especializada define el hostigamiento sexual como “una forma de discriminación en razón del sexo y una expresión de violencia de género” (UNED, 2024). Entenderlo así nos permite superar miradas heterosexistas y abordar el problema con un enfoque más amplio e inclusivo. (García, 2025)

Se espera que con este análisis se visualice el problema real y con el nuevo reglamento se pueda salvaguardar los derechos humanos de las mujeres funcionarias y estudiantes de la UNED.

La denuncia es un mecanismo esencial de defensa y de acceso a la justicia, pues permite que toda acción ilegal, desde acoso o amenazas hasta delitos de mayor gravedad que se dan en espacios cotidianos, sean investigados y sancionados conforme al ordenamiento jurídico costarricense. Denunciar no solo es un derecho, también es un deber de todo ciudadano que ayuda a construir una sociedad más segura, participativa y resiliente. (Angarita, 2024).

En realidad, no solo es la acción de exigir justicia, es el deber que tenemos con otras posibles víctimas, es la manera de poner un alto y evitar que otras personas sufran las consecuencias que produce el hostigamiento y el acoso sexual o cualquier otro delito que afecte la dignidad humana.

En este marco, la presente investigación busca aportar al fortalecimiento de la aplicación del reglamento de 2025 en la universidad, con recomendaciones concretas, que fortalezcan los procesos internos de la UNED y que sirva como un instrumento eficiente para que las víctimas puedan acceder a mecanismos seguros, sin miedo a denunciar y se logre erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito universitario.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la implementación de la **Ley No. 7476** en la UNED mediante un nuevo Reglamento 2025, evaluando su eficacia en comparación con el reglamento anterior, desde la perspectiva del respeto a los derechos humanos.

Objetivos específicos:

1. Examinar la estructura del reglamento que incluye el procedimiento interno establecido contra el hostigamiento sexual de la UNED, desde un enfoque del respeto a los derechos humanos.
2. Comparar el reglamento institucional de 2025 con su versión anterior (2012) para identificar avances, retrocesos o persistencias en cuanto a garantías para las víctimas.
3. Evaluar si la normativa entre el nuevo reglamento, el protocolo institucional y la política contra el hostigamiento sexual están debidamente vinculadas, así como su impacto en la protección efectiva de los derechos de las personas afectadas.
4. Proponer recomendaciones concretas que sirvan para mejorar la implementación del reglamento y fortalecer el objetivo de garantizar espacios libres de acoso sexual en la UNED.

Metodología

Para esta tesis se trabajó bajo un enfoque de investigación cualitativa, de corte jurídico de carácter teórico - descriptivo que incluyó revisión normativa, entrevistas a personas funcionarias relacionadas con el proceso de aprobación y administración del reglamento. Se aplica el método de estudio de caso institucional, centrado únicamente en el entorno laboral de las personas funcionarias de la UNED.

La técnica de análisis es un método de análisis jurídico y normativo de fuentes primarias y secundarias. En esta investigación se utilizaron fuentes primarias (leyes, reglamentos, políticas institucionales, entrevistas) y fuentes secundarias como doctrina, jurisprudencia, artículos académicos y documentos institucionales.

Planteamiento del problema

La UNED ha experimentado obstáculos en la aplicación del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual 2012”, desde ahora “Reglamento 2012” que actualmente se encuentra derogado. Durante más de una década este reglamento ha lidiado con falta de apoyo para ejecutarse, debido que se enfrentó a varias inconsistencias en el proceso de aplicación y con fragmentaciones normativas, observadas entre el reglamento, una política institucional de 2017 y un protocolo de atención que se encuentra vigente. En la actualidad sigue generando confusión, poca credibilidad de los procedimientos y desconfianza por parte de las personas usuarias.

Estas limitaciones provocan en la práctica subregistro de denuncias, barreras de acceso a la justicia y situaciones de revictimización. Con la reforma al reglamento se visualizan factores institucionales como personal poco capacitado, la resistencia cultural y la carencia de una instancia técnica que centralice la tramitación de los casos, así como la falta de un órgano específico y especializado que dirija el proceso.

En este contexto, el nuevo reglamento aprobado en 2025 constituye un esfuerzo por superar estas deficiencias tratando de fortalecer la aplicación de la normativa, no obstante, persisten interrogantes relevantes sobre su desempeño operativo, su enlace con los otros instrumentos institucionales, su aplicabilidad en escenarios diversos y sobre todo su efectividad para garantizar los derechos de las personas víctimas de hostigamiento sexual.

Por tanto, el problema que se plantea en esta investigación es:

“¿Garantiza el Reglamento 2025 de la UNED la aplicación efectiva de los principios de protección, debida diligencia y acceso a la justicia establecidos en la Ley N.º 7476?”

Para el desarrollo de esta investigación se realizó el análisis de los siguientes documentos normativos:

- Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia Ley N.º 7476. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica., 1995)
- Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual 2012 en la UNED. (UNED, 2012)

- Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia 2025. (UNED, 2025)
- Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia. (UNED, 2018)
- Política de la Universidad Estatal a Distancia contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. (UNED, 2017)
- Estatuto de Personal de la Universidad Estatal a Distancia. (UNED, 2024)

Así como, informes de gestión, dictámenes, jurisprudencia, investigaciones, artículos sobre hostigamiento y acoso sexual, fuentes legales aplicables y otros documentos con información relevante sobre el tema de hostigamiento sexual.

Entrevistas:

Para aportar un análisis más riguroso, se realizaron entrevistas semiestructuradas a personas claves que incluye a una persona ex funcionaria del Instituto de Estudios de Género (IEG), una persona integrante del Consejo Universitario que participó en la construcción y aprobación del nuevo reglamento, una persona ex integrante de la Comisión Investigadora y la actual asesora jurídica del IEG. Esto con el objetivo de recoger percepciones expertas sobre la aplicación del reglamento en el tiempo y su actualización.

Esta técnica cualitativa ayuda con opiniones profundas a los desafíos reales que ha enfrentado la institución con este proceso, desde la perspectiva de quienes han estado

directamente involucrados con el reglamento y su aplicación o diseño. El análisis de estos criterios resulta fundamental para identificar los desafíos, así como los vacíos normativos, fortalezas o debilidades del proceso, que ayuden a una comprensión más integral de la situación.

Alcances:

- Se centra únicamente en el ámbito institucional de la UNED.
- Analiza el reglamento nuevo desde una óptica jurídica, procedimental y de garantía de protección a los derechos humanos.
- Se enfoca en el nivel laboral solo de personas funcionarias UNED (no incluye estudiantes como población).

Estos alcances permiten delimitar la investigación al ámbito laboral de las personas funcionarias, asegurando coherencia con los objetivos planteados.

Limitaciones:

- No se aplican encuestas ni instrumentos cuantitativos.
- Se analiza el reglamento en su etapa inicial de implementación (2025), lo cual puede limitar su evaluación a mediano plazo.
- Se utilizan los informes y documentos disponibles en la página web o sitios de acceso público.

- No se analizan casos específicos debido a la confidencialidad de los procesos.

Esta limitación es relevante ya que restringe la posibilidad de realizar un análisis empírico completo, debido a la falta de acceso a la información de casos concretos.

Estructura del documento

La presente tesis se estructura en cinco capítulos, descritos a continuación:

Introducción: Presenta el contexto, problema, hipótesis, objetivos, metodología y alcances.

Capítulo I – Definición de Acoso y Hostigamiento Sexual, antecedentes normativos, Derechos Humanos, Ley nacional número 7476 “Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia”, Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la UNED, Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia, la Política Institucional de la UNED contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, estadísticas nacionales e instrumentos internacionales de DD.HH.

Capítulo II – Normativa en la UNED: Historia institucional, revisión del reglamento anterior y otros instrumentos internos, Rol de Instituto de Estudios de Género de la UNED.

Capítulo III – Transición normativa y procedimiento: Análisis del nuevo reglamento 2025, su procedimiento, actores involucrados y comparación con el reglamento 2012.

Capítulo IV – Análisis cualitativo de entrevistas institucionales.

Capítulo V – Implicaciones institucionales, análisis y recomendaciones.

Conclusión – Resumen de los hallazgos centrales.

Capítulo I

Ley Nacional contra el Hostigamiento Sexual y su marco de Derechos Humanos

1.1 Definiciones de Hostigamiento Sexual

¿Qué es el hostigamiento sexual?

La definición más actualizada la encontramos debidamente ratificada en la Ley N.º 7476, la cual establece en su artículo 2:

“Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que cause efectos perjudiciales en el trabajo, la docencia o cualquier otra actividad relacionada con las anteriores”. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica., 1995)

También define cómo se presenta el hostigamiento sexual: con una conducta que puede ser verbal o física, y debe analizarse desde la perspectiva de la persona receptora, no de la intención de quien la ejecuta, por lo que menciona que se puede manifestar de distintas formas, incluyendo:

- Palabras, gestos, insinuaciones, contactos físicos, o proposiciones explícitas o implícitas que tengan connotación sexual.
- Conductas que generen un ambiente hostil, intimidante o humillante para la persona afectada.

Claves interpretativas:

1. Es una conducta reiterada, lo cual implica que debe haber una persistencia o patrón.

2. Es no deseada por quien la recibe, por tanto, el consentimiento real o simulado no es relevante.
3. Debe tener un efecto negativo en el entorno laboral o académico: afectar la dignidad, la salud emocional o el acceso equitativo a derechos.

“La libertad nunca se concede sin más; hay que luchar por ella. La justicia nunca se recibe sin más; hay que exigirla.” A. Philip RANDOLPH, activista afroamericano de los derechos civiles (Figuroa Flores, Chavez Jiménez, & Murillo Fernández, 2024)

Resulta esencial reconocer que los derechos no pueden reducirse únicamente a normas escritas; sino que representan la expresión de los valores que la humanidad ha construido para asegurar una convivencia respetuosa y equitativa entre las personas. Al integrarse estos valores al ordenamiento jurídico, se transforman en garantías que protegen la dignidad y la libertad de las personas, permitiendo su desarrollo pleno dentro de la sociedad. Los tratados, convenciones, leyes y reglamentos dejan de ser simples disposiciones escritas y se convierten en instrumentos para hacer realidad el compromiso ético de toda comunidad con la justicia y los derechos humanos. (Figuroa Flores, Chavez Jiménez, & Murillo Fernández, 2024, pág. 262)

Según lo anterior, más allá de su estructura formal, la norma jurídica actúa como un mandato social orientado para regular las relaciones humanas. Es el compromiso que se asume para tener una convivencia sana y en última instancia es la expresión de responsabilidad asumida por todos y todas para vivir en una sociedad funcional.

A lo largo de la historia, la humanidad ha luchado por alcanzar esos derechos fundamentales y consolidar los valores que nos sostienen en una sana convivencia. Es así como en tiempos antiguos, particularmente en el derecho romano, donde pueden encontrarse algunas de las raíces más relevantes de esta búsqueda. En dicho contexto histórico, se documentaron prácticas que se asemejan a ciertas formas de acoso o hostigamiento actualmente reconocidas. Por ejemplo, existen registros de acciones realizadas por algunos hombres, destinadas a dañar la reputación de las mujeres; lo que motivó a las autoridades de la época, que procuraran proteger la dignidad femenina.

El jurista Ulpiano utilizó el término *appelle* (del verbo *appellare*) esta palabra en el contexto jurídico romano podía referirse a diversas acciones, incluyendo el llamar, nombrar, acusar o interpelar a alguien en referencia a ciertos acercamientos verbales que podrían afectar su honor, en un ámbito donde la legislación de la época priorizaba la protección del prestigio y la moral pública de la mujer, especialmente si era mater familias. (Panero, 2021)

En el “Corpus Iuris Civilis” del emperador Justiniano, se recopilan ejemplos de esas normas orientadas a resguardar la reputación y el honor femenino, acciones que hoy podrían interpretarse como una forma incipiente de defensa frente a la violencia o el acoso sexual, aunque concebidas desde las concepciones sociales y morales muy propias de aquella época. ([Cartwright, 2018](#)).

Para la década de 1970, no se tenía claro en la sociedad una definición para los comportamientos inapropiados que hoy se reconocen como hostigamiento o acoso sexual, aunque eran conductas abordadas como actos obscenos, no las percibían como conductas

inmorales realizadas por el hombre, más bien las consideraban provocadas por la mujer y dejaban por fuera la afectación psicológica que podían tener estas víctimas. (Miranda, 2020).

Sin embargo, los casos aumentaban y eran invisibilizados, afectaban en especial al género femenino a medida que las mujeres estudiaban y formaban parte de mundo laboral, por tanto muchas mujeres crearon grupos feministas en universidades que promovieron investigaciones académicas, por ejemplo en los Estados Unidos de Norte América (EUA), centros de enseñanza superior como el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) que se encuentra en Cambridge y la Universidad de Cornell en Ithaca, Nueva York, lideraron estudios que ayudaron a nombrar e identificar estas acciones como hostigamiento sexual y reconocerlas como una manifestación de violencia de género.

Paralelamente, en los EUA una escritora, abogada, profesora y sobre todo activista de esa época Catherine MacKinnon contribuyó con este concepto definiéndolo en su libro *Sexual Harassment of Working Women* (1979) (Acoso sexual a mujeres trabajadoras), sentando las bases legales para el reconocimiento de la discriminación por sexo como una violación de derechos humanos y una expresión del control masculino. (Fernández, 2020).

Este libro fue fundamental debido a que no solo le dio un concepto a este tipo de situaciones, sino que ayudó a definirlo como una: "imposición no deseada de requisitos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual."

La escritora también contribuyó con dos conceptos que fueron acogidos por los Tribunales de Justicia de EUA en materia de acoso sexual: *Qui Pro Quo* que significa "esto por aquello (en casos de ascensos o aumentos de salarios por sexo) y el término de "*Ambiente*

de Trabajo Hostil” a esto se refieren con acciones no deseadas de índole sexual, en el ambiente laboral que afectan a la persona que las recibe de manera hostil y humillante y como consecuencia alteran su desempeño laboral. (Cooper, 1981)

En países latinoamericanos, este concepto de hostigamiento sexual no fue adoptado tan pronto, pero si lo reconocen a finales de los años 90 como una manifestación de las desigualdades de género y una forma de violencia que afecta la integridad y los derechos de los y las trabajadoras, así como personas estudiantes. ([Fernández, 2020](#)).

Actualmente desde un punto de vista legal, los términos “acoso sexual” (con un significado penal) y “hostigamiento sexual” (usado en los entornos laborales o educativos) contribuyen a que haya una confusión en cómo deben de ser abordadas estas conductas provocando que con el tiempo se ignoren y las personas afectadas desistan de denunciar, pero es importante recalcar que ambos términos describen un origen en común: una cultura patriarcal que reproduce relaciones de poder desiguales, así lo hace ver (Umaña, 2017), indicando que el hostigamiento sexual surge de una cultura sexista que ve a la mujer como un ser subordinado, una visión que lamentablemente aún persiste (p. 13).

Esto nos da un panorama de que ambas conductas no han dejado de ser una manifestación de violencia de género y deben ser abordadas inmediatamente que se comuniquen a las autoridades competentes, sin importar el entorno en que se dieron, ambas están cubiertas en nuestro país por normativas que las penalizan.

Debido al gran número de personas, en especial mujeres, que se vieron afectadas por estas conductas indeseadas a nivel internacional, las cuales se unieron a través de

movimientos feministas que presionaron al desarrollado de instrumentos jurídicos internacionales, resultó necesario combatir el acoso y hostigamiento sexual en esa época. (Figuroa Flores, Chavez Jiménez, & Murillo Fernández, 2024)

Al mismo tiempo promovieron identificarlas como conductas que atentan contra los derechos humanos de las personas afectadas; en este sentido la Convención Belém do Pará (Organización de los Estados Americanos., 1994) reconoce que la violencia de género, incluyendo el término de hostigamiento sexual, es una manifestación de desigualdad de poder y una barrera para la equidad de género.

De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso en el ámbito laboral como "cualquier comportamiento persistente e indeseado de carácter sexual que afecte las condiciones de empleo, el rendimiento laboral o el bienestar psicológico de la persona afectada" (Umaña, 2017).

Es importante enfatizar en que hoy en día diferentes países a nivel mundial han incorporado y armonizado ese concepto en sus legislaciones, reconociendo los impactos laborales y educativos que generan daño a la dignidad e integridad de las personas. (Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia (Poder Judicial))

1.2 Evolución de la protección contra el hostigamiento sexual, en Costa Rica

En el país, específicamente en la década de los 80 no existía un marco legal para sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, ni siquiera se contaba con una definición clara para referirse a esos actos, dado que muchas conductas que hoy se identifican como acoso

(insinuaciones, indirectas, bromas de contenido sexual o propuestas indebidas) eran social y legalmente minimizadas, consideradas como comportamientos aceptados como parte de las dinámicas de poder, en el ámbito laboral y académico.

De hecho, si los jueces se enfrentaban con denuncias relacionadas a conductas indeseadas en ambientes laborales o en un centro de enseñanza superior, debían de resolverlo de manera interpretativa basados en principios constitucionales o se apoyaban en lo dispuesto en el Código de Trabajo o en casos que catalogaban esos actos como acoso sexual, los abordaban por medio del Código Penal.

Bajo este preámbulo en el país antes a la promulgación de la Ley N.º 7476, la falta de una definición clara y un tratamiento específico en ámbitos laborales y docentes dificultaban la presentación de las denuncias y se anulaba la voz de las víctimas impactando de manera negativamente sus emociones, su bienestar psicológico y su desempeño profesional o estudiantil. (Carvajal Orlich & Ulate Rodríguez, 2018)

Estas situaciones ya catalogadas internacionalmente como violaciones en materia de derechos humanos provocan que las organizaciones presionen para la creación de leyes y políticas contra el acoso. Mecanismos nacidos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) exigieron a los Estados reconocer que la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual no eran asuntos privados, y sí materia de derechos humanos de garantía y tutela con carácter obligatorio.

Con el fin de cumplir con estas convenciones internacionales, Costa Rica las ratifica lo que evidencia el compromiso para el país de proteger los derechos humanos, así como garantizar a los y las costarricenses el derecho a una vida libre de violencia.

Según Fernández Carvajal, las primeras investigaciones sobre el hostigamiento sexual en el país surgieron antes de la promulgación de leyes específicas sobre esta materia, esto fue a principios de los años 90. Estos estudios, promovidos principalmente en universidades públicas como la Universidad de Costa Rica (UCR), evidenciaron la prevalencia del problema tanto en ambientes educativos como laborales, y mostraron que las mujeres eran las principales afectadas. (Fernández, 2020).

Esta situación se asemeja a lo que ya había sucedido en Estados Unidos y Costa Rica no era ajena a que estas conductas y comportamientos afectaran a las mujeres que laboran o estudian en sus instituciones públicas e inclusive en ámbitos privados.

Al mismo tiempo los resultados de estas investigaciones identificaron percepciones sexistas y estereotipos que responsabilizaban a las víctimas y lo más importante, una notoria deficiencia en la protección legal, aspecto que motivó propuestas de reforma y finalmente, la aprobación de la Ley N.º 7476, las cuales contribuyeron a visibilizar y darle una voz a una problemática hasta entonces ignorada, lo cual repercutió en cambios legislativos y culturales necesarios en el país. (Fernández, 2020).

Seguidamente se presenta un cuadro que visualiza la evolución del concepto de las conductas de hostigamiento y acoso sexual en el tiempo y también referencia la intención del país por adoptar normas que protejan a las víctimas de estas acciones:

Tabla 1 Evolución de la protección contra el hostigamiento sexual

Año/Período	Acontecimiento	Contexto/Impacto
Décadas previas a 1977	Normalización de conductas indeseadas de índole sexual, sin definición.	Vacío legal. Recursos legales generales insuficientes.
1977	Nace la UNED de Costa Rica.	Inicio de la educación a distancia en una época en que prevalecían las conductas misóginas normalizadas. Comienzo de cambios internacionales sobre derechos humanos y protección a los derechos de las mujeres.
1979	CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).	Presión internacional para reconocer la violencia de género. Costa Rica ratifica la Convención en 1986.
1990	Investigaciones realizadas por expertos nacionales e internacionales.	Se visualiza la problemática, se crea el concepto de hostigamiento sexual.
1994	Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).	Obligación de los países de reconocer la violencia de género como asunto de derechos humanos.
1995	Promulgación en Costa Rica de la Ley N ^o 7476.	Marco legal para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en empleo y docencia.
2010	Promulgación de la Ley N ^o 8805.	Reforma a la Ley N ^o 7476, fortaleciendo la protección contra el hostigamiento sexual.
2021	Decreto Legislativo N.º 10029.	Reforma de los artículos 29 y 38 de la Ley N ^o . Amplían el plazo para interponer denuncias.
2024	Decreto Legislativo N.º 10454.	Añade un inciso 5.º al artículo 5 y creando un artículo 20 bis. Obligan a empleadores y centros educativos a notificar formalmente la apertura de procedimientos disciplinarios.
Actualidad	Desafíos en la aplicación de la ley	Persistencia de barreras culturales. Temor por denunciar. Necesidad de cambio cultural.

Tabla 1 Evolución de la protección contra el hostigamiento sexual

Nota: Elaboración propia.

1.3 Aprobación de la Ley N.º 7476, motivos.

La aprobación de la Ley N.º 7476 representó un paso decisivo en la consolidación del compromiso del Estado costarricense con la igualdad y la dignidad humana, específicamente de las personas víctimas de hostigamiento sexual. Fue motivada en los principios constitucionales de libertad, vida y trabajo digno, también regulados en los artículos 51 y 56 de la Constitución Política costarricense; así como en los compromisos asumidos ante la comunidad internacional mediante la CEDAW y la Convención de Belém do Pará.

La Ley N.º 7476 reconoce el hostigamiento sexual como una manifestación de violencia estructural que atenta contra los derechos fundamentales de las personas, en especial de las mujeres. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica., 1995). Fue así como por fin el 03 de febrero de 1995 se aprobó en Costa Rica la Ley N.º 7476, “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”.

Posteriormente se refuerza con la promulgación de la Ley N.º 8589, Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007), que vino a fortalecer este marco jurídico al tipificar como delitos las distintas manifestaciones de violencia de género. Su promulgación no solo reafirmó las obligaciones del Estado derivadas de la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, también respondió a la voz colectiva de las mujeres trabajadoras y estudiantes que exigían entornos seguros y dignos.

Esta norma complementa a la Ley N.º 7476, al ofrecer una protección penal más amplia frente a conductas que lesionan la integridad y la libertad de las mujeres y consolidar

el principio de igualdad sustantiva en el ordenamiento jurídico costarricense. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica., 2007)

1.4 Reformas a la ley y avances normativos

Desde su entrada en vigor, la Ley N.º 7476 ha experimentado reformas relevantes como la del año 2002 según el expediente N.º 13.094, donde se visualiza la intención de la Asamblea Legislativa, de reforzar limitaciones de ley aprobada en 1995. Ampliando el alcance, definiendo nuevas responsabilidades, fortaleciendo la protección y procedimientos para las víctimas y reiterando que, tales conductas no podían seguir siendo toleradas bajo patrones culturales machistas y discriminatorios, y reafirma que le correspondía al Estado establecer mecanismos concretos para su prevención, sanción y erradicación, tanto en los espacios laborales como educativos. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2002).

