Política Preventiva contra el Acoso Sexual

1. Introducción

La Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA) reconoce la dignidad inherente a la persona y promueve el respeto de todos los que participan en su función educativa, en las interrelaciones entre estudiantes, catedráticos, personal administrativo/operativo y público en general. Conforme a su misión y valores, la UCA está comprometida a mantener un ambiente laboral y formativo, respetuoso de los derechos de la persona. En tal sentido, la UCA espera que todos los miembros de la comunidad universitaria se conduzcan dentro del marco de dignidad y debido respeto en el entorno en que realizan sus actividades cotidianas.

2. Definición de la política contra el acoso sexual

La Universidad asume el propósito de asegurar que todos los miembros de su comunidad aprendan y trabajen en un ambiente libre de acoso sexual. La conducta de acoso sexual es contraria al ambiente educacional sano que la Universidad sustenta. Este tipo de acoso, al socavar la misión de la Universidad y amenazar el bienestar de las personas, se constituye en una violación grave a su política, por lo que no será permitido. En tal sentido, no se consentirán las conductas que sean de naturaleza sexual o basadas en el género de las personas. Por lo tanto, la Universidad no tolerará ninguna forma de conducta de acoso sexual.

Esta política aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, catedráticos y empleados en general. Se espera que los empleados subcontratados y visitantes respeten esta política. La Universidad tomará acciones apropiadas cuando se viole esta política.

3. Definición de acoso sexual

Se considera acoso sexual toda insinuación o conducta con un contenido sexual que se realiza de forma aislada o reiterada, escrita o verbal, gestual o física, indeseada para quien la recibe, que provoca una interferencia en el desempeño de las labores del personal o en el proceso de enseñanza-aprendizaje, creando un ambiente de