Seis años después, en el año 2010 surge una reforma importante, mediante la Ley N.º 8805, donde se incorporan principios fundamentales que deben existir en los procesos de denuncia como lo son el principio de confidencialidad, el deber de prevención a cargo de las personas empleadoras y la obligación de contar en cada institución pública o empresa privada con un reglamento interno contra el hostigamiento sexual. Esto refleja la preocupación de los legisladores costarricenses por garantizar ambientes laborales libres de violencia, así como entornos académicos más seguros y respetuosos.

Posteriormente, la Ley N.º 9995 en el año 2021 amplía la definición del hostigamiento, enfocándose en una perspectiva de género más fortalecida e introduce un

procedimiento más claro identificando los pasos que deben seguir las víctimas en caso de denuncia.

Por otro lado, un avance importante se dio con el Decreto Legislativo N.º 10029 que fortaleció el acceso a la justicia ampliando el plazo de prescripción para presentar denuncias de hostigamiento sexual, pasando de dos a ocho años desde el último acto cometido o desde que cesara la causa que impidió a la víctima denunciar. Este cambio resulta especialmente significativo en casos donde intervienen menores de edad, pues el plazo comenzará a contarse a partir de que alcancen la mayoría de edad, reconociendo la vulnerabilidad y las barreras psicológicas que suelen acompañar este tipo de agresiones.

Además, este decreto incluyó que las personas menores puedan interponer la denuncia de forma directa y sin representación legal en el ámbito administrativo, buscando así garantizar la efectividad de esta ley y asegura que ninguna víctima quede sin protección.

Por último, el Decreto-Ley N.º 10454, publicado en abril de 2024, vino a fortalecer el marco normativo costarricense de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Esta reforma adicionó un inciso 5) al artículo 5 de la Ley N.º 7476, estableciendo la obligación para todos los patronos y jercas de garantizar procedimientos claros y oportunos ante la presentación de denuncias. En particular, impone el deber de notificar de manera formal la apertura de los procesos disciplinarios y de asegurar que las investigaciones se realicen sin dilaciones indebidas, ni trámites burocráticos que revictimicen a las personas afectadas.

La modificación introdujo además los parámetros de comunicación interinstitucional y plazos precisos para la tramitación de los casos, con el propósito de evitar la impunidad y

fortalecer la transparencia de los procedimientos. Desde la perspectiva de los derechos humanos, este avance representa un paso firme hacia la aplicación del principio de debida diligencia, reforzando la responsabilidad del Estado y de las instituciones públicas y privadas de actuar con prontitud, empatía y respeto hacia las personas denunciantes.

Esta actualización legislativa refleja la maduración del ordenamiento jurídico costarricense en materia de igualdad de género, integrando un enfoque más humano y preventivo que busca no solo sancionar las conductas de acoso u hostigamiento sexual, sino también crear entornos laborales y educativos seguros, basados en la dignidad, el respeto y la confianza mutua (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2024).

1.5 Estadísticas nacionales sobre hostigamiento sexual

Con el fin de tener una percepción más real y para enriquecer este análisis, se complementó con información investigada en la web sobre estadísticas de **hostigamiento sexual o de acoso sexual** en Costa Rica y de los primeros resultados encontrados se destaca la información publicada en la página web del Poder Judicial, con datos relevantes y a la vez preocupantes, ya que reportó 59 ingresos por “**acoso sexual**” durante el año 2023, sin embargo no publican estadísticas desagregadas que indiquen cuántos de estos casos llegaron a juicio o culminaron con sentencia penal (Poder Judicial, 2023).

Lo anterior evidencia que estas conductas indeseadas siguen siendo una problemática socialmente activa. Igualmente, entre 2019 y 2023, el propio Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial registró 34 sanciones administrativas a personas funcionarias judiciales por hostigamiento sexual, lo que demuestra que esta situación ocurre incluso

dentro del sistema encargado de impartir justicia. Esta ausencia de datos detallados contrasta con la gravedad del fenómeno e impide comprender su verdadera dimensión en el ámbito judicial.

En la misma línea se encontraron datos de la Defensoría de los Habitantes que reflejan un aumento sostenido en las denuncias dentro del sector público: solo en el año 2023 se registraron 452 casos de hostigamiento sexual. En el 93 % de los casos, las personas denunciadas eran hombres, y en el 92 % las víctimas eran mujeres. De estos, en 211 denuncias se determinó responsabilidad. (Solano, 2025)

Esta información es alarmante, la institución expresó su preocupación por la persistencia del fenómeno y la lentitud de los procesos disciplinarios (Martinez, 2025). Además, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) ha advertido reiteradamente sobre el subregistro de casos debido al temor a represalias, la desconfianza institucional, la revictimización y la falta de acompañamiento efectivo (INAMU, 2022). Estos factores reflejan lo dicho anteriormente, que las barreras no son solamente jurídicas sino también culturales y estructurales.

Desde una experiencia compartida por mujeres de todas partes en un ámbito social y laboral, se puede decir que: muchas mujeres todavía enfrentan enormes obstáculos al intentar denunciar el hostigamiento sexual. Hay historias o testimonios en mi entorno, de mujeres en las áreas laborales y académicos que han expresado sentimientos de miedo, vergüenza o resignación, convencidas de que nadie les creerá o que todo quedará impune y comentan que

no vale la pena denunciar. A pesar de existir normativa, reglamentos y políticas, muchas veces esto no logra traducirse en una protección real y efectiva.

Por ejemplo, en el entorno laboral Unediano (personas que laboran para la UNED) se percibe un silencio institucional cuando se menciona el tema de hostigamiento sexual, esto genera desconfianza especialmente entre las funcionarias y deja claro que el principal desafío no es legal, ni se trata solo de castigar a los acosadores, sino que con acciones reales se pueda cambiar esta perspectiva en la institución para que sea verdaderamente segura, respetuosa y comprometida con la dignidad de las personas como se establece en la Ley N.º 7476.

Para tener una percepción de esta problemática, se escuchó el testimonio de la presidenta ejecutiva del INAMU, Yerlin Zúñiga Céspedes, en un podcast llamado MujerES, que contribuye a poner voz y claridad a lo que viven las mujeres. Durante la entrevista, ella señaló que el hostigamiento sexual no solo ha sido invisibilizado, sino también normalizado, al punto de ser confundido con comportamientos “normales” en el trabajo o en la docencia, como chistes, comentarios sobre el cuerpo, o abrazos no consentidos. Zúñiga enfatizó que esta problemática tiene profundas raíces en una cultura patriarcal que sigue justificando o minimizando las agresiones. Además, advirtió que muchas mujeres desisten de denunciar por miedo, por falta de respaldo institucional o porque creen que no les van a creer. Recordó que el hostigamiento sexual es una forma de violencia, con consecuencias reales y graves para la salud mental, emocional y laboral de las víctimas, y que debe ser enfrentado con valentía, empatía y un sistema de apoyo efectivo ([Brown Vargas, 2024](#)).

Definitivamente esto evidencia que, en el país a pesar de los avances normativos, el hostigamiento sexual sigue siendo un fenómeno extendido y profundamente arraigado en las dinámicas culturales e institucionales.

1.6 Marco internacional de derechos humanos y su influencia en el país

A nivel internacional ya existía un marco jurídico que cobija los derechos humanos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, en especial los derechos de las mujeres que han sido a través de los años las más afectadas y trasgredidas.

Con el fin de resguardar estos derechos, Costa Rica ratifica varios instrumentos jurídicos e incorpora principios esenciales en una ley y con esto se pretende cumplir con la responsabilidad de asegurar la igualdad de género, la protección de una vida libre de violencia y el principio de diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

A continuación, se presenta una lista de los instrumentos jurídicos clave que motivaron y obligaron al país a garantizar los derechos humanos de la mujer y de las personas violentadas:

- CEDAW (1979) y su Recomendación General N.º 19 sobre la violencia de género.
- Convención de Belém do Pará (1994), que reconoce expresamente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Convenio 190 de la OIT (2019) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Principios de Yogyakarta, en tanto garantizan la dignidad, igualdad y protección ante abusos de poder.
- Principios orientadores en la atención del hostigamiento sexual. (PLANOVI 2017-2032).

1.6.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979):

La primera ratificación se dio con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. Esta Convención marca un hito histórico en la defensa internacional de los derechos humanos de las mujeres, al proponer un marco vinculante que obliga a los Estados a eliminar toda forma de discriminación basada en el género (Naciones Unidas, 1979). Este fue el fruto de décadas de manifestaciones feministas que lograron no solo sentar las bases esenciales para que se acepte la teoría, si no que se reconozca en la práctica la igualdad sustantiva de las mujeres en todos los espacios sociales.

Mediante la Ley N.º 6968 en 1984 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1984), el país se adhiere a la CEDAW asumiendo el compromiso principal de armonizar su legislación con políticas públicas y programas educativos basados en los principios de igualdad y no discriminación. Gracias a este instrumento, Costa Rica se ha visto impulsada a desarrollar leyes específicas, como la Ley N.º 7476, lo cual obliga a crear y fortalecer protocolos institucionales con el fin de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, para que se apliquen en las empresas públicas y privadas incluyendo los ámbitos universitarios,

La CEDAW realiza un seguimiento a los países adscritos solicitándoles informes periódicos ante el Comité Internacional, que analiza avances y señala debilidades. En la revisión realizada a nuestro país en el 2023, el Comité, si bien reconoció los avances como la adopción de leyes y políticas afirmativas en Costa Rica, no dejó de advertir sobre retos serios que enfrenta el país. Entre sus preocupaciones subrayó la persistencia de estereotipos, la violencia de género, el acoso en espacios laborales y educativos, y la falta de difusión efectiva de los derechos reconocidos en la convención, especialmente entre mujeres rurales, indígenas y migrantes (Naciones Unidas , 2023). Además, el Comité recomendó al Estado costarricense robustecer la asistencia jurídica gratuita, proteger a la Defensoría de la Mujer y reforzar la capacidad institucional para garantizar la denuncia segura de casos de violencia o discriminación (Naciones Unidas , 2023).

Desde una perspectiva personal, la CEDAW sigue siendo la brújula internacional para impulsar cambios reales a nivel país, porque no basta con leyes escritas, este tratado nos recuerda que, sin cultura de respeto, sin mecanismos accesibles y sin la participación de las propias mujeres en la defensa de sus derechos, la discriminación seguirá reproduciéndose en especial en los espacios universitarios como la UNED. También nos obliga institucionalmente a no solo tener reglamentos o protocolos, sino a hacerlos vivos, confiables y efectivos para las víctimas.

1.6.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará):

La Convención Belém do Pará, adoptada en 1994 en el seno de la Organización de los Estados Americanos (OEA), marcó un antes y un después para los derechos de las mujeres en América Latina. **¿Por qué su relevancia es innegable?** Pues porque esta convención fue la que estableció, de manera contundente y jurídica, que la violencia contra la mujer es, ni más ni menos una violación flagrante de los derechos humanos y una forma de discriminación.

Además, dejó absolutamente claro que los Estados tienen la obligación ineludible de prevenirla, investigarla, sancionarla y por supuesto erradicarla. (Organización de los Estados Americanos., 1994).

Costa Rica, se ha comprometido con la defensa de los derechos humanos y no se mantuvo al margen. Por eso en 1995 ratificó a esta convención mediante la **Ley N.º 7499**, asumiendo así un compromiso real y tangible a nivel normativo y convencional. Esto implicó adecuar nuestras leyes, protocolos y políticas públicas **para fortalecer el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia**. De igual manera los países que la ratificaron deben presentar informes periódicos al Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI).

En línea con lo anterior, se remitió el Tercer Informe Hemisférico de 2019 en el cual el país ha evidenciado avances legislativos, también con la transparencia debida, que aún persisten retos significativos en el desarrollo de medidas preventivas y en la atención a

víctimas de hostigamiento sexual en entornos admite educativos y laborales (MESECVI, 2019). Actualmente, el Cuarto Informe Hemisférico de 2024/2025 (MESECVI, 2025) evidencia nuevas perspectivas sobre los caminos que aún debemos transitar en materia del hostigamiento sexual.

En la práctica judicial, la Convención Belém do Pará se ha erigido como un parámetro jurídico fundamental en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), la cual ha sido clave en pronunciamientos sobre violencia sexual y discriminación estructural contra las mujeres, como se visualiza en casos tan emblemáticos como el de Guzmán Albarracín vs. Ecuador (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS., 2020). Donde advirtió que “los hechos propios del caso sucedieron en un ámbito educativo público que no solo carecía de medidas de prevención de actos de violencia sexual, sino que también normalizaba tales conductas” (Corte IDH, 2020, párr. 47). Esta afirmación subraya el deber que los Estados tienen de adoptar políticas activas y eficaces no solo para reaccionar ante la violencia sexual en entornos educativos, sino para transformarlos en espacios seguros, libres de coacción y de explotación, especialmente cuando se trata de niñas y adolescentes.

Y aunque hasta el momento **no existe una sentencia específica de la Corte IDH sobre hostigamiento sexual en universidades costarricenses**, la jurisprudencia interamericana es inequívoca a indicar que la obligación de proteger a las mujeres de cualquier tipo de violencia recae sobre el Estado, inclusive la que sucede dentro de las instituciones educativas, esto deriva directamente de Belém do Pará.

Podemos ver que esta convención impone la necesidad de comprender el hostigamiento sexual en todos los ámbitos no solo como un problema que se resuelve con un reglamento interno. Va mucho más allá: es un asunto de derechos humanos que exige políticas de prevención eficientes, formación constante y una respuesta institucional que sea oportuna, empática y sobre todo centrada en las víctimas. La UNED, como parte integral de la institucionalidad costarricense y garante de derechos, no puede eludir estos estándares y tiene el deber de asegurar que esta protección se materialice en acciones concretas y efectivas para toda su comunidad universitaria.

1.6.3 Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Protección en el Ámbito

Laboral:

En el ámbito laboral se cuenta con el Convenio 190 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio internacional supuso un avance histórico y fundamental, que fue aprobado en el año 2019 y adoptado.

¿Por qué es tan importante? porque es el primer instrumento jurídico internacional que aborda de manera integral la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo específicamente el **hostigamiento sexual** como una manifestación directa de violencia laboral (OIT, 2019, pág. Art.:1). Esta norma nace como resultado evidente de décadas de denuncias y de una movilización social perseverante, que luchó y fue liderada por organizaciones sindicales y defensoras (os) de los derechos humanos. Gracias a que estas voces colectivas denunciaron con claridad cómo el temor a represalias y la ausencia de

marcos normativos claros afectaban de forma sistémica el derecho de las personas a un ambiente laboral digno y seguro.

El C190 de la OIT aborda por primera vez la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de manera integral, definiendo estos fenómenos como un conjunto de comportamientos o amenazas (ya sean únicos o repetidos) que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico, y subrayando su carácter inaceptable desde una perspectiva de derechos humanos y equidad de género. (OIT, 2019) art. 4). El tratado establece la obligación de los Estados de adoptar políticas y medidas preventivas, de protección, atención y reparación integral para las víctimas, procurando un entorno laboral seguro y digno para todas las personas. Costa Rica participó activamente en la negociación internacional y ha manifestado su compromiso con la armonización progresiva de su legislación nacional a los principios estipulados en este instrumento.

El proceso de ratificación de este instrumento avanzó decididamente en la Asamblea Legislativa, documentado en el expediente N.º 22.569 con todas sus discusiones e informes. Dicho proceso culminó con la aprobación del proyecto y su publicación como la Ley N.º 10749, marcando un hito el 30 de septiembre de 2025 al dar plena vigencia al Convenio 190 en el ordenamiento jurídico costarricense (Delfino.cr, 2025).

Esta voluntad del Estado costarricense por adoptar lo establecido en este tratado se ha visualizado en las reformas recientes a la Ley N.º 7476 y en la adopción de reglamentos internos en diversas instituciones públicas (OIT, 2022)

La guía técnica publicada por la OIT en 2021 profundiza en la práctica y en el actuar con urgencia, en poner en marcha estos principios. Entre los aspectos más importantes destaca la necesidad de aplicar el enfoque de debida diligencia, en especial los casos de acoso u hostigamiento garantizando no solo la confidencialidad y la imparcialidad, sino también la protección efectiva contra represalias para estas víctimas (OIT, 2022).

Este enfoque centrado en la víctima es absolutamente vital, ya que reconoce que el daño trasciende de lo físico, extendiéndose a las esferas emocionales y sociales de la víctima, lo que exige a las instituciones no solo respuestas rápidas, sino también profundamente respetuosas de la dignidad humana de quienes sufren estas violencias.

El convenio C190 hace un recordatorio de que la violencia en el ámbito laboral no debe ser tratada como un problema aislado o privado, más bien reconoce que es una grave violación a los derechos humanos fundamentales.

Para instituciones tan importantes como la UNED que desde su quehacer universitario contribuye a la sociedad costarricense, liderando proyectos que garantizan el acceso a oportunidades alineados con la protección de los derechos humanos, adoptar e interiorizar estos principios y lineamientos establecidos en este convenio, implica ir más allá de la mera existencia de protocolos. Significa fortalecer la formación continua del personal, generar una cultura organizacional de respeto irrestricto y garantizar mecanismos de denuncia que sean verdaderamente accesibles y confiables para los usuarios, que ninguna persona de su comunidad universitaria sienta miedo o resignación al ejercer su derecho inalienable a trabajar en condiciones seguras y justas.

1.6.4 La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

Sin duda es uno de los instrumentos más relevantes, si no el más importante en materia de derechos humanos. Esta declaración fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, marcó un antes y un después en la historia de la humanidad al consagrar principios universales de dignidad, libertad e igualdad.

Su principal propósito fue ofrecer un referente ético y jurídico que garantizara el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas, sin distinción de género, raza, religión, nacionalidad u otra condición. (Naciones Unidas, 1948), art. 2)

Si bien la declaración a sus inicios nace como un instrumento de carácter no vinculante, su alcance e importancia ha sido tal, que hoy se le considera parte del derecho consuetudinario internacional, un corpus de normas aceptadas unánimemente como imperativas por la comunidad internacional. En el caso de Costa Rica, la DUDH adquiere rango supralegal de acuerdo con el artículo 7 de la Constitución Política, confiriéndole una jerarquía normativa superior a las leyes ordinarias y reforzando, de esta forma, la obligación ineludible a las instituciones públicas de respetar y proteger los derechos allí conferidos.

La declaración, en lo que respecta a la lucha contra el hostigamiento sexual, sienta un precedente primordial porque, al reconocer expresamente el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y prohibir los tratos crueles, inhumanos o degradantes (Naciones Unidas, 1948, art. 5), reconoce el valor ético y legal para la construcción de entornos libres de abuso.

Además, se convierte en la piedra angular, al consagrar el derecho a condiciones justas y favorables de trabajo y a la igualdad ante la ley sin discriminación (Naciones Unidas, 1948, art. 23), para exigir ambientes laborales y educativos donde el hostigamiento no tenga cabida.

Para reclamar ambientes laborales y educativos de cero violencias, estos principios establecen la base, asignan obligaciones y responsabilidades de construir esos espacios respetuosos y seguros para todas las personas, no solo a los Estados, sino también a instituciones como las universidades públicas.

Desde una perspectiva de carácter obligatoria, la DUDH trasciende su finalidad para convertirse en un faro que guía la defensa y materialización de los derechos en Costa Rica. No solo se limita a inspirar la creación de leyes como la Ley N.º 7476, sino que impulsa a reflexionar críticamente si su aplicación es efectiva en las instituciones.

En el contexto de la UNED, aplicar el espíritu de la DUDH significa ir más allá de normas o reglamentos; implica construir **una cultura institucional** donde no se tolere ninguna forma de violencia o discriminación, y donde las personas denunciantes no solo sean escuchadas, sino que encuentren mecanismos de protección reales, expeditos y libres de revictimización, que garanticen su dignidad e integridad en cada etapa del proceso.

1.6.5 Principios de Yogyakarta (2007),

Estos principios no son un convenio o un tratado internacional como los anteriores instrumentos, son un conjunto de directrices que se basan en derechos humanos enfocados a la orientación sexual y la identidad de género. Fueron elaborados en el año 2007 por un grupo

de expertos internacionales en esta materia y surgieron como respuesta a la exclusión histórica que han sufrido muchas personas por su orientación sexual o identidad de género. Representan un avance significativo porque proponen estándares claros para garantizar la igualdad y la dignidad de todas las personas, visibilizando formas de violencia y discriminación que por décadas habían sido ignoradas o minimizadas (Principios de YOGYAKARTA, 2007)

Aunque los Principios de Yogyakarta no son directrices vinculantes en el sentido clásico del derecho internacional, su relevancia interpretativa ha sido reconocida por órganos de supervisión de Naciones Unidas y por tribunales internacionales, que los han citado como fuente de orientación progresiva para consolidar la igualdad sustantiva y la protección efectiva de derechos (ONU MUJERES, 2020).

En el caso costarricense, si bien no existe un tratado específico que formalice su ratificación, la jurisprudencia nacional ha ido asimilando su espíritu.

Por ejemplo, la Sala Constitucional, en el voto 2018-12782, reafirmó el deber de las instituciones públicas de garantizar un trato digno e igualitario, sin distinciones arbitrarias relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género. Además, en marzo de 2025 la Sala Constitucional declaró sin lugar un recurso contra los programas de capacitación obligatoria en inclusión LGBTI en el sector público, recordando que promover espacios inclusivos no solo es válido, sino también un deber constitucional e institucional (Sala Constitucional., 2025). Este criterio refuerza la responsabilidad de entidades públicas,

incluida la UNED, de asegurar ambientes libres de discriminación, acoso o violencia motivados por razones de género, identidad u orientación sexual.

Si bien estas sentencias no regulan específicamente el hostigamiento sexual, sí ofrecen principios de protección reforzada que resultan plenamente aplicables cuando se aborda el tema de la violencia y el acoso en ámbitos laborales y educativos.

Desde el enfoque de derechos humanos, los Principios de Yogyakarta subrayan el derecho de toda persona a vivir libre de violencia y discriminación, lo cual abarca también el hostigamiento sexual.

Por ejemplo, el Principio 2 destaca el derecho al reconocimiento ante la ley sin distinciones, y el Principio 3 recalca la obligación de prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de violencia, provenga de actores estatales o privados (Principios de YOGYAKARTA, 2007, pág. 8). Esto refuerza el compromiso institucional de evitar prácticas que perpetúen la impunidad, la revictimización o la negación de justicia para las personas afectadas.

En Costa Rica estos principios se han integrado a las políticas universitarias en materia de respecto a la diversidad género y la orientación sexual por lo que, promover estos principios por medio de la educación resulta indispensable para construir una cultura nacional genuinamente inclusiva, donde ninguna persona se vea vulnerada en su dignidad o sus oportunidades por prejuicios, estereotipos o prácticas violentas.

La UNED, en su condición de universidad pública tiene la responsabilidad de liderar estos cambios, basando su actuación en valores de equidad, respeto y garantía efectiva de los derechos de todas las personas que forman parte de su comunidad. Además, la universidad ha declarado la equidad de género como un eje transversal en su quehacer institucional, creando un Instituto de Estudios de Género el cual se encarga de guiar estas acciones y promover la igualdad y equidad de género en la comunidad universitaria.

1.6.6 Principios orientadores en la atención del hostigamiento sexual

El Estado costarricense ha impulsado la construcción de instrumentos como los son las políticas públicas a favor de las mujeres, acatando los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, con el objetivo claro de erradicar la violencia contra la mujer y también defenderla del hostigamiento sexual.

Este esfuerzo se ve reflejado en la construcción de un documento llamado la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades (PLANOVI 2017-2032), creado por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) con la colaboración del Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN).

Esta política introduce una serie de principios orientadores fundamentales para abordar el hostigamiento sexual de manera integral, definiéndolos como lineamientos que deben seguir las personas que serán las y los responsables de afrontar la violencia contra la mujer (PLANOVI 2017-2032).

Los principios orientadores a los que nos referimos son: el enfoque de género, interseccionalidad, debida diligencia y no discriminación.

Aparecen como herramientas indispensables para mejorar la aplicación de la normativa y garantizar que ninguna víctima quede sin apoyo.

- **El principio de enfoque de género:**

Este principio reconoce el hostigamiento sexual como una forma de violencia que deriva de las desigualdades históricas de poder, estas desigualdades colocan a mujeres y personas con identidades de género diversas en condiciones de mayor vulnerabilidad. La finalidad de este principio es romper con visiones neutrales que suelen minimizar el impacto de estas agresiones, y propone en cambio analizar cómo los roles y estereotipos tradicionales legitiman actitudes de dominación, control o cosificación. (ONU Mujeres, 2017; INAMU, 2023).

- **Principio la interseccionalidad:**

En esta misma línea el principio la interseccionalidad, se entiende como la capacidad de identificar que las violencias no afectan a todas las personas por igual. La interseccionalidad parte de reconocer que factores como la etnia, la condición migratoria, la situación socioeconómica, la edad, la orientación sexual o la discapacidad pueden reforzar los riesgos y las barreras para denunciar el hostigamiento sexual. Así, por ejemplo, una mujer indígena o una mujer con discapacidad puede enfrentar obstáculos adicionales para acudir a un canal formal de

denuncia ya sea por temas culturales o por aspectos geográficos, que le impiden acercarse o solicitar ayuda y que, en muchas ocasiones incluyen también temor a represalias, desconocimiento de sus derechos o falta de accesibilidad a estos mecanismos. Por ello, las políticas institucionales deben contemplar medidas diferenciadas que atiendan de forma respetuosa, empática y efectiva esas múltiples desigualdades, evitando soluciones “uniformes” que dejen a muchas personas desprotegidas (INAMU, 2023).

- **Debida diligencia:**

Entre los principios orientadores más importantes esta la debida diligencia, que se refiere a la obligación de las instituciones públicas y privadas de actuar de forma rápida, profesional, imparcial y con absoluto respeto por la confidencialidad de las personas involucradas. Este principio no solo exige la existencia de reglamentos o protocolos, sino que impone que estos sean aplicados con carácter inmediato, real, efectivo y centrado en las víctimas, para que se garantice el derecho a la verdad, la justicia y la reparación del daño causado. La debida diligencia significa **no tolerar omisiones ni demoras injustificadas y plantea la responsabilidad institucional de prevenir daños mayores**, atender integralmente y sancionar con firmeza las conductas de hostigamiento. (ONU MUJERES, 2017); (PLANOVI, 2017).

Esto sin duda, representa uno de los mayores retos para las instituciones en especial las públicas llenas de trámites engorrosos y burocráticos, porque implica cambiar no

solo normas, sino prácticas y estructuras jerárquicas que históricamente han desprotegido a las víctimas.

- **Principio de no discriminación:**

Como último, pero no menos importante el principio de no discriminación que articula todos los anteriores. Este principio resalta que ninguna persona puede ser objeto de exclusión, violencia o trato desigual por razones de género, identidad u orientación sexual, etnia, discapacidad, edad u otra condición. La igualdad sustantiva, es la base de este principio que conecta con los valores de la dignidad y el respeto consagrados tanto en la Constitución Política costarricense como en tratados internacionales de derechos humanos, como la CEDAW o la Convención Belém do Pará. Incorporar este principio en la atención del hostigamiento sexual significa garantizar que toda persona, sin excepción, tenga acceso a canales seguros de denuncia, reciba un trato digno y encuentre protección efectiva frente a la violencia.

En conjunto estos principios orientadores constituyen la piedra angular para una transformación institucional auténtica, debido a que ofrecen criterios claros y aplicables que van más allá de los discursos o normas escritas en papel.

Al analizarlos en el contexto institucional de la UNED, adquieren especial relevancia porque permiten evaluar si las políticas internas cumplen verdaderamente con la misión de formar profesionales críticos, éticos y conscientes de comprometerse con la igualdad y los derechos humanos de todos y todas las personas de su entorno.

La integración en la UNED de estos principios en su ámbito laboral por medio de protocolos, capacitaciones y mecanismos de acompañamiento serán una señal clara de coherencia entre el discurso institucional y la práctica cotidiana, esto ayudará a adquirir confianza en las autoridades universitarias que demuestren la capacidad de actuar con justicia y respeto. La efectividad de la incorporación de estos, de manera transversal en las políticas universitarias constituye una obligación ética y jurídica por erradicar el hostigamiento sexual.

En definitiva, la existencia de instrumentos nacionales como los principios orientadores son herramientas muy útiles que ayudan a complementar la Ley N.º 7476, articulando mecanismos de protección tanto en el empleo como en la docencia.

Aunque actualmente persisten retos relevantes que impactan directamente la efectividad de esta Ley, estos principios y políticas junto a los convenios internacionales como la CEDAW, Belém do Pará o el Convenio 190 de la OIT, reflejan el esfuerzo de las instituciones del Estado y las naciones internacionales por erradicar la violencia contra las mujeres y el empeño por fortalecer la prevención y sanción de esta forma de violencia de género.

Capítulo II

Contexto normativo de la UNED en la implementación de la Ley N.º 7476

2.1 Evolución normativa en la Universidad Estatal a Distancia

La UNED se crea mediante la Ley N.º 6044 del 22 de febrero de 1977, publicada en La Gaceta N.º 57 del 22 de marzo de ese mismo año y se ha transformado con el tiempo desde su creación hasta la fecha, haciendo suyas diversas normativas y políticas que reafirman su misión institucional de: *Ofrecer educación superior accesible a toda la población, especialmente a quienes enfrentan barreras económicas, sociales, geográficas, culturales, de edad, de género o discapacidad. Busca promover la formación de profesionales críticos y comprometidos con la transformación social a través de un modelo educativo a distancia flexible, inclusivo y de calidad.* (UNED, 2025)

Su consolidación no estuvo exenta de dificultades: en sus primeros años enfrentó un "*cúmulo de acérrimos enemigos*" que cuestionaban la calidad de la educación a distancia y su situación financiera fue descrita como "*dramática y miserable*", según palabras del Dr. Francisco Antonio Pacheco, primera persona en ocupar la rectoría de la UNED (Rodríguez Chaves & Ocampo Hernández, 2017).

A pesar de estos retos iniciales, la UNED logró consolidarse como una institución inclusiva, precursora de la movilidad social y comprometida con la atención de sectores históricamente marginados por el sistema universitario tradicional y actualmente cuenta con estudiantes de todas las regiones del país y de poblaciones que no pueden acceder a otras universidades como son las personas estudiantes de pueblos originarios y en privación de libertad. Actualmente en 2025 la UNED cuenta con más de 43215 estudiantes siendo un motor de transformación educativa y social en Costa Rica. (CINED, 2024)

El fortalecimiento institucional de la UNED se refleja en la actualización continua de sus procedimientos y reglamentos internos, conforme a los cambios en el entorno nacional e internacional. Para este fin, la universidad mantiene un robusto marco jurídico que integra la Ley de Creación, el Estatuto Orgánico, el Estatuto del Personal, reglamentos conceptuales, protocolos académicos y administrativos, lineamientos de calidad, planes institucionales y políticas públicas, todos accesibles y publicados oficialmente por los órganos superiores universitarios. Este compilado normativo sustenta la actividad y el desarrollo institucional, garantizando la coherencia con los objetivos y funciones que definen la misión universitaria. “Véase normativa universitaria de la UNED, que reúne estatutos, lineamientos, reglamentos, manuales y políticas oficiales” ([UNED s.f.](#)).

A partir de la promulgación de la Ley N.º 7476, las instituciones públicas asumieron la responsabilidad de prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en todos sus ámbitos, estableciendo reglamentos, principios y políticas orientadas a proteger la dignidad de quienes integran sus comunidades. En consecuencia, la UNED se vio llamada a crear espacios de aprendizaje y trabajo libres de acoso, alineándose no solo con mandatos nacionales sino también con compromisos internacionales como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, los cuales aportaron definiciones, protocolos y estándares de derechos humanos (con énfasis en los derechos de las mujeres) fundamentales para esta tarea.

A raíz de lo anterior, la UNED en el tiempo ha venido desarrollando herramientas enfocadas en crear una cultura de cero tolerancias a todas las formas de violencia y discriminación en su institución. Este compromiso ético con la sociedad costarricense de

promover la protección de derechos humanos, se ve plasmado en el año 2000 durante el II Congreso Universitario, con la creación una Comisión Institucional para la Equidad de Género, con esto incorpora el enfoque de género como un eje transversal, implementado a través de la sensibilización, la promoción a capacitaciones e investigaciones con perspectivas de género, y el desarrollo de estrategias para transversalizar este eje en la oferta curricular. (UNED, 2000).

Este compromiso institucional se tradujo en logros concretos a partir de análisis jurídico y diálogos sostenidos sobre los desafíos de género, que llevaron años más tarde a la propuesta y creación de un Instituto de Estudios de Género, aprobado por el Consejo Universitario en noviembre de 2009 en sesión N.º 2005-2009, Art. III, inciso 10). ([UNED, 2025](#)).

Reconociéndolo como una instancia interdisciplinaria y humanista comprometida con la construcción de una universidad más justa e inclusiva. El IEG tiene como misión esencial promover la igualdad y la equidad de género. Sus principales funciones comprenden la investigación, la docencia, la extensión y la asesoría especializada, brindando acompañamiento técnico y promoviendo espacios de formación, reflexión y sensibilización en derechos humanos y perspectiva de género.

2.2 Historia institucional frente al hostigamiento sexual

Haciendo una retrospectiva, la UNED inició sus actividades a finales de los años ochenta y en esa época en Costa Rica predominaba una cultura patriarcal que relegaba los derechos de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Sin embargo, con el paso del tiempo y el

diálogo interno se dio en la universidad un cambio en las políticas, especialmente en materia de derechos humanos y en derechos de las trabajadoras de su institución, evolucionando en su respuesta ante el acoso y el hostigamiento sexual. Así, la educación no solo a lo externo, si no a lo interno de la UNED se consolida como un medio para reducir desigualdades y promover la igualdad de género.

Indiscutiblemente un factor determinante para este proceso fue la influencia de los movimientos feministas presentes en numerosas instituciones públicas y muy especialmente en las universidades. Las investigaciones y reflexiones gestadas en estos espacios visibilizaron el daño causado por las conductas misóginas, abriendo caminos para que, aun aquellas personas que temían denunciar encontraran voz y respaldo en el entorno académico.

La universidad comprometida con la sociedad costarricense asume, lo dispuesto por la Ley N.º 7476 (especialmente lo que establece su artículo 5) sobre la responsabilidad jurídica de garantizar espacios libres de hostigamiento sexual. En este marco, adapta y fortalece sus normas internas para establecer procedimientos claros de investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual en sus entornos educativos y laborales. Esta disposición legal representa un punto de inflexión fundamental en la visión institucional, pues impulsa la obligación de formalizar respuestas integrales ante una problemática invisibilizada que afecta la dignidad y el bienestar de la comunidad universitaria.

Como se mencionó anteriormente, en la UNED se realizó II Congreso Universitario en el 2000, de ahí nace la declaración de la equidad de género como un eje transversal del quehacer universitario, por medio de la Moción 8. Este avance de carácter general, pero muy

importante porque constituyó la base ética que sostiene los objetivos de la Ley N.º 7476, al integrar un compromiso institucional con los principios de igualdad y no discriminación.

Dicha moción reforzó la obligación universitaria de armonizar progresivamente todas sus normas internas con los instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica, que reconocen la violencia de género como una violación a los derechos humanos y exigen acciones estatales para su erradicación.

2.3 Reglamentos y normativa específica derivada de la Ley N.º 7476

Como primer marco formal de regulación del hostigamiento sexual en la UNED, el Consejo Universitario aprueba el Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la UNED, en sesión 2184-2012, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 1º de agosto de 2013.

Con este instrumento la universidad responde a la obligatoriedad de la Ley N.º 7476 y como prioridad este reglamento incorpora la definición de hostigamiento sexual descrito en la norma, así como los lineamientos básicos para tramitar denuncias, proteger la confidencialidad de las víctimas y establecer la responsabilidad institucional en la prevención. Sin embargo, el instrumento presentaba inconsistencias importantes como, por ejemplo: carecía de medidas cautelares expeditas, no regulaba la perspectiva de género diferenciada para poblaciones vulnerabilizadas, ni incorporaba mecanismos de debida diligencia conforme a los estándares internacionales.

Para complementar estas carencias al reglamento, se crea el *Protocolo para la Prevención y Denuncia de Casos de Hostigamiento Sexual en la UNED*, en el año 2015.

Este documento ayuda a traducir el reglamento en pasos operativos, a la vez recoge principios clave del derecho internacional, de derechos humanos, así como la libertad probatoria y el respeto a la dignidad de las personas denunciantes. No obstante, su falta de aprobación formal por parte del Consejo Universitario impidió darle un carácter obligatorio, debilitándolo y generando contradicciones con el reglamento vigente (Políticas Institucionales., 2025).

Luego en el año 2017, el Consejo Universitario aprueba en dos sesiones: primero en la sesión 2618-2017 del 21 de setiembre de 2017 y la segunda aprobación en la sesión 2626-2017 el 19 de octubre de 2017, **la Política Institucional Contra el Hostigamiento Sexual**, fundamentada en los principios de debida diligencia, confidencialidad, enfoque pro-víctima y no revictimización, estas políticas procuran alinear la normativa interna con estándares internacionales de protección de derechos humanos. Aunque conceptualmente racional, la política no fue integrada al reglamento de manera vinculante, lo que dificultó su aplicación jurídica en la práctica.

Para actualizar su normativa la universidad reformó el reglamento del 2012 y finalmente a principios del año 2025 se aprueba mediante el acuerdo del Consejo Universitario en sesión ordinaria 3064-2025, Artículo IV, inciso 2), **el Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la UNED** y deja sin efecto el anterior.

Con esta acción, la institución moderniza toda su ruta institucional contra el hostigamiento sexual y subsana las deficiencias señaladas por evaluaciones internas y externas. Este instrumento consolida las obligaciones de la institución en materia de

prevención, establece plazos claros de tramitación de denuncias, introduce medidas cautelares inmediatas y obliga a notificar formalmente la apertura de los procedimientos disciplinarios.

Un aspecto importante de esta reforma es que consolida la perspectiva de género y el principio de no discriminación como ejes rectores de su implementación. También crea la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual (FIHS) con independencia funcional para apoyar legal y psicológicamente a la persona denunciante.

2.4 Análisis del documento anterior “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia” (2012).

Aunque el reglamento aprobado en el año 2012 fue el primer paso formal para dotar a la UNED de normativa específica para atender denuncias de hostigamiento sexual; no fue efectivo, resultó ineficaz por varios factores estructurales y procedimentales.

Según el Instituto de Estudios de Género (IEG), en su informe interno del 2019 (IEG, 2019) este reglamento no incorporaba un enfoque claro de derechos humanos ni lineamientos de debida diligencia reforzada, además de carecer de medidas cautelares rápidas y de mecanismos de protección psicoemocional para las personas denunciantes.

Estas carencias generaron desigualdad en la aplicación de los procedimientos, pues las diferentes unidades de la institución interpretaban los casos con criterios dispares, afectando la seguridad jurídica, la igualdad de trato y la confianza de la comunidad universitaria.

A su vez el Informe Anual de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual de la UNED, emitido en el año 2019 corrobora este diagnóstico. Este informe evidenció que durante ese año no se formalizó ninguna denuncia ante la Junta, a pesar de haberse brindado 14 asesorías relacionadas con situaciones de posible hostigamiento sexual (JECHS, 2019, pág. 8). Esta ausencia de denuncias podría interpretarse no como falta de casos o situaciones de acoso, sino como resultado de la falta de apoyo y desconfianza institucional, además del miedo a represalias y la normalización de la violencia de género, factores que el propio informe identifica como barreras persistentes (JECHS, 2019, pág. 9).

Asimismo, el informe señala limitaciones serias en la aplicación del reglamento a lo interno de la UNED, como la falta de un equipo interdisciplinario capacitado, en especial con formación en género y derechos humanos, la inexistencia de personal administrativo exclusivo, la ausencia de infraestructura adecuada y lo más importante la carencia de un presupuesto propio para la atención de casos. (JECHS, 2019, pág. 10)

Estos vacíos afectaron la capacidad de la Junta para dar respuestas efectivas y oportunas, incumpliendo así los principios internacionales de prevención, protección y reparación integral que exigen la Convención Belém do Pará (Organización de los Estados Americanos., 1994) y la CEDAW (Naciones Unidas , 1979)

Por otro lado, aunque se realizaron nueve procesos de capacitación dirigidos a 218 personas funcionarias, y se impulsaron campañas de información como “Yo digo No al Hostigamiento Sexual”, estos esfuerzos resultaron insuficientes sin el respaldo de un procedimiento claro y un reglamento normativo articulado (JECHS, 2019, págs. 5-7)

Esto generó, de acuerdo con el propio informe, un escenario de fragmentación normativa que daña la funcionalidad del reglamento y como resultado aumenta la desconfianza de la comunidad universitaria para denunciar, lo que afecta la protección de las personas víctimas.

Aunque se reconoce el esfuerzo de la universidad por avanzar en la protección contra el hostigamiento sexual y cumplir con sus compromisos de defensa de los derechos humanos, el reglamento anterior no logró consolidar procesos ágiles, confiables y respetuosos. La falta de medidas cautelares adecuadas, de recursos institucionales estables y de un enfoque interseccional generó vacíos que justificaron la reforma integral aprobada en 2025.

2.5 Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de hostigamiento sexual (2015)

Como se mencionó anteriormente, en 2015 la UNED elaboró un Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de hostigamiento sexual, con el propósito de ofrecer una guía técnica que complementará al reglamento institucional vigente (UNED, 2015).

El documento establece un procedimiento de nueve pasos y se fundamenta en principios orientadores como la confidencialidad, la libertad probatoria, el enfoque pro-víctima y la actuación sin dilaciones indebidas.

Este instrumento también asignaba al IEG la función de recibir denuncias de hostigamiento sexual, lo cual excede las atribuciones establecidas en el reglamento del 2012, generando un conflicto de competencias. Además, incluye plazos de resolución que no

coincidían con los establecidos por la Junta Especial, creando contradicciones normativas que afectaron la coherencia del sistema (UNED, 2025).

Según otro informe del IEG del 2022, indica que el protocolo nunca fue aprobado formalmente por el Consejo Universitario, su implementación ha sido parcial y no obligatoria. Esta falta de apoyo se refleja en su poca aplicabilidad práctica y afecta su eficacia como mecanismo institucional de atención. De hecho, la ausencia de articulación legal entre el reglamento, la política institucional y el protocolo fue identificada como una de las principales causas de la fragmentación normativa previa a la reforma de 2025 (IEG, 2022).

2.6 Política Institucional

Con el fin de integrar estándares internacionales, la UNED crea la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, aprobada mediante la sesión N.º 2618-2017, Artículo II, inciso 1-a) del Consejo Universitario, celebrada el 21 de septiembre de 2017.

Este instrumento surgió tras constatar que existían vacíos de coordinación entre el reglamento vigente del año 2012 y el protocolo elaborado en el año 2015, además de una creciente presión internacional, en especial en ámbitos académicos, para fortalecer los derechos de las personas víctimas de violencia de género.

Entre los considerandos de la política, se incluyó expresamente la obligación de la UNED de articular sus normas con la Ley N.º 7476 y con instrumentos internacionales como

la Convención Belém do Pará y la CEDAW, con el propósito de garantizar el derecho a una vida libre de violencia y la tutela efectiva de los derechos fundamentales. También la universidad reconoció la necesidad de que esta política se enfocara de manera integral a lo preventivo, dándole esa línea reparadora y no revictimizante, tal como lo establecen las recomendaciones de la Corte IDH en casos paradigmáticos como el del Campo Algodonero vs. México (2009) y el de Guzmán Albarracín de Ecuador.

Esta política organiza su acción en cuatro ejes principales: prevención, atención, seguimiento y rendición de cuentas.

¿Por qué en prevención? Porque busca sensibilizar a toda la comunidad universitaria con capacitaciones y divulgación.

En el eje de la intención busca que sea una herramienta que dote de esas pautas generales de intervención con perspectiva de género; en seguimiento, propone monitorear las denuncias y resolverlas sin dilaciones indebidas y por último el eje de la rendición de cuentas, impulsa a procesos de evaluación periódica a lo interno para mejorar los mecanismos de protección.

Esta política, sin embargo, carece de carácter obligatorio ya que el propio texto de la política aclara que no es vinculante, además no fue integrada formalmente al reglamento institucional, lo que limita su capacidad para obligar a todas las instancias universitarias a aplicarla de forma homogénea. Esto queda evidenciado en diversos informes internos, por ejemplo, en el emitido en el año 2019 por la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual (JECHS) en el que destaca que, aunque la política tuvo solidez conceptual, su difusión fue

insuficiente y se concentró en charlas, reimpresiones y envío de correos electrónicos, con alcance limitado a la sede central y algunos centros universitarios, dejando rezagadas otras dependencias y parte de la población estudiantil. (JECHS, 2019).

Por ello, surgieron situaciones donde existían normas, pero la comunidad no las conocía ni las utilizaba como referencia práctica para denunciar o prevenir el hostigamiento sexual.

Estos problemas no necesariamente significan que la política estuviera mal dictada; pero si reflejan barreras operativas que enfrenta la institución para adoptar políticas de género de forma efectiva, ya sea por falta de recursos, falta de mecanismos de supervisión o de sensibilización permanente en la Universidad. Esto da una visión del verdadero reto que enfrenta la UNED que es garantizar la apropiada difusión de toda la normativa interna no solo de la política, como parte de esa formación continua a todas las personas funcionarias y revisar sus instrumentos jurídicos con actualizaciones según los estándares nacionales y el entorno internacional.

También es importante que sus procedimientos internos estén vinculados no solo con la política si no con instrumentos relevantes como el Estatuto de Personal de la universidad, que es un documento esencial, porque da las pautas que se deben de seguir para la vida laboral de sus funcionarios; si esto sucede, se puede lograr el objetivo de proteger a las personas de manera efectiva y prevenir nuevas formas de violencia en todos sus entornos.

Finalmente es importante mencionar que, derivado de una obligación incluida en el acuerdo del Consejo Universitario que aprobó el nuevo reglamento en la UNED, actualmente

la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia aprobada en el año 2017, se encuentra en revisión para su actualización o para la emisión de una nueva política institucional, lo cual se encuentra a cargo de una comisión del Consejo Universitario que además cuenta con la participación de diferentes sectores de la comunidad universitaria para lograr un instrumento global producto de una construcción participativa.

2.7 Estatuto de Personal de la UNED

El Estatuto de Personal como se mencionó anteriormente es un instrumento importante en la Universidad ya que regula la vida laboral de las personas funcionarias en la institución, definiendo deberes y prohibiciones, así como establece procedimientos claros para la carrera administrativa y profesional en la UNED. Este instrumento reglamentario está fundamentado en su artículo 1 que indica lo siguiente: *El presente Estatuto de Personal, conforme con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, tiene como objeto garantizar el desarrollo de la Carrera Universitaria de los funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia y regular todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como establecer los deberes y los demás derechos y beneficios.*” (UNED, 2023)

Con el fin de acatar de manera integral lo dispuesto por las autoridades universitarias, la UNED incorporó a este instrumento en una reforma en el año 2002, una tipificación del hostigamiento sexual como falta grave. Esta disposición representó un avance institucional

que ayuda aceptar y visualizar esta problemática, esto refuerza la protección de los derechos de las personas funcionarias en el entorno laboral.

Desde otra perspectiva la inclusión de esta figura, en este estatuto interno permitió sentar las bases para la implementación de políticas y procedimientos más efectivos de prevención, atención y sanción de estas conductas indeseadas. (UNED, 2002).

Por lo tanto, el Estatuto de Personal de la UNED indica en su Artículo 122 sobre el "órgano director competente del procedimiento" la siguiente excepción:

"El órgano encargado de instruir el proceso administrativo disciplinario en la UNED es la Oficina Jurídica, se exceptúan las denuncias por acoso psicológico y laboral, así como el hostigamiento sexual cuyos procesos administrativos serán instruidos por la instancia que indique cada reglamento. Es competencia exclusiva del Rector o del Consejo Universitario según el caso, la resolución final del asunto. " (UNED, 2023)

Este artículo aclara que la tramitación de los procesos por acoso sexual es una función que corresponde a la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual (JECHS), cuya normativa y procedimientos están desarrollados en el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad.

2.8 Rol del Instituto de Estudios de Género (IEG) como ente articulador normativo

La universidad avanza en materia de derechos humanos, como se mencionó anteriormente, con la creación de un actor clave en la consolidación normativa, para poner en marcha la Ley N.º 7476. Nos referimos al Instituto de Estudios de Género (IEG) se crea como parte del compromiso institucional de la UNED, con la igualdad y la equidad de género. Su creación se aprobó mediante Acuerdo tomado en sesión N.º 2005-2009 del Consejo Universitario, celebrada el 4 de noviembre de 2009.

Este instituto adscrito a la Vicerrectoría de Docencia nace como un ente técnico especializado en transversalizar el enfoque de género, promoviendo la investigación y sensibilización en materia de igualdad, también apoya a la armonización normativa de la universidad en línea con los principios internacionales ratificados por Costa Rica en materia de derechos humanos. Para ello cuenta con profesionales en el área de derechos humanos, derecho internacional, así como trabajadoras sociales, psicólogas, investigadoras y una abogada especializada en derechos fundamentales.

El IEG tiene como objetivo según el Manual Organizacional de la UNED (2025) (p. 69): *“Desarrollar, promover y divulgar investigaciones, estrategias y acciones permanentes, desde una perspectiva de género acerca de las realidades y prospectivas sociales e institucionales, orientadas al aporte de nuevos conocimientos para propiciar la igualdad de género en los diferentes ámbitos del quehacer universitario y de la sociedad costarricense”*.

Para lograr ese objetivo el IEG debe de generar asesoría técnica en la elaboración de reglamentos armonizados con políticas internacionales y brindar formación a la comunidad universitaria con estrategias para prevenir el hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género. Eso en línea con la Ley N.º 7476 y los reglamentos universitarios. De modo que, la institución pueda cumplir con la obligación de garantizar entornos laborales y académicos libres de violencia. Además, debe de promover investigaciones en este tema con el fin de ayudar a la universidad a tomar acciones en materia de derechos humanos.

En conclusión, el IEG respalda directamente la lucha contra el hostigamiento sexual en la UNED porque le da a la universidad un espacio especializado para investigar, educar y transformar su cultura organizacional con base en la igualdad de género.

2.9 Fundamentación jurídica y estándares internacionales en la normativa universitaria contra el hostigamiento sexual.

Con la promulgación de la ley N.º 7476 y sus reformas, el país materializa de manera jurídica la protección a los derechos de las personas afectadas por el acoso y el hostigamiento sexual y a la vez da respuesta al compromiso que adquirió al ratificar varias convenciones internacionales como la Convención Belém do Pará y la CEDAW, contando con un marco jurídico para sancionar estas prácticas.

La influencia de estos instrumentos internacionales no se limita a un respaldo formal: han servido de fundamento para fortalecer la protección de derechos humanos que son reconocidos como inalienables, y nutren el objetivo esencial de la Ley N.º 7476 y los

reglamentos que deriven de ella. De este modo, la normativa no solo ampara derechos fundamentales, sino que también integra un conjunto de principios que orientan la defensa de la dignidad humana y la integridad de las personas víctimas.

A partir de tales compromisos y valores, diversas instituciones públicas y en particular, las universidades han emprendido el reto de revisar y actualizar sus propias políticas. Es así, que han desarrollado reglamentos internos y promovido investigaciones que contribuyen a que el país avance en la construcción de espacios laborales y educativos más seguros y justos, alineados con el marco internacional asumido por el Estado. Sobre esa base, destacan los siguientes principios orientadores:

- El respeto a la dignidad humana, esta normativa procura proteger a todas las personas en su entorno laboral y académico, reconociendo que el hostigamiento sexual, lesiona profundamente este derecho esencial.
- El derecho a la igualdad y no discriminación, se entiende que el hostigamiento sexual es una forma de discriminación por razón de sexo. La Ley N.º 7476 responde al principio constitucional y convencional de igualdad ante la ley.
- El derecho a un ambiente libre de violencia es así como el ordenamiento nacional garantiza que cada persona pueda desarrollar su trabajo y su vocación en un espacio seguro, libre de maltrato o temor, reforzando dicho derecho a través de la creación y puesta en práctica de normas y reglamentos específicos.

Por otra parte, a nivel internacional el artículo 2 de la CEDAW (Naciones Unidas , 1979), establece el compromiso que tienen los Estados de adoptar medidas legislativas,

administrativas y de otra índole para proteger los derechos de las mujeres y garantizar recursos efectivos de defensa. De igual forma, la Convención Interamericana Belem do Pará, (Organización de los Estados Americanos., 1994), obliga en su artículo 7 actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia de género, incluyendo aquella que sucede en entornos educativos y laborales.

Además, hay sentencias importantes que emanan de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), que reflejan la protección de los derechos humanos y obligan a crear normas y políticas a los países, para erradicar la violencia y defender a las víctimas, casos como el del Campo Algodonero vs. México (2009), donde se condenó al Estado mexicano por su inacción ante los asesinatos y desapariciones de mujeres en Ciudad de Juárez.

Esta resolución de la Corte IDH fue fundamental, porque por medio de esta sentencia se reconoció la perspectiva de género, acuñando el término de feminicidio, esto quiere decir que le impone la responsabilidad al Estado por no actuar con debida diligencia. Este proceso fue elemental para la creación de instrumentos orientados a proteger a las mujeres y su lucha contra la violencia de género, también reforzó la idea de sostener que la debida diligencia implica respuestas coordinadas, oportunas y eficaces por parte de las autoridades, lo cual garantiza procesos más sensibles a las necesidades de las víctimas para evitar su revictimización. (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS , 2009)

En nuestro país esta obligación se refuerza a través del artículo 33 de la Constitución Política, que consagra el principio de igualdad ante la ley, así como se ampara en el artículo

24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que impone la obligación a los Estados de proteger sin discriminación los derechos fundamentales.

Otra sentencia clave que ayudó a la defensa de los derechos de las mujeres, contra la violencia sexual en especial en la docencia, además impulsó la creación de estándares internacionales obligando a los Estados a proteger la vida, la dignidad y la educación, pero una educación en entornos libres de violencia fue el Caso “*Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador*”. Esta sentencia analizó el caso de la estudiante Paola del Rosario Guzmán Albarracín víctima de violencia sexual por parte del vicerrector y del médico de su colegio entre la edad de 14 y 16 años, lo que lamentablemente provocó su suicidio en el año 2002.

Dieciocho años después de los hechos, en el año 2020 la Corte IDH condenó al Estado ecuatoriano por la responsabilidad de la violencia sexual que sufrió Paola Guzmán, también por la falta de atención médica y la ausencia de una investigación efectiva del caso, declarando negligencia institucional. La Corte IDH determinó que el Estado ecuatoriano violó derechos fundamentales como la vida, la integridad de la persona, la educación y la igualdad, además no cumplió con el deber de prevenir la violencia de género en el ámbito docente y escolar.

En este caso la Corte IDH, también ordenó al Estado la reparación del daño causado con medidas simbólicas y estructurales entre ellos un acto público de disculpas, la creación del Día Nacional Contra la Violencia Sexual en las Escuelas, así como la ejecución de protocolos preventivos y de educación sexual integral en la docencia. (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS., 2020)

Estas sentencias y los instrumentos que Costa Rica ratificó son relevantes, porque someten a los países a trabajar y materializar acciones con el fin instaurar leyes, normas o reglamentos que sancionen y enmienden estos actos de violencia, además son esenciales para impulsar políticas institucionales que amparan los derechos de estas víctimas.

La UNED como institución comprometida con el país, establece en el artículo 2 inciso a) de su Estatuto Orgánico, como primer objetivo fortalecer los valores en que se fundamenta el Estado costarricense como: la dignidad humana, la igualdad y la justicia. Para ello busca actualizar sus normas en materia de derechos humanos y adopta políticas internacionales en temas de protección y defensa de estos.

Así que, por medio de su quehacer ayuda con el cambio cultural de cero tolerancias a la violencia sexual, formando profesionales con valores éticos y en línea con el respeto a los derechos fundamentales. Esto también se refleja en la práctica con impulsar cambios estructurales creando IEG y apoyando iniciativas que promuevan el respeto a la dignidad humana aplicando reglamentos, protocolos y políticas, con el fin de prevenir y erradicar la violencia sexual y, de género en su institución.

Entre estos instrumentos destaca el reglamento institucional para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual del 2012. Este reglamento impulsaba un cambio cultural en la institución, aunque se enfrentó con muchos retos entre ellos uno administrativo, debido a que este documento no fue debidamente articulado y según las investigaciones resultó insuficiente, para garantizar una protección real a las personas víctimas de hostigamiento sexual.

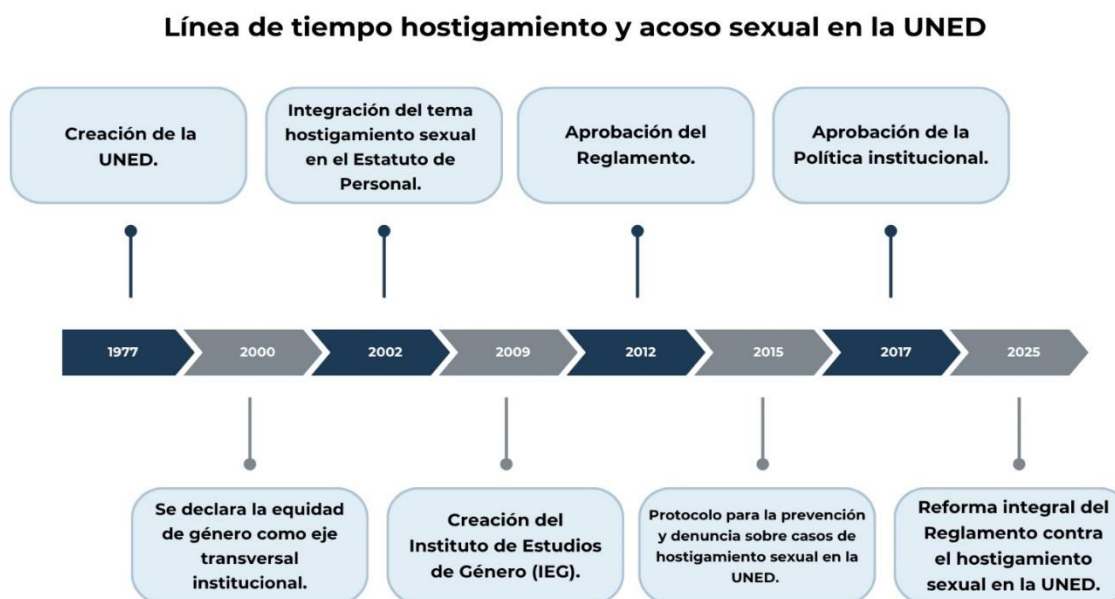
En este sentido, ese instrumento a pesar de que nace como una iniciativa real de protección de derechos humanos, especialmente contra la violencia de género no fue suficientemente claro, no solo porque le faltaron mecanismos de control o de articulación con otras normas internas, sino que provocó un escenario de inseguridad jurídica en la UNED, que perjudicó el derecho de acceso a la justicia y debilitó mucho la confianza en los procesos institucionales de las personas afectadas.

La universidad tiene claro que, para alinearse con el mandato de la Ley N.º 7476 y de los compromisos asumidos internacionalmente, con la visión de igualdad sustantiva que fundamenta un Estado democrático y de derecho (CEDAW, 1979; OEA, 1994; Corte IDH, 2009), es indispensable que sus instrumentos jurídicos tengan un enfoque integral de equidad y lo más importante, es que se aplique el principio de debida diligencia en sus procedimientos, con el fin de materializar el avance en derechos humanos.

Es fundamental señalar que, un marco normativo articulado, dotado con recursos adecuados y con expertos en la materia, les garantice a las personas funcionarias víctimas de hostigamiento sexual, una justicia pronta y cumplida.

Para una mejor claridad del tema, de seguido describo la línea del tiempo que se ha seguido en la UNED, para la promulgación y ejecución de la tutela a la igualdad de género y a la garantía de eliminación y sanción del acoso sexual:

Figura 1 Línea de tiempo



Elaboración propia Ej. Nota. Datos recopilados de los archivos del II y III Congreso Universitario.

El recorrido normativo de la UNED, respecto a la aplicación de la Ley N.º 7476, refleja un proceso marcado tanto por avances significativos como por limitaciones estructurales persistentes en la institución. Desde su creación, la universidad operó en un entorno patriarcal que invisibilizaba el hostigamiento sexual, careciendo de mecanismos efectivos para su prevención y sanción. La Ley N.º 7476 de 1995 constituyó un punto de inflexión que obligó a la UNED a adecuar sus marcos internos para asumir un rol activo en la erradicación de esta forma de violencia.

Cabe destacar que, la implementación de dicha ley fue gradual y en ocasiones, fragmentada. Los instrumentos como el reglamento de 2012, el protocolo de 2015 y la política institucional de 2017 surgieron como intentos por consolidar un sistema de atención,

pero sus limitaciones (falta de articulación jurídica, ausencia de medidas cautelares expeditas y poca capacitación del personal) redujeron su efectividad.

Estas debilidades quedaron evidenciadas en informes como los de la junta (JECHS, 2019) y el IEG (2022), los cuales revelaron una institución incapaz de responder con la debida diligencia, provocando desconfianza, subregistro y normalización de la violencia. Mencionado anteriormente.

Luego de la historia descrita, es importante decir que la aprobación de la reforma integral al Reglamento contra el hostigamiento sexual representa, un hito en la evolución normativa de la universidad en paralelo con la normativa del país. Esta reforma no surge en el vacío, sino como resultado de años de análisis técnico, informes, presión institucional y compromisos internacionales que exigen a la UNED garantizar entornos libres de hostigamiento. No obstante, el éxito de esta transformación normativa dependerá no solo de su contenido jurídico, sino de su ejecución, respaldada por voluntad política, recursos adecuados y una cultura institucional comprometida con los derechos humanos.

En síntesis, lo expuesto a lo largo de este capítulo evidencia que avanzar hacia un modelo garantista de prevención y sanción del hostigamiento sexual, supone mucho más que la simple existencia de reglamentos. Resulta indispensable mantenerse al tanto de las tendencias internacionales en materia de derechos humanos, fomentar la coherencia institucional, cultivar la sensibilidad social y, sobre todo, sostener un compromiso constante con la igualdad sustantiva. Así lo demandan tanto los principales tratados y convenciones

internacionales (Naciones Unidas, 1979), la Convención Belém do Pará (Organización de los Estados Americanos., 1994) y los estándares establecidos por la Corte IDH (2009).

Capítulo III

Transición normativa en la UNED

3.1 Evolución de la Ley 7476 en la UNED

Tras la revisión del marco nacional de esta ley, en este capítulo se examina la respuesta de la UNED, su transformación jurídica, centrándose en las acciones institucionales que dieron origen a la reforma al Reglamento 2012 y su aplicación práctica.

Es importante identificar los avances, así como las persistencias o vacíos del nuevo reglamento, desde un enfoque de derechos humanos. Se profundiza en la evolución jurídica que ha emprendido la UNED en su respuesta institucional al hostigamiento y al acoso sexual. La trayectoria desde el *Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* (en adelante, el Reglamento 2012) hasta la aprobación de su sucesor, el *Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en la UNED* (en adelante, el Reglamento 2025) analizando las fuerzas internas y externas que catalizaron este cambio.

Por otro lado, se analiza la participación de actores universitarios clave, así como la adaptación a un entorno jurídico nacional e internacional cada vez más exigente. Se busca interpretar esta transición como un reflejo del compromiso institucional y con una administración de justicia más garantista, fundamentada en los derechos humanos, el deber de debida diligencia y la perspectiva de género.

3.2 Proceso de reforma:

Desde la promulgación del Reglamento 2012, informes comenzaron a señalar vacíos y limitaciones en el abordaje institucional del hostigamiento sexual. Entre los informes destacan el del Instituto de Estudios de Género (IEG), la Junta Especial de Hostigamiento Sexual (JECHS) y la Comisión de Políticas Institucionales, en los cuales se identificaron una clara fragmentación normativa entre el reglamento, la política institucional de 2017 y el protocolo de 2015. Obviamente esta desarticulación, generaba incertidumbre jurídica, procesos poco definidos y una notable desconfianza en los procesos, evitando que las personas víctimas presentaran denuncias.

A partir del 2020 al 2024, la UNED llevó a cabo un proceso de revisión integral de su normativa en materia de hostigamiento sexual. Para ello se conformó un equipo técnico interdisciplinario, integrado por la Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario (CAJ), la Oficina Jurídica y el Instituto de Estudios de Género (IEG), que trabajaron de forma conjunta en la actualización del marco normativo.

De este trabajo colaborativo surgió el documento titulado “*Análisis de la reforma integral del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED*” el cual sistematizó los principales factores que justificaban la necesidad de una reforma. Dentro de estos se incluyeron la urgencia de fortalecer la protección efectiva de los derechos humanos, asegurar un procedimiento especializado y con enfoque pro-víctima, y eliminar esas barreras estructurales que dificultaban el acceso a la denuncia por parte de las víctimas.

Luego de ese trabajo articulado, nació un borrador definitivo que fue validado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, esta instancia fue la encargada de liderar la revisión y transformación del documento. Cabe destacar que constituyó un ejercicio de deliberación normativa amplio y plural, aunque no estuvo exento de tensiones. En el acuerdo comunicado en el oficio CU.CAJ-2025-016, se reconoce que el proceso enfrentó resistencias internas, particularmente relacionadas con el rediseño institucional de las competencias, como la inclusión de la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual y la redistribución de atribuciones de la JECHS.

Estas tensiones son comprensibles, dentro de una reforma estructural, dado que toda redistribución de poder suele implicar el cuestionamiento de prácticas arraigadas y la necesidad de transitar hacia una nueva cultura organizacional, muy consolidada en la institución.

En este contexto, el análisis técnico-jurídico contenido en el oficio conjunto numerado AJCU-2024-082/O.J.2024-459/IEG-026-2024 fue fundamental. Dicho informe dejó constancia de que la propuesta normativa fue revisada de forma coordinada por la Subcomisión Técnica, la cual procuró respetar la filosofía de protección de derechos planteada inicialmente por el IEG, a la vez que garantizaba la viabilidad legal, administrativa y presupuestaria del nuevo proceso. Esta articulación fortaleció la legitimidad de la propuesta y confirmó la voluntad institucional de avanzar hacia un reglamento más protector y ajustado a estándares internacionales.

Al final este trabajo en conjunto rindió frutos, integrando una propuesta robusta que se elevó al plenario del Consejo Universitario, mediante el oficio CU.CAJ-2025-016, del 27 de febrero de 2025; ese órgano posteriormente aprobó el nuevo Reglamento Institucional comunicado mediante oficio CU-2025-098-C, en sesión N°. 3064 del 13 de marzo del 2025, inciso IV-2 (a), titulado “*Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en la UNED*” .

Esta decisión marco un hito en la consolidación de un enfoque normativo moderno, comprometido con el derecho de todas las personas a vivir una vida libre de violencia dentro del entorno universitario. (Consejo Universitario, 2025)

A continuación, se presenta un cuadro, para visualizar los actores claves involucrados en el proceso de reforma al Reglamento 2012 y otro con los factores que la motivaron.

Figura 2-Actores clave en la reforma normativa

Actor institucional	Rol en el proceso de reforma
Instituto de Estudios de Género (IEG)	Además del enfoque de género, el IEG fue actor detonante del proceso de reforma, al documentar reiteradamente (en informes anuales y comunicaciones internas) las limitaciones del reglamento anterior. Su participación fue clave no solo a nivel técnico, sino político, al posicionar el tema dentro de la agenda institucional. Este rol debe analizarse también desde su valor como garante epistémico de la transversalización de derechos humanos y enfoque interseccional. El IEG es sus informes (2021, 2022) recomendó la creación de una Fiscalía especializada y criticó la falta de claridad procesal en la normativa anterior.
Subcomisión técnica	Esta Subcomisión se sustentó en insumos como el documento CU.CAJ-2025-016, lo que le dio legitimidad jurídica al proceso. No solo revisó la estructura del reglamento, sino que construyó una narrativa jurídica armonizada entre la política institucional, el protocolo y el nuevo reglamento. También fue la instancia que incorporó buenas prácticas comparadas y referencias internacionales como la CEDAW y la Convención Belém do Pará. Su trabajo marcó un hito en la consolidación de una propuesta normativamente sólida y viable.
Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario	Fue mucho más que una instancia receptora. Según los considerandos del oficio CU.CAJ-2025-016 la Comisión analizó detalladamente el impacto legal del nuevo modelo, validó su compatibilidad con el Estatuto Orgánico y avaló el rediseño institucional que implicaba la creación de la Fiscalía. También asumió un rol estratégico al canalizar el proceso al plenario, en un contexto de cierta resistencia institucional.
Jefatura del IEG (2023-2024)	Es valioso mencionar que la Dra. Natalia Mora no solo lideró técnicamente, sino que incorporó este proceso como parte de su gestión política institucional. Su impulso aparece reflejado en los informes de gestión, donde priorizó esta reforma como parte de la transversalización del enfoque de género.
Consejo Universitario	Además de aprobar el nuevo reglamento, el Consejo Universitario tuvo que resolver debates sobre competencias, estructura y presupuesto que implicaba el nuevo modelo. La aprobación del CU-2025-098-C en sesión 3064 representa el cierre formal de un proceso de reforma institucional que se extendió durante más de cuatro años.

Elaboración propia

Figura 3-Factores que motivaron la reforma normativa en la UNED

Factor identificado	Descripción
Fragmentación normativa	Existencia paralela de reglamento, política institucional y protocolo sin articulación clara.
Baja tasa de denuncias	Informes como el de la JECHS (2019) señalan múltiples años sin denuncias formales
Subregistro institucional	Indicadores de la Defensoría de los Habitantes y el IEG muestran discrepancia entre casos reales y reportes oficiales.
Desactualización normativa	El reglamento anterior no reflejaba los principios de DD.HH., enfoque de género ni medidas cautelares modernas.
Compromisos internacionales	Necesidad de alinear la normativa interna con la CEDAW, Belém do Pará y el Convenio 190 de la OIT.

Elaboración propia

La reforma al reglamento del año 2012 no fue un cambio aislado, ni meramente técnico, sino el resultado de un proceso colectivo, deliberativo y profundamente marcado por demandas institucionales de justicia, protección efectiva y actualización normativa.

Luego de superada la etapa de revisión, validación y aprobación por parte del Consejo Universitario, corresponde examinar en detalle los elementos estructurales que componen el nuevo Reglamento 2025. Lo que permitirá valorar su alcance, los mecanismos de protección y las implicaciones jurídicas que se plantean para la comunidad universitaria.

El Reglamento 2025, está compuesto por un total de 65 artículos, distribuidos en cinco capítulos que abordan distintos aspectos relacionados con la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en la UNED. El Capítulo I desarrolla las Disposiciones Generales; el Capítulo II, la Política Institucional; el Capítulo III, las Disposiciones Generales del Procedimiento Disciplinario; el Capítulo IV, los Órganos Competentes del Procedimiento; y el Capítulo V, El Procedimiento.

El nuevo reglamento representa una transformación profunda, con un contenido estructural que refleja una transición hacia un modelo normativo centrado en la dignidad de las personas, el respeto de sus derechos y la eliminación de prácticas institucionales revictimizantes.

Para favorecer una mejor comprensión y acceso a la información normativa, a continuación, se presenta un cuadro que organiza visualmente la estructura del Reglamento 2025, permitiendo identificar de forma clara el enfoque integral y garantista adoptado por la UNED en esta materia:

Figura 4-Estructura del reglamento 2025

Elemento estructural	Descripción y aportes clave
<ul style="list-style-type: none"> Enfoque normativo integral 	<p>Incluye prevención, atención, investigación y sanción. Se fundamenta en principios como debida diligencia, enfoque pro-víctima, interseccionalidad y no revictimización.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual 	<p>Nueva instancia técnica para recibir y analizar denuncias, con funciones claras y separación del órgano sancionador. Mejora la objetividad y eficiencia procesal.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Medidas cautelares fortalecidas 	<p>Regula expresamente las medidas provisionales para proteger a la persona denunciante desde el inicio del procedimiento.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del ámbito de aplicación 	<p>Aplica no solo a funcionarios y estudiantes, sino también a personas externas vinculadas a la UNED.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Claridad procedimental 	<p>El reglamento define plazos, fases del proceso, órganos responsables y derechos de las partes. Garantiza mayor transparencia y seguridad jurídica.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Demanda social y legitimidad institucional 	<p>Aumento de la conciencia pública sobre la violencia basada en género en contextos educativos y exigencia ciudadana de mayor rendición de cuentas por parte de las universidades.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Subregistro institucional 	<p>Diversos informes del IEG y de la JECHS, indican que la Defensoría Estudiantil manifestó una discrepancia estructural entre las experiencias de acoso y los registros oficiales, lo que sugiere barreras de acceso al sistema y una desconfianza hacia los mecanismos institucionales existentes.</p>

Nota: Elaboración propia

A diferencia del reglamento anterior, este nuevo instrumento no se limita a una formulación reactiva, sino que articula la prevención, la atención, la investigación y la sanción de los casos.

Uno de los elementos más innovadores del nuevo reglamento es la creación de la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual. Esta unidad, de carácter técnico y autónomo, tiene la responsabilidad de recibir y analizar inicialmente las denuncias, garantizando un primer filtro especializado y objetivo. A diferencia del modelo anterior, que delegaba estas funciones en comisiones sin formación especializada, la Fiscalía fortalece la calidad jurídica del procedimiento, separando las funciones de investigación y sanción.

Cabe destacar que el aporte realmente novedoso de este documento es que, incorpora la figura de la Fiscalía como asesor para las personas víctimas, que hasta la actualidad no contaban con ningún apoyo profesional y procesal, al momento de interponer su denuncia o dar a conocer su caso. Esto es muy significativo porque permitirá que las víctimas encuentren guía, apoyo y dirección en su situación que es bastante difícil de afrontar, en especial sin ayuda.

Se toma en cuenta lo que el Instituto de Estudios de Género (IEG) planteó, que esa Fiscalía debía garantizar atención legal y psicológica y fungir como instancia intermediaria, competente ante denuncias de hostigamiento, velando por la integridad y los derechos de la persona denunciante.

De esa manera, el Reglamento consagra esa responsabilidad en el artículo 31, que define la FIHS como instancia especializada con independencia funcional y de criterio, y en el

artículo 32, que detalla sus funciones, entre las cuales figura representar a la víctima, orientar legalmente y dimensionar las consecuencias traumáticas del hecho denunciado, incluso en su ausencia si se lo delega. (UNED, 2025)

Su incorporación responde tanto a estándares internacionales como a las observaciones internas recogidas en los informes del IEG y de la Junta Especial de Hostigamiento Sexual (JECHS), donde se evidenciaban fallas procesales y riesgo de revictimización.

Otro punto destacable es la regulación clara y detallada de las medidas cautelares. El reglamento prevé su aplicación desde el momento de la presentación de la denuncia, sin que ello implique prejuzgamiento. Estas medidas, que incluyen reubicaciones, restricciones de contacto y apoyo psicosocial, son fundamentales para salvaguardar la integridad emocional, física y académica de las personas denunciantes. En este sentido, el reglamento no solo fortalece la protección jurídica, sino que también reconoce la importancia de un acompañamiento institucional sensible y oportuno.

Es importante aclarar que en el Reglamento 2025, se incluye la posibilidad de dictar medidas cautelares, que no se encuentren enlistadas, porque pueden responder a situaciones particulares, esto lo que da es flexibilidad en la protección a las víctimas.

Además, el artículo 56 dispone que “la Junta o el órgano director, mediante resolución fundada, podrá ordenar cautelarmente: la reubicación de la persona denunciada, el traslado de grupo (si se trata de estudiantes), la suspensión temporal con goce de salario y cualquier otra medida que estime conveniente, entre ellas la prohibición de acercarse a la presunta

víctima y personas testigos”. Pero estas medidas deberán ejecutarse de “manera urgente y prevalente” y permanecer vigentes durante todo el procedimiento (art. 56). (UNED, 2025)

También se amplía el ámbito de aplicación subjetiva del Reglamento. Mientras que la normativa anterior estaba circunscrita al funcionariado y al estudiantado, el nuevo texto extiende su cobertura a proveedores, personas visitantes y cualquier persona con vínculo académico, contractual o institucional con la UNED (arts. 2 y 3). Esta ampliación responde a una visión más inclusiva de la responsabilidad institucional y a la necesidad de brindar protección efectiva a todas las personas que interactúan en el entorno universitario.

En los considerandos del Reglamento 2025, se reconoce que “el hostigamiento sexual puede manifestarse en todos los espacios universitarios, laborales y académicos, presenciales o virtuales, afectando a toda persona vinculada con la universidad, sea en calidad de funcionaria, estudiante, contratista, visitante o colaboradora externa”. Esto expresa el compromiso institucional de ampliar la cobertura del reglamento, como un mecanismo de prevención integral y de garantía de derechos humanos dentro del quehacer universitario.

3.3 Enfoque normativo integral

El artículo 3 del Reglamento 2025, se establece principios fundamentales como la confidencialidad activa, la no revictimización, la imparcialidad institucional y el enfoque diferenciado hacia personas en situación de vulnerabilidad.

A simple vista pueden parecer solo enunciados teóricos, pero en realidad reflejan compromisos concretos que toda institución pública debe asumir frente a las situaciones de violencia de género. Desde el derecho, el verdadero valor de estos principios se revela en su aplicación efectiva, especialmente en contextos tan sensibles como los procedimientos por hostigamiento sexual.

Esta normativa no aparece en el vacío, está respaldada por resoluciones relevantes de la jurisprudencia nacional. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia N.º 2012-0430, afirmó que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que puede generar responsabilidad institucional si no se actúa con debida diligencia.

Más adelante, el Tribunal Supremo de Elecciones (resolución SSC-00817-2016) subrayó la necesidad de proteger a las víctimas de forma urgente e inmediata, validando la aplicación de medidas cautelares como herramientas jurídicas necesarias. Estas resoluciones demuestran que el enfoque pro-víctima no es solo deseable, sino exigible jurídicamente.

En consecuencia, la incorporación de una Fiscalía Institucional especializada, el desarrollo claro de medidas cautelares desde la fase inicial, y la ampliación del ámbito de aplicación del reglamento a personas externas, representan un cambio significativo para la universidad. No se trata únicamente de actualizar un procedimiento, sino de transformar la manera en que la institución responde al hostigamiento y al acoso sexual, reforzando su rol como garante de derechos.

Por esta razón, este tipo de reformas normativas no deben entenderse como un simple acto administrativo. Son una oportunidad para reconstruir la confianza institucional y

asegurar que quienes decidan alzar la voz frente a la violencia no se sientan solas ni expuestas. Es ahí donde la justicia adquiere un rostro más humano y cercano.

3.4 Transformación de la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual

El Reglamento 2025 introduce una transformación relevante para la universidad que es la creación de la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual. Esta figura responde a una necesidad reiteradamente identificada en evaluaciones internas y en la experiencia acumulada por la Junta Especial de Hostigamiento Sexual (JECHS) entre los años 2012 y 2022, las cuales evidenciaron limitaciones importantes en la gestión de las denuncias.

El Reglamento 2012, carecía de una instancia técnica que pudiera actuar como filtro inicial, generando así vacíos de responsabilidad, procesos inconsistentes y un elevado riesgo de revictimización. La incorporación de una fiscalía especializada representa, un avance tanto técnico como ético; que tiene como objetivo central recibir, revisar y valorar la admisibilidad de las denuncias, resguardando el principio de confidencialidad activa y garantizando una primera intervención con enfoque de género y derechos humanos.

Esta propuesta de creación fue impulsada IEG, así se muestra como parte del borrador normativo presentado a la Comisión de Asuntos Jurídicos (CU.CAJ-2025-016). En ese documento, se argumentó que centralizar esta función en una unidad técnica especializada reduciría los márgenes de discrecionalidad, evitaría los conflictos de interés (al separar las funciones de investigación y sanción) y permitiría una atención más humanizada y profesional a las víctimas.

Con esta estructura organizativa, se cumple con las recomendaciones del Comité de la CEDAW (1992), el Convenio 190 de la OIT (2019), así como estándares emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre procesos de investigación con enfoque diferenciado.

La fiscalía se compone de personal con formación en derecho administrativo disciplinario, violencia basada en género y acompañamiento psicojurídico, lo cual asegura una atención empática, técnica y sin sesgos. De esta manera, se fortalece el acceso a la justicia en entornos universitarios, donde el desequilibrio de poder puede generar inhibiciones para denunciar.

Además, la intervención temprana de esta instancia permite activar medidas cautelares sin demora, resguardando la integridad física, emocional y académica de la persona denunciante desde las primeras etapas del proceso, sin que ello constituya prejuicio. Esta atribución es clave dentro del principio de debida diligencia reforzada, según lo establece la jurisprudencia nacional, como la Sentencia N.º 2012-0430 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual reconoce la responsabilidad institucional en la prevención del hostigamiento sexual cuando no se actúa oportunamente.

La creación de esta fiscalía es la respuesta administrativa de la institución ante el hostigamiento y acosos sexuales en la UNED. Más que una innovación procedimental, se consolida como una acción y herramienta de justicia preventiva, que ayuda con el acompañamiento a las víctimas, lo que dignifica el proceso de denuncia y contribuye a erradicar prácticas institucionales que históricamente invisibilizaron estas violencias.

3.5 Medidas cautelares fortalecidas

Se debe de enfatizar, que uno de los avances más significativos en el Reglamento 2025, es la regulación específica y detallada de las medidas cautelares, desde una perspectiva de derechos humanos. La aplicación de medidas cautelares en procesos relacionados con hostigamiento y acoso sexual no constituye una opción discrecional, sino una obligación jurídica y ética de toda institución.

Estas medidas no solo cumplen una función instrumental dentro del procedimiento administrativo, sino que constituyen un componente esencial del principio de protección reforzada, que deben garantizar las instituciones públicas ante situaciones de violencia basada en género.

A diferencia de otras conductas disciplinarias, el hostigamiento sexual se caracteriza por una asimetría de poder, una profunda carga emocional y un riesgo elevado de revictimización. Las personas denunciantes enfrentan no solo el trauma derivado de la agresión, sino también un contexto institucional que, si no cuenta con mecanismos de resguardo oportuno, puede perpetuar el daño. Es por eso que, las medidas cautelares actúan como una barrera protectora inmediata frente a nuevas agresiones o a situaciones de exposición innecesaria, garantizando el principio de no repetición.

La Corte CIDH , en casos como Campo Algodonero vs. México (2009), ha enfatizado que la protección de las víctimas de violencia de género debe ser inmediata, integral y efectiva. Esto implica que las instituciones no pueden esperar a que haya una resolución definitiva para actuar, sino que deben anticiparse al riesgo mediante medidas preventivas.

Esta doctrina ha sido replicada por organismos como el Comité de la CEDAW, que en su Recomendación General N.º 35 (2017) insta a los Estados a adoptar medidas de protección urgentes desde la etapa inicial de toda denuncia.

En el contexto universitario, estas medidas cumplen una función aún más sensible. Las relaciones cotidianas entre docentes, estudiantes, personal administrativo y contratistas generan espacios de convivencia prolongada, donde la cercanía puede intensificar la vulnerabilidad de la persona denunciante. Ignorar esta realidad podría significar la naturalización del riesgo, debilitando la confianza en los mecanismos institucionales.

Las medidas cautelares (como la reubicación de la persona denunciada, el acompañamiento psicológico, la restricción de contacto o la asignación de horarios diferenciados) pretenden proteger el proceso y a sus participantes. Tal como lo establece el artículo 21 del Reglamento 2025, su aplicación no implica prejuzgamiento, sino la activación del deber de cuidado ante un indicio razonable de afectación de derechos.

Desde el punto de vista doctrinario, autoras como (Ansolabehere, 2018) y (Lagarde y de los Ríos, 2007) han subrayado que la garantía de la integridad física, emocional y social de las víctimas es parte del núcleo duro del derecho a una vida libre de violencia. La omisión en este sentido no solo podría generar daños adicionales, sino incluso responsabilidad institucional por inacción.

La necesidad de dictar medidas cautelares no puede entenderse únicamente como una obligación jurídica, sino como un acto de reparación temprana que busca restituir simbólicamente la dignidad de las personas afectadas. En contextos donde existe una relación

de poder desigual, como ocurre en muchos entornos universitarios, la ausencia de protección institucional refuerza el silencio y el miedo.

Según Marcela Lagarde, el silencio es una forma de violencia institucional que perpetúa los “cautiverios” simbólicos de las mujeres, al negarles reconocimiento, protección y voz dentro de las estructuras normativas. Esta autora sostiene que cuando la institución no actúa frente a las agresiones, contribuye a su repetición y normalización social (Lagarde, 1990, p. 15).

Por esta razón, el Reglamento 2025 no solo contempla medidas cautelares como una garantía procesal, sino como una manifestación del deber ético de proteger, acompañar y creerle a quien denuncia. Su incorporación estructural desde los primeros artículos del reglamento supra citado permite enfrentar la violencia de género desde una perspectiva de derechos humanos y con enfoque restaurativo.

3.6 Ampliación del ámbito de aplicación

El nuevo Reglamento 2025, extiende su cobertura no solo a personas estudiantes y funcionarias, sino también a cualquier persona externa vinculada a actividades académicas o institucionales de la UNED. Este cambio se puede indicar que es el que tiene mayor impacto jurídico en el nuevo Reglamento del 2025, es una ampliación significativa del ámbito de aplicación personal y material.

Mientras el reglamento anterior (2012) estaba dirigido principalmente a personas funcionarias y estudiantes regulares de la UNED, el nuevo instrumento reconoce explícitamente la necesidad de proteger a toda persona que mantenga algún vínculo laboral,

académico o institucional con la universidad, incluyendo actores históricamente excluidos del resguardo normativo, como contratistas, proveedores, personal externo, asistentes a eventos, conferencistas o cualquier otra figura con presencia en espacios universitarios.

Es preciso indicar que, esta extensión normativa no es solo un detalle técnico, sino es la manifestación del principio de igualdad ante la ley (artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica) y de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado costarricense, para garantizar entornos libres de violencia en todas las instituciones públicas. En particular, responde al mandato contenido en la Convención Belém do Pará (1994), que exige que los Estados adopten “políticas orientadas a eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, independientemente del ámbito en que se presente”.

Esta ampliación, desde un enfoque jurídico permite cerrar brechas de protección que dejaban expuestas a personas, vulnerables a situaciones de hostigamiento sin un mecanismo claro de denuncia o resguardo institucional. En palabras de la Subcomisión Técnica responsable de la redacción del nuevo reglamento, esta medida fue clave para garantizar una *“cobertura transversal, coherente con el principio de universalidad de los derechos humanos”* (CU.CAJ-2025-016, 2025).

Asimismo, entrevistas y transcripciones de sesiones internas revelan que uno de los motivos para incorporar esta modificación fue el registro de casos de hostigamiento que involucraban a personal subcontratado o externo, los cuales quedaban fuera del ámbito de acción de la normativa anterior. Esto no solo generaba vacíos legales, sino también

revictimización institucional, ya que las víctimas no encontraban mecanismos adecuados de protección ni canales para activar un procedimiento disciplinario.

El nuevo Reglamento 2025, resuelve esta omisión al establecer que cualquier persona que participe en actividades universitarias, en calidad de colaboradora externa, estudiante en movilidad, investigadora invitada, entre otras categorías, está cubierta por la normativa y puede acceder a los mismos derechos y garantías que el resto de la comunidad universitaria. Esta inclusión se articula con el principio de debida diligencia reforzada, definido por el CEDAW (Naciones Unidas , 1979) que obliga a las instituciones a adoptar medidas apropiadas para proteger a toda persona bajo su jurisdicción.

Se considera que esta ampliación, del ámbito de aplicación no solo representa una evolución legal compatible con los estándares internacionales, sino que fortalece la legitimidad y credibilidad institucional. En el entendido que la universidad, como espacio público y educativo, tiene el deber ético y jurídico de garantizar condiciones de seguridad e igualdad para todas las personas, sin importar su categoría contractual o su vínculo formal con la institución.

Es importante destacar que, esto le incluye a todas las personas que se relacionen con la UNED, conferencistas, proveedores, asistentes a eventos y cualquier otra persona cuya relación esté mediada por un vínculo de carácter profesional, contractual o académico con la institución.

Con esta ampliación se responde al principio de igual protección ante la ley (artículo 33 de la Constitución Política) y al deber del Estado de garantizar entornos seguros frente a toda forma de violencia, sin importar el tipo de vínculo que tenga la víctima con la institución.

3.7 Claridad procedimental y garantías procesales

El Reglamento 2025, introduce una mejora sustancial en términos de seguridad jurídica, al establecer con precisión:

- Los plazos máximos para cada etapa del procedimiento.
- Las competencias diferenciadas de cada órgano (Fiscalía, Junta Especial, Consejo Universitario).
- Los derechos y deberes de las partes involucradas.
- El procedimiento para la aplicación de medidas cautelares.

Esta claridad normativa fortalece la confianza institucional, evita la discrecionalidad, y cumple con el principio de legalidad establecido tanto en el ordenamiento jurídico nacional como en los tratados internacionales suscritos por el país (UNED, 2025; CEDAW, 1992).

3.8 Comparación técnica y jurídica entre el reglamento de 2012 y el Reglamento 2025

La reforma normativa no se limita a una actualización superficial del reglamento, sino que constituye un cambio de paradigma en el tratamiento de estas situaciones, evidenciado en cada componente clave del documento.

Figura 5- Comparación del Reglamento 2012 y el Reglamento 2025

Tema o aspecto regulado	Reglamento 2012 (Sesión 2184, Art. II, inc. 2-a)	Reglamento 2025 (Sesión 3064, Art. II, inc. 3)
Nombre oficial	Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED	Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en la UNED
Instancia coordinadora	Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual, presidida por el Instituto de Estudios de Género (IEG).	Se crea la Fiscalía Especializada contra el Hostigamiento Sexual; la Junta mantiene funciones de coordinación política.
Recepción de denuncias	La Junta recibe directamente las denuncias y decide si las traslada a las Comisiones Investigadoras.	La Fiscalía recibe las denuncias, instruye el procedimiento y remite al órgano decisor.
Medidas cautelares	La Comisión Investigadora puede dictar medidas cautelares y las aplica el jefe inmediato.	El Órgano Decisor dicta las medidas cautelares; la Fiscalía solo investiga.
Duración del procedimiento	Plazo máximo: tres meses a partir de la recepción de la denuncia por la Comisión Investigadora.	Se mantienen plazos, pero con mayor precisión en fases y con intervención del órgano decisor.
Prohibición de conciliación	Explícita: no procede la conciliación en casos de hostigamiento sexual.	Se mantiene la prohibición de conciliación, reafirmando estándares internacionales.
Funciones del IEG	Preside la Junta, coordina política institucional, capacitaciones y el registro de personas investigadoras.	Mantiene rol de formación y sensibilización, pero pierde la carga administrativa de tramitar casos.
Órgano decisor	La Comisión Investigadora emite resolución final y la comunica a la autoridad disciplinaria.	Se separan funciones: la Fiscalía investiga y el Órgano Decisor dicta la resolución final y aplica sanciones.

En el cuadro anterior se observan los cambios significativos que se realizaron al Reglamento 2012, por ejemplo, anteriormente se delegaba la responsabilidad de la investigación en comisiones ad hoc conformadas para cada caso. Esto generaba dispersión de criterios, posibles conflictos de interés y falta de especialización. Es por lo que en el

Reglamento 2025, se crea la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual, con personal especializado en la materia y con las funciones bien definidas. Esta innovación responde a estándares internacionales como los de la OIT y la CEDAW, que exigen procedimientos diligentes y especializados.

También el Reglamento de 2012, utilizaba un lenguaje burocrático que omitía los principios rectores del enfoque de derechos humanos y género. El nuevo reglamento no solo modifica el lenguaje, sino que incorpora de forma transversal un enfoque pro-víctima, reconociendo la necesidad de atención diferenciada según las condiciones de vulnerabilidad.

La nueva normativa establece una regulación clara y detallada sobre medidas cautelares, lo cual es vital para la protección oportuna de la persona denunciante. En el reglamento anterior, estas medidas quedaban a la libre interpretación y ahora se establecen como parte esencial del procedimiento, en coherencia con las recomendaciones de la CEDAW y la Corte IDH.

El desafío principal radica en su aplicación eficaz, evitando que se conviertan en trámites burocráticos. Además, debe asegurarse que las autoridades encargadas de ejecutarlas estén debidamente capacitadas, para que no exista resistencia ni interpretación arbitraria.

El Reglamento de 2012, era de indefinición temporal y vaguedad procedimental, lo cual generaba incertidumbre para las partes. El nuevo reglamento introduce plazos máximos, competencias diferenciadas y etapas claramente definidas. Esta precisión mejora la seguridad jurídica y la transparencia. Pero, el cumplimiento de estos plazos dependerá de la capacidad

operativa real de la institución, la cual puede verse comprometida si no se acompaña de recursos humanos adecuados.

El reglamento anterior carecía de mecanismos efectivos para su implementación. En cambio, el nuevo marco articula el reglamento con la política institucional y el protocolo de atención, formando un sistema normativo consolidado. Esta integración fortalece su aplicabilidad.

Sin embargo, para que esta fuerza normativa no quede en papel, será indispensable realizar acciones de divulgación, capacitación continua y evaluación de impacto. De lo contrario, se corre el riesgo de que la normativa pierda legitimidad ante la comunidad universitaria.

En síntesis, el Reglamento de 2025 representa un salto cualitativo respecto al de 2012, tanto en su contenido como en su estructura jurídica. Sin embargo, su eficacia dependerá no solo de su texto, sino de la voluntad política, la dotación de recursos y la transformación cultural de la UNED. Una norma avanzada sin ejecución efectiva puede convertirse en letra muerta. Por ello, la implementación de esta reforma debe ser progresiva, evaluada y acompañada de procesos pedagógicos que consoliden una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la garantía de derechos.

3.9 Procedimiento establecido en el Reglamento Institucional para Prevenir,

Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia 2025

En el Reglamento 2025 se incorpora un procedimiento que, constituye uno de los pilares fundamentales del nuevo enfoque institucional frente al hostigamiento sexual, debido a que

esta normativa, no se limita a describir pasos procesales sino que incorpora principios esenciales como la debida diligencia, la confidencialidad activa, la no revictimización, el respeto al debido proceso y el enfoque pro víctima, todos ellos alineados con estándares internacionales como los establecidos por la CEDAW (1992) y la Convención Belém do Pará (1994). Con esta reforma se busca que la atención a las denuncias se realice de forma ágil, segura y respetuosa.

En este apartado explica cada etapa del procedimiento, con base en los artículos del reglamento y los antecedentes que motivaron su aprobación:

a) Etapa inicial: Recepción y admisibilidad de la denuncia

El proceso se inicia con la presentación de la denuncia ante la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual (FIHS) en adelante FIHS, como se comentó anteriormente, esta figura es innovadora en este reglamento. La FISH cuenta con personal especializado que asume la función de analizar, con enfoque técnico y con perspectiva de género, si los hechos denunciados encuadran dentro de lo que se considera hostigamiento sexual, en el entorno universitario.

La Fiscalía tiene la tarea de examinar la documentación inicial, solicita ampliaciones si es necesario, y valora la pertinencia de activar medidas de protección, desde el primer momento. A diferencia del Reglamento 2012, que no preveía una instancia preliminar de filtro técnico, el nuevo modelo permite evitar demoras, revictimizaciones y decisiones contradictorias.

Con estos cambios, el documento responde a un principio fundamental del derecho administrativo sancionador: la necesidad de contar con un análisis técnico previo, imparcial y especializado, antes de iniciar una investigación formal. También permite garantizar mayor uniformidad en la interpretación de las denuncias, superando la práctica anterior en la que cada unidad administrativa procedía de forma dispar.

b) Medidas cautelares desde la admisión

Uno de los grandes aportes del nuevo reglamento, es la previsión explícita de medidas cautelares; desde el momento en que la denuncia es admitida, la FHIS está autorizada a recomendar acciones para proteger a la persona denunciante, sin que esto implique prejuzgamiento.

Entre las medidas se establece la reubicación de la persona denunciada, la restricción del contacto entre las partes, ajustes en el entorno académico o laboral y el acompañamiento psicológico y jurídico, por parte de la universidad. Esta protección inicial cumple una función preventiva vital: evitar que el procedimiento en sí se convierta en un espacio de agresión o exposición adicional para quien denuncia.

Normativamente, estas disposiciones encuentran respaldo en el artículo 21 del Reglamento 2025 y en la Recomendación N.º 19 del Comité de la CEDAW, que insta a los Estados a adoptar medidas inmediatas para salvaguardar a las víctimas desde el inicio del proceso. Asimismo, la Convención Belém do Pará establece la obligación de actuar con diligencia reforzada en casos de violencia de género, cumpliendo así lo que establecen estas normas.

Desde una perspectiva crítica, si bien la previsión de estas medidas es loable, su efectividad dependerá de la capacidad de la institución para contar con recursos humanos y logísticos suficientes. Una ejecución progresiva podría permitir consolidar este modelo de protección de forma sostenible.

c) Investigación y sustanciación: Actuación de la Junta Especial de Hostigamiento Sexual (JEHS)

Una vez analizada la denuncia por la FISH, el expediente es remitido a la Junta Especial de Hostigamiento Sexual en adelante (JEHS), órgano que actúa como instancia resolutive. La JEHS es responsable de realizar la audiencia de sustanciación, donde ambas partes exponen sus argumentos, ofrecen prueba y reciben asistencia técnica si así lo requieren.

La audiencia se lleva a cabo bajo principios de imparcialidad, contradicción y garantía del derecho a ser oído. La JEHS debe valorar con objetividad las pruebas, evitando prejuicios o estereotipos, y emitir una recomendación fundada sobre la procedencia de una sanción o el archivo del caso.

Este diseño mejora sustancialmente el del reglamento anterior, que delegaba la función investigadora a comisiones ad hoc sin formación especializada. Ahora se asegura un procedimiento claro, con etapas definidas y respeto al debido proceso.

No obstante, será fundamental que la JEHS cuente con capacitación continua, mecanismos de control y una composición que garantice la independencia institucional.

d) Resolución y decisión final del Consejo Universitario

Una vez emitida la recomendación por parte de la JEHS, el Consejo Universitario debe adoptar una decisión en un plazo razonable. Puede aprobar la recomendación, modificarla o disponer el archivo del expediente, siempre mediante una justificación clara y motivada.

La persona denunciante tiene derecho a ser informada de la resolución final, así como de las medidas adoptadas. Este componente refuerza los principios de transparencia y rendición de cuentas, además de contribuir a restablecer la confianza institucional.

Es relevante mencionar que, el plazo total para resolver no debe exceder los tres meses desde que la Fiscalía recibe la denuncia, lo que implica un compromiso con la celeridad procesal y con evitar dilaciones indebidas.

e) Garantías procesales y protección de derechos

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada cuentan con una serie de garantías mínimas: derecho a la defensa, a la confidencialidad, a no ser revictimizadas, a recibir acompañamiento técnico y a presentar impugnaciones. Estas garantías responden no solo a principios éticos y administrativos, sino también a mandatos constitucionales, especialmente los artículos 27 y 41 de la Constitución Política de Costa Rica.

Además, se incorporan medidas diferenciales para atender situaciones de especial vulnerabilidad, como cuando las personas denunciantes son estudiantes, personas con discapacidad, o cuando hay relaciones jerárquicas de poder.

Este apartado del reglamento representa un esfuerzo genuino por balancear la protección de derechos de ambas partes con una respuesta institucional efectiva ante una problemática de violencia estructural. Como se evidenció en los considerandos del Acuerdo de aprobación emitido por el Consejo Universitario oficio CU-2025-098-C, la intención de la reforma no fue solo formalizar un procedimiento, sino garantizar que este fuera funcional, humano y conforme al derecho internacional de los derechos humanos.

Este procedimiento que regula el Reglamento del 2025 constituye una herramienta sólida, y detallada con los principios que deben regir la atención de casos de hostigamiento sexual en una universidad pública.

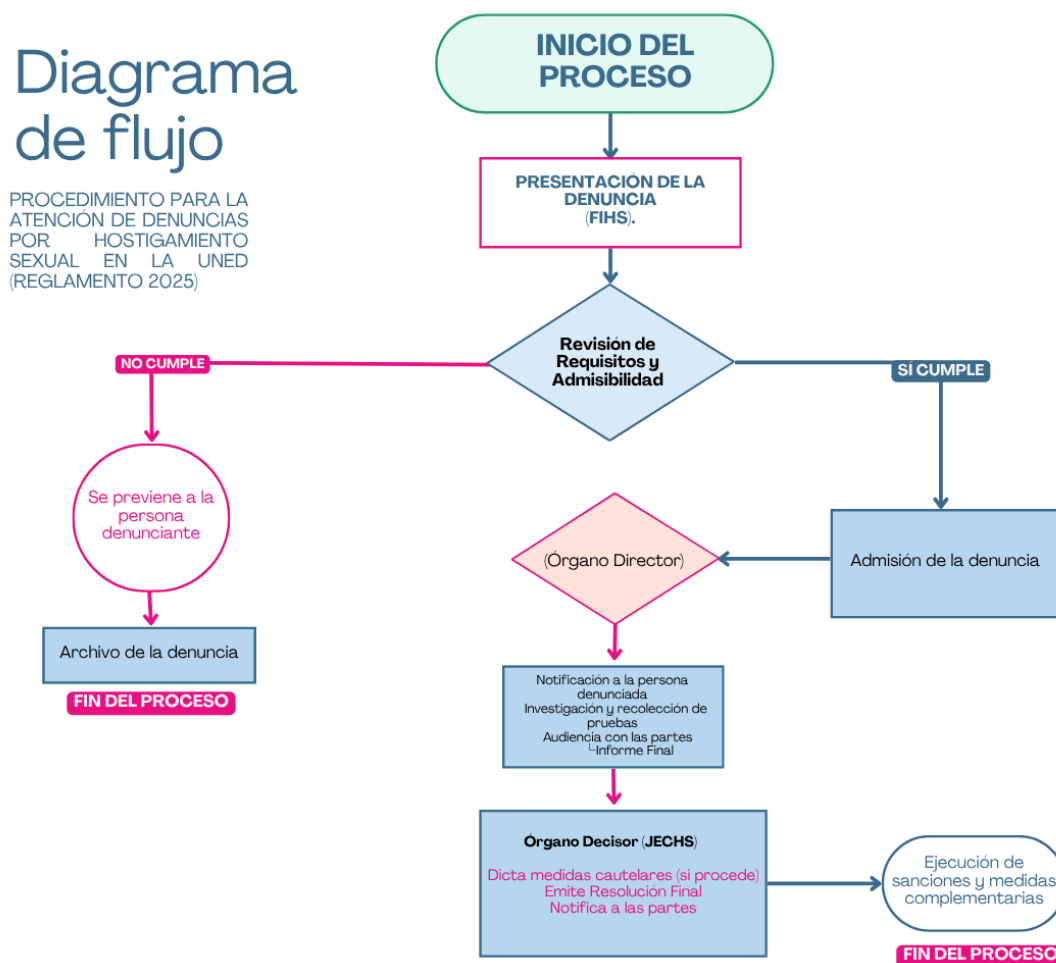
No obstante, su éxito dependerá menos del texto en sí y más de su aplicación práctica. Como bien advierte el considerando IV del acuerdo del CU-2025-098-C, el reglamento no puede ser una respuesta simbólica, sino un instrumento vivo que debe acompañarse de procesos de formación continua, asignación presupuestaria adecuada y mecanismos de seguimiento institucional. La creación de la Fiscalía y el fortalecimiento de la JEHS son pasos ambiciosos que demandan voluntad política sostenida y un compromiso ético claro por parte de las autoridades universitarias.

Además, es fundamental que este procedimiento no se vea como un fin en sí mismo, sino como parte de un ecosistema institucional más amplio que promueva entornos seguros,

igualitarios y libres de violencia. En ese sentido, el reto no es solo jurídico, sino profundamente cultural: se trata de modificar patrones institucionales arraigados, legitimar nuevas rutas de justicia y reconstruir la confianza de quienes han sido históricamente silenciadas.

La UNED, al adoptar este nuevo reglamento, no solo cumple con sus obligaciones legales establecidas en la Ley N.º 7476 y los tratados internacionales ratificados por Costa Rica (CEDAW, 1979; Convención Belém do Pará, 1994), sino que asume un rol protagónico en la transformación del espacio universitario en un entorno verdaderamente seguro y respetuoso para todas las personas.

Figura-6 Diagrama de flujo del procedimiento institucional de atención al hostigamiento sexual según el Reglamento 2025 de la UNED



Nota: Elaboración Propia

El diagrama anterior resume las fases procedimentales establecidas en el Reglamento 2025 de la UNED, las cuales buscan garantizar el principio de debida diligencia, la protección de las víctimas y la transparencia administrativa. Cada etapa responde a los estándares internacionales de derechos humanos establecidos por la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y los lineamientos del Convenio 190 de la OIT, promoviendo una gestión

institucional más eficiente y respetuosa de la dignidad humana. Así, el procedimiento deja de ser un simple trámite y se convierte en un camino digno, transparente y responsable para quienes buscan protección, confianza y reparación frente a la violencia de género.

Capítulo IV

Análisis cualitativo de entrevistas institucionales

Justificación metodológica

Una vez analizada la transición normativa entre el Reglamento 2012 y el Reglamento 2025, el presente capítulo se enfoca en examinar la percepción institucional sobre su aplicación práctica, a partir de la información recopilada mediante entrevistas cualitativas realizadas a personas funcionarias vinculadas con la atención de casos de hostigamiento sexual.

Con el fin de enriquecer el análisis normativo y documental desarrollado en los capítulos anteriores, se incorporó una estrategia metodológica cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas a personas funcionarias que participaron, de forma directa o indirecta, en el proceso de reforma del Reglamento 2025. Esta decisión metodológica respondió a la necesidad de comprender no solo el contenido jurídico de la norma, sino también los factores institucionales, políticos y humanos que influyeron en su génesis y legitimación.

El enfoque adoptado fue de corte interpretativo, orientado a recuperar las voces, experiencias y percepciones de actores clave involucrados en la transformación normativa.

Las entrevistas se diseñaron con base en ejes temáticos previamente definidos (tales como participación institucional, resistencias, garantías, retos de implementación y percepciones sobre el rol del IEG), pero permitiendo la flexibilidad necesaria para que emergieran elementos no previstos en la guía.

Este tipo de insumo cualitativo aporta un valor añadido fundamental: permite revelar tensiones, contradicciones, motivaciones y obstáculos que los documentos oficiales no siempre logran reflejar. Además, el uso de testimonios de primera mano fortalece el carácter

crítico y reflexivo de esta investigación, en tanto rescata la dimensión humana de un proceso normativo que implicó disputas de poder, resignificación de roles institucionales y redefinición de principios rectores en la atención al hostigamiento sexual.

La muestra estuvo compuesta por cinco personas funcionarias: tres mujeres y dos hombres, pertenecientes a las áreas de gestión administrativa, docencia y asesoría jurídica. La selección se realizó por conveniencia, considerando la participación directa o indirecta de los informantes en procesos de atención o prevención del hostigamiento sexual.

La inclusión de estos relatos institucionales responde también a un compromiso ético-epistémico con la democratización del conocimiento, al reconocer que los procesos jurídicos no se agotan en la norma escrita, sino que son vividos, disputados e interpretados desde múltiples espacios del quehacer universitario.

Con esto lo que se quiere es identificar fortalezas, debilidades y retos en la implementación del Reglamento 2025 desde la perspectiva del personal administrativo que, ha estado involucrado con la temática de hostigamiento sexual en la institución, el proceso de formalización del mismo y su aplicación en la UNED.

Se incorpora como anexo a esta investigación el formulario de preguntas utilizado para la realización de las entrevistas, así como el documento de consentimiento informado que suscribió cada persona.

Tabla 2 Perfiles de las personas entrevistadas

Participante.	Sexo	Cargo o Rol institucional.	Experiencia en Procesos de Hostigamiento sexual.
P1	F	Asesora Jurídica del IEG	5 años.
P2	M	Ex asesor de la Junta Especial	8 años
P3	F	Investigadora Institucional	6 años
P4	F	Investigadora ex funcionaria del IEG.	10 años
P5	M	Consejal Universitario	4 años

Nota: Elaboración Propia con base en entrevistas institucional (2025)

4.1 Percepciones institucionales sobre el rol del Instituto de Estudios de Género (IEG)

Uno de los temas más recurrentes en las entrevistas fue el papel desempeñado por el Instituto de Estudios de Género (IEG) durante el proceso de reforma normativa. Las personas entrevistadas coincidieron en señalar que el IEG no solo fungió como promotor técnico de la propuesta, sino que también asumió una postura política activa en favor de una reforma con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Desde la visión de Ana Lucía Fernández, una de las redactoras de la propuesta original, el IEG actuó como una “instancia de ruptura epistemológica”, al introducir una lógica normativa distinta que confrontó las prácticas institucionales arraigadas. La

entrevistada sostuvo que el IEG *“puso sobre la mesa una concepción distinta del procedimiento, centrada en la protección de la víctima y la eliminación de la revictimización”*, lo cual implicó cuestionar no solo normas, sino culturas organizacionales normalizadas.

La Asesora Legal de Instituto de Equidad y Género, Roxana Figueroa Flores expresó que el IEG enfrentó un escenario de tensiones, especialmente por su papel protagónico en la reforma. Según señaló, *“hubo momentos en los que parecía que la propuesta generaba más incomodidad por su origen que por su contenido técnico”*.

Esta percepción refleja una paradoja institucional: se reconoce la capacidad técnica del IEG, pero al mismo tiempo su intervención genera resistencias, quizá por asociarse con una agenda de transformación estructural que incomoda a ciertos sectores.

En la misma línea, el consejal Greivin Solís Zárate reconoció que el IEG fue un *“catalizador fundamental”* en la actualización del reglamento, y destacó que su persistencia y liderazgo fueron claves para que el tema no se diluyera en la agenda del Consejo Universitario. Sin embargo, también mencionó que hubo dificultades en los procesos de interlocución, atribuidas en parte a *“una falta de canales institucionales claros para validar reformas de este calibre desde espacios no jerárquicos”*.

El ex asesor de la Junta Especial don Pablo Ramírez Solano, resaltó el aporte conceptual del IEG, señalando que fue la única instancia que asumió el reto de integrar estándares internacionales como la CEDAW, Belém do Pará y el Convenio 190 de la OIT en

una propuesta normativa concreta. Para él, esto evidenció no solo conocimiento técnico, sino compromiso institucional con el derecho a una vida libre de violencia.

Las entrevistas revelan que el IEG fue percibido como un actor estratégico, disruptivo y técnicamente solvente. No obstante, su protagonismo también activó resistencias vinculadas a la redistribución de poder institucional, la disputa de sentidos normativos y la incorporación de enfoques que demandan transformaciones más allá del texto legal. Estas percepciones serán fundamentales para entender los retos de implementación que se analizan en los apartados siguientes.

4.2 Resistencias institucionales ante la reforma normativa

El proceso de reforma del Reglamento 2025 no estuvo exento de tensiones internas tal y como lo evidencian los testimonios recogidos en las entrevistas realizadas. Estas resistencias no se manifestaron necesariamente de forma abierta o explícita, sino que adoptaron formas más sutiles de desacuerdo, dilación o negociación, que en muchos casos obedecieron a dinámicas institucionales complejas.

Uno de los focos de resistencia más notorios se relacionó con la inclusión de nuevas figuras institucionales, como la Fiscalía Institucional de Hostigamiento Sexual.

La exfuncionaria del Instituto de Género identificó que *“hubo sectores que vieron con recelo la creación de esta figura, por considerarla un desplazamiento de las competencias tradicionales de otras instancias, como la JECHS”*. Esta observación pone en evidencia una tensión estructural entre innovación normativa y conservación de prácticas institucionalizadas.

De igual manera, el concejal universitario mencionó que el proceso de reforma “*no fue armónico, ni inmediato*”, y que “*hubo necesidad de insistir reiteradamente en la relevancia del tema para que no perdiera prioridad en la agenda institucional*”. Esta afirmación sugiere que, más allá de los aspectos técnicos del reglamento, existía una resistencia política y cultural para asumir de manera decidida una reforma de este tipo, particularmente por el impacto que podría tener en estructuras de poder ya establecidas.

Se profundizó en este punto, señalando que la resistencia institucional no solo se expresó desde los órganos decisorios, sino también desde algunas jefaturas intermedias. Según su testimonio, “*hubo intentos por diluir el enfoque de género en las discusiones, disfrazados de preocupación por la ‘viabilidad operativa’ o el ‘riesgo de sesgos’*”. Este tipo de argumentos, aunque revestidos de tecnicismo, pueden funcionar como estrategias discursivas para frenar transformaciones sustantivas.

Por otro lado, el ex asesor de la Junta Especial alertó sobre un tipo de resistencia que calificó como “*epistémica*”, refiriéndose a la dificultad de ciertos actores institucionales para aceptar marcos conceptuales que cuestionen las jerarquías tradicionales de poder. En su análisis, algunos sectores rechazaban el enfoque interseccional o las medidas cautelares tempranas por desconocimiento o por considerarlas “*excesivamente ideologizadas*”.

En conjunto, los testimonios reflejan que las resistencias institucionales ante la reforma fueron multifacéticas: políticas, culturales, técnicas y simbólicas. No se trató únicamente de desacuerdos normativos, sino de una disputa más profunda sobre el sentido y alcance de los derechos humanos en la universidad pública. A pesar de ello, la reforma logró

consolidarse gracias a la persistencia de sus promotoras, la articulación de argumentos jurídicos sólidos y el respaldo progresivo de sectores clave como el Consejo Universitario.

4.3 Garantías y desafíos en la implementación

La entrada en vigor del Reglamento 2025 representó no solo una reforma jurídica, sino también una transformación operativa y cultural dentro de la UNED. Si bien el nuevo marco normativo incluye avances significativos en materia de derechos humanos, debido proceso y protección a las víctimas, las entrevistas institucionales revelan que su implementación efectiva enfrenta desafíos considerables.

En primer lugar, se reconoce que el reglamento establece garantías para ambas partes del proceso. Entre ellas destacan la confidencialidad activa, la no revictimización, el derecho a la defensa, a recibir información oportuna, acompañamiento especializado, y plazos razonables para resolver las denuncias. Para la exfuncionaria del Instituto de Género estas garantías *“constituyen un piso mínimo de protección que antes no estaba claro, ni normado, ni articulado de manera uniforme”*. Su observación subraya el salto cualitativo que implica contar con reglas claras para la tramitación de casos complejos, donde los derechos fundamentales de las personas involucradas deben estar resguardados en todo momento.

La Asesora Jurídica del IEG destacó, lo siguiente: el valor del enfoque diferenciado que el nuevo reglamento incorpora, al prever medidas específicas para personas en condiciones de vulnerabilidad. *“Antes se atendía igual a una estudiante que a una funcionaria con poder jerárquico, lo cual invisibilizaba las desigualdades de base”*, señaló. Esta dimensión de equidad estructural constituye un avance notable en el marco jurídico

universitario, en concordancia con estándares como los promovidos por la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

No obstante, los testimonios también convergen en señalar múltiples obstáculos para llevar estas disposiciones a la práctica. El consejal universitario Greivin Solís advirtió que uno de los principales desafíos es la disponibilidad de recursos humanos y técnicos suficientes para sostener una Fiscalía Institucional especializada, que no solo actúe con celeridad, sino con competencia jurídica y sensibilidad social. *“Hay temor de que se cree la figura, pero no se le den las herramientas para funcionar. Eso generaría más frustración que avance”*, indicó.

En una línea similar, el exintegrante de la junta especial recalcó la importancia de la formación continua: *“No basta con aprobar un reglamento progresista si quienes deben aplicarlo reproducen estereotipos o no comprenden el enfoque pro-víctima”*. Desde esta perspectiva, la implementación no depende únicamente del texto normativo, sino de un proceso pedagógico institucional que transforme la cultura organizacional y promueva una justicia universitaria integral.

Adicionalmente, varios entrevistados coinciden en que la legitimidad del nuevo reglamento se construirá en la práctica, a través de su aplicación concreta en casos reales. El seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del procedimiento serán claves para identificar vacíos operativos, evitar distorsiones y mantener la confianza de la comunidad universitaria en los mecanismos de denuncia.

El Reglamento 2025 establece garantías procesales relevantes y responde a estándares internacionales, pero su eficacia dependerá de la voluntad institucional, la capacitación del personal, el respaldo presupuestario y la construcción de una cultura universitaria comprometida con la erradicación de la violencia de género.

4.5 Consideraciones finales del análisis cualitativo

El análisis cualitativo arroja una visión integral sobre el avance normativo en la UNED, evidenciando logros sustanciales en la regulación institucional, pero también revelando desafíos persistentes para la implementación efectiva del Reglamento 2025. Las voces entrevistadas, de la asesora jurídica del IEG y el ex miembro de la Junta Especial, coincidieron en señalar que, si bien existía una dispersión de criterios en la normativa previa, la aprobación del nuevo reglamento ha permitido avanzar hacia una mayor coherencia institucional. Sin embargo, la coexistencia de protocolos y políticas desactualizada aún genera ambigüedad y obstáculos operativos para quienes deben aplicar la norma. (Comisión de Políticas Institucionales, 2023).

Según Fernández, la presencia de acosadores en capacitaciones, buscando "tips para no ser detectado", y la predisposición a ver el tema como "feminazi", son ejemplos de que persiste una débil cultura en materia de género, así como una resistencia por cambiar paradigmas dentro de algunas áreas de la UNED.

El análisis cualitativo permitió identificar que las personas funcionarias entrevistadas perciben el nuevo Reglamento 2025 como un instrumento más completo y garantista que el anterior, aunque expresan preocupación por la falta de conocimiento institucional sobre sus

alcances. Aunque se evidenció una tendencia general a reconocer avances en materia de atención de denuncias, pero también una percepción de lentitud en la implementación práctica y en la capacitación del personal responsable.

Esta reforma es más que un destino, el inicio de una transformación institucional que debe seguir siendo vigilada, evaluada y perfeccionada desde una mirada crítica, garantista y profundamente humana.

Capítulo V

Implicaciones Institucionales y Recomendaciones

5.1 Implicaciones Institucionales

La aprobación del Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en la UNED marcó un punto de inflexión en el respeto y garantía de ese respeto a los derechos humanos en la UNED. Este nuevo documento, producto del trabajo del equipo técnico interdisciplinario entre 2020 y 2024, evidencia la madurez institucional alcanzada por la Universidad en la comprensión del hostigamiento sexual no solo como una falta administrativa, sino como una forma de violencia estructural que atenta contra la dignidad y la igualdad sustantiva de las personas.

El cambio más significativo radica en el tránsito de un modelo centrado en la gestión administrativa hacia un enfoque garantista, con la víctima en el centro del proceso. La creación de la Fiscalía de Hostigamiento Sexual supone una transformación institucional profunda, ya que separa claramente las funciones investigativas, decisorias y de acompañamiento. Con ello se busca garantizar el debido proceso, reducir los sesgos en la valoración de pruebas y profesionalizar la atención a las víctimas desde una perspectiva de derechos humanos.

Sin embargo, esta transición no está exenta de desafíos. El Instituto de Estudios de Género (IEG) pasa de ser un órgano operativo (con carga en la tramitación de casos) a uno con funciones de formación, sensibilización y asesoría técnica. Este cambio exige recursos, planificación y voluntad política para no debilitar la presencia del IEG en los procesos de prevención y acompañamiento. El principal riesgo institucional es que la creación de nuevas estructuras no se traduzca en efectividad si no se asegura una dotación presupuestaria

adecuada y mecanismos de coordinación interdependientes entre el IEG, la Fiscalía y la Oficina Jurídica.

Por otra parte, las entrevistas analizadas revelan una tensión entre la solidez normativa y las condiciones reales de aplicación. Aun cuando el reglamento 2025 representa un avance técnico y jurídico, su eficacia depende de la apropiación institucional de su espíritu: una universidad libre de violencia y discriminación. El reto no es normativo, sino cultural. Persisten actitudes que minimizan el hostigamiento o lo interpretan como un conflicto menor, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la formación de las personas operadoras del derecho dentro de la institución.

Desde una lectura crítica, las implicaciones del nuevo reglamento van más allá de lo jurídico. Involucran un cambio ético e institucional: pasar del cumplimiento formal a la transformación real de las prácticas universitarias. Ello implica entender que el hostigamiento sexual no se combate únicamente con reglamentos, sino con convicción y coherencia institucional. En ese sentido, la UNED tiene ante sí la oportunidad de consolidarse como referente en políticas de igualdad en el ámbito universitario público, siempre que acompañe la normativa con una estrategia sostenida de sensibilización, capacitación y evaluación de impacto.

5.2 Conclusiones de análisis

El estudio realizado demuestra que la UNED ha recorrido un camino importante en la construcción de un marco jurídico sólido frente al hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. La aprobación del nuevo *Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y*

Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en 2025 refleja el esfuerzo de distintos actores institucionales que, durante años, identificaron vacíos, inconsistencias y limitaciones en el reglamento anterior de 2012.

Este avance no es menor: implica el reconocimiento de que las normas no pueden permanecer estáticas, especialmente cuando se trata de derechos humanos y de la obligación de proteger la dignidad de las personas.

El cambio normativo responde también a una evolución del pensamiento jurídico dentro de la institución. Antes, el reglamento se enfocaba más en lo procedimental que en la protección integral. Hoy, el enfoque se desplaza hacia la persona, hacia la víctima, y busca garantizar procesos más justos y sensibles e incluye procesos de cultura y formación integral para la población estudiantil. Se abandona la idea de que el hostigamiento es solo una falta administrativa y se asume su verdadera dimensión como una forma de violencia de género que afecta la integridad emocional, profesional y académica de las personas. Esa transformación, además de técnica, es ética y cultural.

A través del análisis de las entrevistas realizadas a profesionales directamente vinculadas con el tema, se evidenció que la UNED nunca ha carecido de normativa, sino de mecanismos eficientes para hacerla cumplir. Roxana Figueroa Flores, desde su rol en el Instituto de Estudios de Género, señaló que la debilidad no radicaba en la letra del reglamento, sino en los recursos y apoyos reales con que se contaba para aplicarlo. De igual forma, Ana Lucía Fernández reconoció el esfuerzo que representó construir un texto reglamentario moderno, pero también advirtió que los cambios jurídicos deben ir

acompañados de una transformación institucional que priorice la capacitación y la prevención. Pablo Ramírez, por su parte, destacó el compromiso del Consejo Universitario para actualizar la normativa, pero coincidió en que el reto mayor sigue siendo la sostenibilidad en la práctica.

En otras palabras, este estudio revela una brecha entre lo que está escrito y lo que ocurre en la realidad. La normativa, aunque completa, enfrenta obstáculos que limitan su efectividad: la falta de presupuesto específico, el desconocimiento de los procedimientos por parte del personal y, sobre todo, la persistencia de una cultura institucional que aún tiende a minimizar o invisibilizar las denuncias de hostigamiento. Este último aspecto es especialmente sensible, porque demuestra que no basta con tener reglamentos modernos si la comunidad universitaria no se siente segura o confiada para utilizarlos.

Desde un punto de vista jurídico, el nuevo reglamento fortalece garantías fundamentales como el debido proceso, la confidencialidad, la proporcionalidad y el principio pro-víctima, reconocidos también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en casos como *Guzmán Albarracín vs. Ecuador*. Sin embargo, para que esos principios sean efectivos, deben permear la práctica diaria.

No hay justicia si las víctimas no denuncian por temor o si los operadores jurídicos no aplican la norma con perspectiva de género. En este sentido, la función de la Fiscalía de Hostigamiento Sexual, creada con el nuevo reglamento, será clave para asegurar imparcialidad, acompañamiento jurídico y atención oportuna.

Otro hallazgo importante es el papel transformador del Instituto de Estudios de Género. Aunque con recursos limitados, el IEG ha sido un pilar en la sensibilización y formación del personal universitario. Las campañas, capacitaciones y asesorías que ha realizado desde hace más de una década han permitido que la comunidad académica tenga un mayor conocimiento sobre el fenómeno del hostigamiento sexual. No obstante, la carga administrativa que antes asumía el Instituto debilitaba su rol estratégico. El nuevo reglamento corrige esa situación al redefinir sus funciones, pero también le impone el desafío de mantener su liderazgo como ente orientador y formador, sin quedar relegado a un papel meramente consultivo.

Desde una perspectiva crítica, el proceso de reforma reglamentaria también evidencia una madurez institucional. La UNED no esperó una crisis mediática o un caso emblemático para actuar; la actualización fue producto de un proceso interno de reflexión jurídica, técnica y política, impulsado por la experiencia acumulada y el compromiso de varias personas con el tema. Esto refuerza la idea de que la Universidad se asume como un espacio responsable de garantizar la igualdad y el respeto entre quienes la integran. Sin embargo, esa misma madurez impone una mayor responsabilidad: ya no basta con reaccionar, ahora toca evaluar, prevenir y rendir cuentas.

Las entrevistas coinciden en que el principal reto no es jurídico, sino cultural. Se necesita una sensibilización constante para eliminar la idea de que el hostigamiento sexual es un “asunto menor” o que “debe resolverse en privado”. La cultura institucional aún arrastra rasgos patriarcales que se reflejan en el miedo, la desconfianza y la tolerancia pasiva. Por

eso, la verdadera transformación debe ser pedagógica y permanente. Incluir estos temas en los cursos de inducción, en la formación docente y en los espacios administrativos será la única manera de que la prevención se vuelva una práctica cotidiana.

En conclusión, los hallazgos del estudio permiten afirmar que la UNED cuenta hoy con una herramienta normativa de alto valor jurídico y simbólico, pero su éxito dependerá de la capacidad institucional para convertirla en acción. La Universidad debe garantizar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios que permitan aplicar el reglamento con eficacia. Debe fortalecer la formación de sus funcionarios en derechos humanos, crear mecanismos de acompañamiento psicosocial y jurídico accesibles y mantener campañas activas de información y sensibilización.

El nuevo reglamento es un hito, pero también una responsabilidad, representa la oportunidad de reafirmar el compromiso de la UNED con la justicia, la igualdad y la protección de todas las personas que forman parte de su comunidad. Sin embargo, es importante indicar que la implementación del nuevo reglamento que fue aprobado hace aproximadamente 8 meses, aún no inicia, por lo que, se debe dar un seguimiento estricto e insistente para que su implementación real, evitando que sea una actualización normativa sin efecto real en la población universitaria.

Bajo la luz de este estudio, se considera que este proceso demuestra que el derecho no solo sirve para sancionar, sino también para educar, reparar y transformar. El verdadero desafío será que esta normativa no quede en el papel, sino que se convierta en una práctica viva que haga de la UNED un espacio seguro, justo y libre de violencia para todas y todos.

5.3 Recomendaciones

A partir del análisis normativo y de las entrevistas realizadas, se desprende que la UNED cuenta con un marco jurídico sólido para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, pero requiere fortalecer las estrategias institucionales de comunicación, formación y gestión. Por esta razón, se formulan las siguientes recomendaciones, orientadas a mejorar la eficacia del nuevo *Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*:

1. **Se recomienda implementar una campaña masiva y permanente de sensibilización** dirigida a toda la comunidad universitaria. Dicha campaña no debe limitarse al entorno digital, sino aprovechar también los espacios físicos de los centros universitarios, las oficinas y las sedes regionales.

Resulta fundamental que el mensaje “La UNED es un espacio libre de hostigamiento sexual” sea visible en la cotidianidad. Para ello, pueden colocarse banners, afiches y materiales informativos en lugares estratégicos como pasillos, cafeterías y baños, acompañados de códigos QR que dirijan de forma inmediata a la normativa vigente, al procedimiento de denuncia y a personas que sean contactos institucionales disponibles para la atención de víctimas. Esta estrategia permitiría una comunicación más directa y accesible, fortaleciendo la confianza en el sistema interno de protección. Y en todo este proceso de sensibilización se debe dar especial énfasis al respeto a la confidencialidad y a la garantía de protección a las víctimas para generar confianza en la población universitaria.

2. Es **necesario ampliar los procesos de capacitación institucional**, priorizando a los distintos grupos que conforman la comunidad universitaria. Se sugiere desarrollar módulos formativos obligatorios sobre género, derechos humanos y masculinidades positivas para todos los funcionarios, especialmente para quienes ocupan puestos de jefatura o dirección. Estas capacitaciones deben contemplar dos enfoques complementarios: por un lado, formar a las personas para que sepan actuar ante una denuncia, y por otro, fomentar en los hombres una comprensión más crítica de la masculinidad, de modo que puedan reconocer, prevenir y cuestionar comportamientos normalizados que reproducen el acoso.

3. Se recomienda **fortalecer la capacitación dirigida a las mujeres**, con el objetivo de disminuir el miedo a denunciar y de empoderarlas en el conocimiento de sus derechos. La información y la seguridad jurídica son herramientas que reducen la revictimización y promueven una participación más activa de las víctimas en el proceso. Esta formación adicional debe incluir una visión de Derechos Humanos enfocada en el conocimiento y fomento de las garantías y respeto que se exige de la dignidad humana como un derecho humano para todas las personas en el mundo, en Costa Rica y en particular en la UNED.

4. Se recomienda establecer **un programa de capacitación constante** que incluya a toda la comunidad universitaria en distintas modalidades de aprendizaje según el sector, para que el cambio cultural se inicie y en unos años se cuente con una nueva cultura universitaria donde todas las personas participemos activamente de la garantía de ser un

lugar libre de acoso sexual. Esta capacitación debe incluir a las personas integrantes de las estructuras administrativas como el Consejo Universitario y la Rectoría, para que desde su visión permeen a toda la organización de esta nueva cultura.

5. **Garantizar la asignación presupuestaria específica para las unidades técnicas especializadas**, de forma que la aplicación del reglamento no dependa de voluntades temporales ni de presupuestos limitados. Las entrevistas evidenciaron que una de las principales debilidades históricas ha sido la insuficiencia de recursos humanos y financieros para acompañar a las víctimas y tramitar las denuncias con celeridad. Por ello, se insta a las autoridades universitarias a destinar un fondo permanente que asegure el funcionamiento de la Fiscalía de Hostigamiento Sexual y la continuidad del trabajo del Instituto de Estudios de Género.

6. En cuanto a la **nueva Fiscalía de Hostigamiento Sexual**, se recomienda que sus integrantes **sean personas externas a la estructura administrativa de la UNED**, tal como fue sugerido en varias de las entrevistas. Esto favorecería la imparcialidad, la transparencia y la confianza en los procesos investigativos, evitando cualquier tipo de conflicto de interés. La independencia técnica y funcional de la Fiscalía es clave para consolidar un sistema de justicia interna legítimo y creíble.

7. Finalmente, **se recomienda fortalecer el rol de la Dirección de Talento Humano**, incorporando dentro de sus programas de inducción y actualización profesional **un curso**

especializado en hostigamiento sexual, con enfoque jurídico y de derechos humanos. Este curso debería ser requisito para todo nuevo funcionario o funcionaria, de modo que desde el ingreso a la institución se adquirieran conocimientos básicos sobre la normativa, los procedimientos y las responsabilidades de denuncia y acompañamiento.

Estas recomendaciones surgen no solo como propuestas técnicas, sino como acciones necesarias para que el reglamento 2025 cumpla su verdadero propósito: **garantizar un entorno universitario libre de violencia y discriminación**, donde las víctimas reciban atención digna, las denuncias se gestionen con prontitud y el respeto por la igualdad de género sea parte de la identidad institucional.

Conclusión

La presente investigación tuvo como pilar fundamental la defensa de la dignidad humana y el derecho a una vida libre de violencia, analizando si el nuevo Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia aprobado en sesión ordinaria del Consejo Universitario número 3064-2025 artículo IV inciso 2) celebrada el 13 de marzo del 2025 de la UNED logra materializar estos principios. El problema central buscaba determinar si dicho reglamento garantiza la aplicación efectiva de la debida diligencia y el acceso a la justicia, mandatos ineludibles de la Ley N.º 7476 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

Tras el análisis, se concluye que, desde una perspectiva de Derechos Humanos, el Reglamento 2025 representa un salto cualitativo fundamental en el plano normativo (de jure). Este instrumento supera un modelo anterior deficiente y constituye un acto de reconocimiento por parte de la institución. Sin embargo, la investigación también demostró que la eficacia real (de facto) de estos derechos, y por ende la tutela efectiva de las víctimas, enfrenta barreras institucionales críticas.

Como se menciona en la investigación, la norma es una herramienta robusta, pero su capacidad para garantizar la justicia y la reparación está intrínsecamente condicionada a la voluntad política para dotarla de recursos y a la erradicación de una cultura organizacional que ha perpetuado el silencio de las víctimas.

Definitivamente con esta respuesta, se da cumplimiento cabal al Objetivo General, pues se analizó la implementación de la ley y se evaluó la eficacia del nuevo reglamento, precisamente, desde la perspectiva de los Derechos Humanos que fungió como óptica rectora de todo el estudio.

Asimismo, se alcanzaron la totalidad de los objetivos específicos valorados bajo el mismo enfoque de DDHH:

1. Se examinó la estructura procedimental del Reglamento 2025 determinando que su diseño, al crear una Fiscalía y fortalecer las medidas cautelares, está fundado en la protección de la dignidad humana, buscando activamente la no revictimización y el enfoque pro-víctima, principios esenciales del debido proceso en casos de violencia de género.
2. Se compararon los reglamentos (2012 vs. 2025), evidenciando un avance inequívoco en las garantías para las víctimas. Se supera una normativa anterior que, por sus vacíos, propiciaba la desconfianza y, en la práctica, constituía una forma indirecta de denegación de justicia.
3. Se evaluó la articulación normativa, concluyendo que la "fragmentación" anterior fue una barrera estructural para la protección efectiva de los derechos. El Reglamento 2025 busca unificar el sistema, aunque la armonización total sigue siendo un reto para la seguridad jurídica de las personas usuarias.
4. Finalmente, se propusieron recomendaciones, no como un apéndice, sino como parte integral del deber de diligencia debida de la Universidad. Estas recomendaciones están

orientadas a fortalecer la prevención y la garantía de no repetición, así como en la promoción de un cambio cultural, pilares de los Derechos Humanos.

En conclusión, desde la óptica de los Derechos Humanos que ha guiado esta tesis, la aprobación del Reglamento 2025 es un acto indispensable, útil, moderno y garantista pero no es el fin del camino. El verdadero desafío de la UNED es cultural, ético y de implementación.

La investigación demuestra que la lucha contra las acciones del hostigamiento y acoso sexual no es un asunto meramente administrativo, sino una exigencia fundamental del derecho humano a trabajar y estudiar en un ambiente libre de violencia. La norma, como instrumento de justicia, ya existe; ahora la institución debe honrarla con acciones, recursos y un compromiso inequívoco con la dignidad de todas las personas que integran su comunidad garantizando un espacio seguro libre de acoso sexual para todas y todos.

Bibliografía

- Angarita, Y. (20 de Mayo de 2024). *Centro de Cuidado integral*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Bolívar: <https://www.utb.edu.co/blog/blog-eco/por-que-es-importante-denunciar-la-violencia-sexual-y-la-violencia-basada-en-genero-vbg/#:~:text=Te%20puede%20interesar:%20%C2%BFPor%20qu%C3%A9,m%C3%A1s%20justa%2C%20participativa%20y%20resiliente.>
- Ansolabehere, K. (2018). *Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM*. Obtenido de Desapariciones y regímenes de violencia: lecciones de América Latina: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7353/10.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (02 de Octubre de 1984). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2002). *Proyecto de ley reforma a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476. Expediente N° 13.094*. Obtenido de Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica: <https://consultasil3.asamblea.go.cr/frmConsultaProyectos.aspx>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (20 de marzo de 2024). *Asamblea Legislativa*. Obtenido de Ley para facilitar los procesos de notificación de apertura de procedimientos disciplinarios por acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: www.asamblea.go.cr/sd/List/Archivo_Leyes/DispForm.aspx?ID=1707&ContentTypeld=0x010027F4CF5CCAE4F047BABD7-F5711AD329C

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (03 de Febrero de 1995). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. . Obtenido de Procuraduría General de la República.:
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (25 de Abril de 2007). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de
https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=60183&nValor3=98550&strTipM=f
- Cartwright, M. (23 de abril de 2018). *World History*. Obtenido de
<https://www.worldhistory.org/trans/es/1-16975/corpus-iuris-civilis/#:~:text=Definici%C3%B3n&text=El%20C%C3%B3digo%20de%20Justiniano%20o,jur%C3%ADdicos%20occidentales%20hasta%20la%20actualidad.>
- Carvajal Orlich, Z., & Ulate Rodríguez, C. (2018). *Prevalencia, Manifestaciones y efectos del Hostigamiento Sexual en Universidades: Análisis comparado de Países*. San José Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica.
- CINED. (22 de Marzo de 2024). *Centro de Investigaciones en Educación CINED-UNED*. Obtenido de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=Au4xL71Hjil&t=24s>
- Comisión de Políticas Institucionales. (2023). *Dictamen técnico sobre armonización normativa*. Obtenido de UNED: <https://www.uned.ac.cr/consejouniversitario/images/2951-2023.pdf>
- Consejo Universitario. (2025 de Febrero de 2025). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de https://www.uned.ac.cr/consejouniversitario/images/cu_agendas/2025/Agenda_3061-2025.pdf

Cooper, C. G. (1981). Obtenido de

<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4230&context=uclev>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS . (16 de Noviembre de 2009).

Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (24 de Junio de 2020). *Corte*

Interamericana de los Derechos Humanos. Obtenido de

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_405_esp.pdf

Delfino.cr. (30 de septiembre de 2025). *Entra a regir el Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el trabajo en Costa Rica*. Obtenido de Delfino.cr:

<https://delfino.cr/2025/09/entra-a-regir-el-convenio-190-de-la-oit-contra-la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-en-costa-rica>

Fernández, D. C. (24 de Noviembre de 2020). *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de

Universidad de Costa Rica: [https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/html/08-](https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/html/08-FERNANDEZ170/08-FERNANDEZ170.html)

[FERNANDEZ170/08-FERNANDEZ170.html](https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/html/08-FERNANDEZ170/08-FERNANDEZ170.html)

Fernández-Fernández, A., & Chavez Jiménez, R. (Octubre de 2022). *ACADEMIA*. Obtenido de

<https://uned->

[cr.academia.edu/Departments/Instituto_de_Estudios_de_G%C3%A9nero/Documents](https://uned-cr.academia.edu/Departments/Instituto_de_Estudios_de_G%C3%A9nero/Documents)

Figueroa Flores, R., Chavez Jiménez, R., & Murillo Fernández, J. (2024). *Género y Derechos*

Humanos. San José-Costa Rica: EUNED.

García, E. Z. (06 de Mayo de 2025). *Redalyc.org*. Obtenido de Redalyc:

<https://doi.org/10.15517/rcs.v0i184.62760>

IEG. (2019). *Instituto de Estudios de Género*. Obtenido de UNED:

<https://www.uned.ac.cr/ieg/servicios/gestion-institucional>

INAMU. (2022). Obtenido de

https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/archivosLibros/INAMU_Serie4_Violencia%20contra%20las%20Mujeresimpresion.pdf

JECHS. (2019). *Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual*. Obtenido de UNED:

<https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/Informe%20anual%20JECHS%202019.pdf>

Lagarde y de los Ríos, M. (2007). *Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) – Cátedra*

UNESCO de Derechos Humanos. Obtenido de El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia:

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/2_MarcelaLagarde_El_derecho_humano_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia.pdf

Martinez, A. (2 de Mayo de 2025). *EL DELFINO*. Obtenido de

<https://delfino.cr/2025/05/defensoria-alerta-de-aumento-de-casos-de-hostigamiento-sexual-en-el-sector-publico>

MESECVI. (2019). Obtenido de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico-ES.pdf>

MESECVI. (2025). *OEA*. Obtenido de OEA: <https://belemdopara.org/cuarto-informe-hemisferico-sobre-la-implementacion-de-la-convencion-de-belem-do-para-capitulo-america-latina-acceso-a-la-justicia-la-verdad-y-la-reparacion-desafios-estructurales-y-progresos-inst/>

Miranda, S. (2 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://corrientealterna.unam.mx/nota/sobre-feminismos-y-masculinidades/#:~:text=Las%20feministas%20de%20la%20d%C3%A9cada%20de%201970,espacio%20de%20trabajo%20hab%C3%ADa%20que%20ponerle%20nombre.>

Naciones Unidas . (18 de Diciembre de 1979). *Detrechos Humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas . (1979). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20la%20Eliminaci%C3%B3n,en%20vigor%20el%203%20de>

Naciones Unidas . (2023). *Derechos Humanos*. Obtenido de CEDAW: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (1979). Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/08/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contr-la-mujer-comite-para-la-eliminacion-de-la-discriminacion-contr-la-mujer-panama#:~:text=Aunque%20otros%20instrumen>

Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia (Poder Judicial). (s.f.). *Poder Judicial*. Obtenido de <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-mujer-y-busco/averiguar-sobre-hostigamiento-sexual>

OIT. (2019). Obtenido de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

OIT. (2022). Obtenido de <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2023/04/2022-Presentacion-CSA-C190.pdf>

ONU MUJERES. (2017). Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2017/6/annual-report-2016-2017>

ONU MUJERES. (2020). Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/08/estandares-de-proteccion-de-derechos-humanos-de-las-mujeres>

Organización de los Estados Americanos. (9 de Junio de 1994). *OEA*. Obtenido de OEA: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/belemdopara.asp>

Panero, R. G. (2021). *Casa del Libro*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=510067>

PLANOVI. (2017). *INAMU*. Obtenido de <https://www.mcj.go.cr/sites/default/files/2021-06/PLANOVI%202017-2032.pdf>

Poder Judicial. (2023). Obtenido de <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/index.php/soy-especialista-y-busco/estadisticas/delitos-sexuales>

Políticas Institucionales. (18 de Septiembre de 2025). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de UNED: <https://www.uned.ac.cr/docencia/cidreb/cidi/normativa-universitaria/politicas-institucionales>

Principios de YOGYAKARTA. (2007). Obtenido de <https://yogyakartaprinciples.org/>

Rodriguez Chaves, A., & Ocampo Hernández, C. (06 de Octubre de 2017). *UNED*. Obtenido de Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades: <https://doi.org/10.22458/re.v16i0.1928>

Sala Constitucional. (16 de Enero de 2025). *Poder Judicial*. Obtenido de https://salaconstitucional.poder-judicial.go.cr/index.php/sala-de-prensa/comunicados/sala-constitucional-declara-sin-lugar-recursos-de-amparo-sobre-capacitacion-en-inclusion-lgbti-en-el-sector-publico?utm_source=chatgpt.com

Solano, H. (4 de mayo de 2025). *El Observador*. Obtenido de El Observador: <https://observador.cr/defensoria-de-los-habitantes-alza-la-voz-por-aumento-de-casos-de-hostigamiento-sexual-en-el-sector-publico/>

Umaña, S. M. (2017). *El hostigamiento sexual en Costa Rica: Cultura, derecho y desafíos institucionales*. San José-Costa Rica: EUNED.

UNED. (2000). Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/Eje%20Transverasal%20EQUIDAD%20DE%20GeNERO.pdf#:~:text=La%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20fue%20declarada%20como,en%20la%20oferta%20de%20carreras%20y%20cursos.>

UNED. (26 de Julio de 2012). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/Reglamento%20Hostigamiento%20Sexual%20UNED.pdf>

UNED. (2015). *EUNED*. Obtenido de Universidad Estatal a Distancia.: <https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline->

files/Protocolo%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20denuncia%20sobre%20casos%20de%20hostigamiento%20sexual.pdf

UNED. (2017). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de

<https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/POL%C3%8DTICA%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20ESTATAL%20A%20DISTANCIA%20%28UNED%29%20CONTRA%20EL%20HOSTIGAMIENTO%20SEXUAL%20EN%20EL%20EMPLEO%20Y%20LA%20DOCENCIA.pdf>

UNED. (Mayo de 2018). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de

<https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/Protocolo%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20y%20denuncia%20sobre%20casos%20de%20hostigamiento%20sexual.pdf>

UNED. (25 de Mayo de 2023). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de

https://www.uned.ac.cr/docencia/images/Normativa/Estatuto_de_Personal_06_febrero_2023_30052023.pdf

UNED. (11 de Abril de 2024). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de

https://www.uned.ac.cr/docencia/images/Normativa/Estatuto_de_Personal_16_abril_2024.pdf

UNED. (13 de Marzo de 2025). *Universidad Estatal a Distancia*. Obtenido de

https://www.uned.ac.cr/docencia/images/Normativa/Hostigamiento_sexual__18_mar_2025.pdf

Anexos

**Anexo 1-Formulario de Entrevista/ Ana Lucía Fernández Fernández (Ex
funcionaria del Instituto de Género)**

Entrevista

Proyecto: Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED

Entrevistado: Ana Lucía Fernández Fernández (Ex funcionaria del Instituto de Género)

Investigadora: Karla Campos Pereira

Modalidad: Entrevista vía Microsoft Teams

1 Bloque I: Rol y participación en el nuevo reglamento

¿Cómo se dio su participación en la redacción del nuevo reglamento institucional vinculado a la Ley 7476?

¿Cuáles fueron los principales cambios o mejoras que usted impulsó con respecto al reglamento anterior?

¿Qué motivaciones o necesidades institucionales identificaron para reformar el reglamento en ese momento?

Bloque II: Coexistencia normativa y retos estructurales

¿Cómo se manejó la articulación entre el nuevo reglamento, el protocolo y la política institucional sobre hostigamiento sexual?

¿Cuáles considera que han sido los mayores obstáculos normativos, institucionales o culturales para la implementación efectiva del nuevo reglamento?

¿Qué aprendizajes dejaron los procesos anteriores en términos de atención y sanción del hostigamiento sexual en la UNED?

Bloque III: Perspectiva estratégica y sostenibilidad

¿Qué estrategias considera clave para garantizar la sostenibilidad del enfoque de género en las normas universitarias?

¿Qué papel debe tener el Instituto de Estudios de Género en la evaluación y seguimiento de estos instrumentos normativos?

¿Cuáles serían sus recomendaciones a futuras jefaturas o comisiones encargadas de revisar o aplicar esta normativa?

Bloque IV: Reflexión crítica

Desde su perspectiva como investigadora en temas de género, ¿cuál es el principal reto para lograr una transformación cultural en la UNED frente al hostigamiento sexual?

¿Cree que el nuevo reglamento responde adecuadamente a los principios de justicia restaurativa o aún hay deudas en ese campo?

¿Desea agregar alguna reflexión final o aspecto que no se haya abordado, pero considere relevante?

Consentimiento Informado para Participación en Entrevista

Título del proyecto:

Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED: Coexistencia Normativa y Retos Institucionales

Propósito del estudio

Este estudio forma parte de una investigación académica como requisito para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad Hispanoamericana. Su objetivo es analizar cómo se ha implementado la Ley 7476 en la UNED, especialmente a través del nuevo reglamento institucional, así como identificar retos normativos, operativos y culturales que influyen en su aplicación.

Procedimiento

Se le solicita su participación en una entrevista virtual a través de la plataforma Microsoft Teams. La entrevista tendrá una duración aproximada de **30 a 45** minutos y será grabada con fines exclusivamente académicos, previa autorización expresa. El análisis de sus respuestas será cualitativo y se empleará únicamente en el desarrollo de esta tesis.

Confidencialidad

Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad. Su identidad será protegida mediante el uso de seudónimos, salvo que usted autorice expresamente el uso de su nombre en los resultados o agradecimientos de la **investigación**

Riesgos y beneficios

No se prevén riesgos directos por participar. Su experiencia aportará significativamente a la comprensión del contexto institucional en la aplicación de la Ley 7476.

Participación voluntaria

No se prevén riesgos asociados a su participación. Su experiencia y conocimiento enriquecerán de forma significativa el análisis del estudio y contribuirán al fortalecimiento institucional en materia de igualdad de género.

Consentimiento

He leído y comprendido la información anterior, y doy mi consentimiento para participar en la entrevista escrita.

Nombre del/de la participante	Firma	Fecha
Ana Lucía Fernández Fernández	Vía Teams, se le solicitó autorización para grabar la entrevista	
Nombre de la investigadora: Karla Campos Pereira	KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA FIRMA (FIRMA)	

Firmado digitalmente por KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA
Fecha: 2025.06.17
16:44:42 -0500

Anexo 2- Entrevistado/ Consejal Universitario de la UNED

Formulario de Entrevista Escrita

Proyecto: Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED

Entrevistado: Greivin Solís Zarate, Consejal Universitario de la UNED

Investigadora: Karla Campos Pereira

Modalidad: Entrevista escrita vía correo electrónico

Por favor, complete sus respuestas directamente en este documento y reenvíelo por correo cuando le sea posible. Agradezco mucho su colaboración.

1. Rol del Consejo Universitario en la implementación normativa

1. ¿Cuál ha sido el rol del Consejo Universitario en la aprobación y seguimiento del nuevo reglamento institucional relacionado con la Ley 7476?
2. ¿Considera que el Consejo ha contado con la información técnica suficiente para tomar decisiones en esta materia?
3. ¿Cómo se ha evaluado, desde el Consejo, el impacto de esta normativa en la cultura institucional de la UNED?

2. Coherencia y armonización normativa

4. ¿Desde su perspectiva, la coexistencia del reglamento, la política institucional y el protocolo de atención ha generado conflictos o confusión en su aplicación?
5. ¿Ha identificado el Consejo la necesidad de armonizar o consolidar estos instrumentos normativos?
6. ¿Se ha promovido desde el Consejo alguna iniciativa de evaluación o revisión integral del marco normativo vigente sobre hostigamiento sexual?

3. Retos institucionales y recomendaciones

7. ¿Cuáles considera usted que son los principales retos institucionales que enfrenta la UNED para garantizar una implementación efectiva de la Ley 7476?
8. ¿Qué acciones recomendaría el Consejo Universitario para fortalecer la aplicación de esta normativa y la protección efectiva de las personas denunciantes?
9. ¿Desea agregar algún comentario adicional sobre este tema que considere importante para la investigación?

Consentimiento Informado para Participación en Entrevista Escrita

Título del proyecto:

Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED: Coexistencia Normativa y Retos Institucionales

Propósito del estudio

Este estudio forma parte de una investigación académica desarrollada como requisito para la obtención del grado en Licenciatura en Derecho de la Universidad Hispanoamericana. El objetivo es analizar la implementación de la Ley 7476 en la UNED, particularmente la aplicación del nuevo reglamento institucional frente a otros instrumentos normativos (protocolo y política), e identificar retos normativos, operativos y culturales.

Procedimiento

Se solicita su participación en una entrevista escrita, mediante el llenado de un formulario enviado por correo electrónico. Las respuestas serán analizadas de forma cualitativa.

Confidencialidad

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos se utilizarán únicamente con fines académicos. Su identidad será protegida mediante el uso de seudónimos, salvo que autorice expresamente lo contrario.

Riesgos y beneficios

No se prevén riesgos directos por participar. Su experiencia aportará significativamente a la comprensión del contexto institucional en la aplicación de la Ley 7476.

Participación voluntaria

Su participación es completamente voluntaria. Puede omitir cualquier pregunta o suspender su participación en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

Consentimiento

He leído y comprendido la información anterior, y doy mi consentimiento para participar en la entrevista escrita.

Nombre del/de la participante	Firma	Fecha
Greivin Solis Zarate	GREIVIN SOLIS ZARATE (FIRMA) <small>Firmado digitalmente por GREIVIN SOLIS ZARATE (FIRMA) Fecha: 2023.06.10 10:08:30 -0500'</small>	
Nombre de la investigadora: Karla Campos Pereira	KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA (FIRMA) <small>Firmado digitalmente por KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA (FIRMA) Fecha: 2023.06.10 10:08:30 -0500'</small>	

Anexo 3- Entrevistado/ Exintegrante de la Junta Especial

Formulario de Entrevista Escrita

Proyecto: Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED

Entrevistado: Pablo Ramírez Solano (Exintegrante de la Junta Especial)

Investigadora: Karla Campos Pereira
Modalidad: Entrevista escrita vía correo electrónico

Por favor, complete sus respuestas directamente en este documento y reenvíelo por correo cuando le sea posible. Agradezco mucho su colaboración.

1. Experiencia dentro de la Comisión Investigadora

1. ¿Cuál fue su rol específico dentro de la Junta Especial Contra el Hostigamiento Sexual durante su participación?
2. ¿Cuáles fueron los principales casos o situaciones que enfrentaron en la aplicación del reglamento vigente?
3. ¿Considera que existieron vacíos o contradicciones en la normativa que dificultaran el proceso de atención a las denuncias?

2. Evaluación de la articulación institucional

4. ¿Cómo fue la relación entre la Junta, el Instituto de Estudios de Género y el Comisión Investigadora?
5. ¿Se dieron inconsistencias o confusiones por la coexistencia de múltiples instrumentos normativos (reglamento, protocolo y política)?
6. ¿Hubo suficiente capacitación o acompañamiento a la víctima para aplicar correctamente la normativa?

3. Recomendaciones y perspectivas

7. Desde su experiencia, ¿qué aspectos del nuevo reglamento considera que han sido más acertados?
8. ¿Qué recomendaciones haría para fortalecer el funcionamiento de la Junta y la implementación de la Ley 7476 en la UNED?
9. ¿Desea agregar algún comentario adicional que considere importante para este análisis?

Consentimiento Informado para Participación en Entrevista Escrita

Título del proyecto:

Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED: Coexistencia Normativa y Retos Institucionales

Propósito del estudio

Este estudio forma parte de una investigación académica desarrollada como requisito para la obtención del grado en Licenciatura en Derecho de la Universidad Hispanoamericana . El objetivo es analizar la implementación de la Ley 7476 en la UNED, particularmente la aplicación del nuevo reglamento institucional frente a otros instrumentos normativos (protocolo y política), e identificar retos normativos, operativos y culturales.

Procedimiento

Se solicita su participación en una entrevista escrita, mediante el llenado de un formulario enviado por correo electrónico. Las respuestas serán analizadas de forma cualitativa.

Confidencialidad

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos se utilizarán únicamente con fines académicos. Su identidad será protegida mediante el uso de seudónimos, salvo que autorice expresamente lo contrario.

Riesgos y beneficios

No se prevén riesgos directos por participar. Su experiencia aportará significativamente a la comprensión del contexto institucional en la aplicación de la Ley 7476.

Participación voluntaria

Su participación es completamente voluntaria. Puede omitir cualquier pregunta o suspender su participación en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

Consentimiento

He leído y comprendido la información anterior, y doy mi consentimiento para participar en la entrevista escrita.

Nombre del/de la participante	Firma	Fecha
Pablo Ramírez Solano	Firmado digitalmente por PABLO ALFREDO RAMIREZ SOLANO (FIRMA) Fecha: 2025.05.28 08:34:54 -06'00'	
Nombre de la investigadora: Karla Campos Pereira	Firmado digitalmente por KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA (FIRMA) Fecha: 2025.05.24 11:01:00	

Anexo 4- Entrevistada/ Abogada del IEG

Formulario de Entrevista

Proyecto: Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED

Entrevistada: Asesora legal del Instituto de Equidad y Género de la UNED

Investigadora: Karla Campos Pereira

Modalidad: reunión virtual vía teams, se indica que va a grabar, con su consentimiento.

1. Marco normativo y coherencia

Desde su experiencia, ¿hay vacío o fragmentación normativa en la UNED o el marco actual es suficiente y coherente?

¿Dónde lo ve con más claridad?

¿Cómo se articulan el reglamento institucional, la política y los procedimientos con la Ley 7476?

¿Qué piezas “conversan” mejor y cuáles requieren ajuste?

¿Qué rol cumplen el Estatuto de Personal y el Estatuto Orgánico como normas supletorias?

¿Qué ha hecho el IEG en sensibilización y formación sobre hostigamiento sexual en los últimos años?

2. Reforma reglamentaria

¿ Cuáles son, para usted, los cambios más importantes del nuevo reglamento respecto al anterior? Si tuviera que mencionar tres, ¿cuáles serían y por qué??

¿Cuál es el propósito de crear la Fiscalía y qué vacío viene a cubrir en la UNED?

Más allá de la norma, ¿cuáles son hoy los principales retos para aplicar el reglamento?

Si priorizamos, ¿qué es lo urgente y qué es lo importante??

En la transición al nuevo modelo con Fiscalía, ¿qué apoyos se mantienen desde el IEG y cuáles dependen de decisiones del Consejo?

¿Desea agregar algún comentario adicional que considere importante para este análisis?

Consentimiento Informado para Participación en Entrevista Escrita

Título del proyecto:

Análisis de la Implementación de la Ley 7476 en la UNED: Coexistencia Normativa y Retos Institucionales

Propósito del estudio

Este estudio forma parte de una investigación académica desarrollada como requisito para la obtención del grado en Licenciatura en Derecho de la Universidad Hispanoamericana . El objetivo es analizar la implementación de la Ley 7476 en la UNED, particularmente la aplicación del nuevo reglamento institucional frente a otros instrumentos normativos (protocolo y política), e identificar retos normativos, operativos y culturales.

Procedimiento

Se solicita su participación en una entrevista escrita, mediante el llenado de un formulario enviado por correo electrónico. Las respuestas serán analizadas de forma cualitativa.

Confidencialidad

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos se utilizarán únicamente con fines académicos. Su identidad será protegida mediante el uso de seudónimos, salvo que autorice expresamente lo contrario.

Riesgos y beneficios

No se prevén riesgos directos por participar. Su experiencia aportará significativamente a la comprensión del contexto institucional en la aplicación de la Ley 7476.

Participación voluntaria

Su participación es completamente voluntaria. Puede omitir cualquier pregunta o suspender su participación en cualquier momento, sin consecuencia alguna.

Consentimiento

He leído y comprendido la información anterior, y doy mi consentimiento para participar en la entrevista escrita.

Nombre del/de la participante	Firma	Fecha
Roxana Figueroa Flores	Se le informa vía teams que va hacer grabada la entrevista y da su consentimiento.	
Nombre de la investigadora: Karla Campos Pereira	KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA (FIRMA) <small>Firmado digitalmente por KARLA PAMELA CAMPOS PEREIRA (FIRMA) Fecha: 2023.08.23 14:56:11 -0500</small>	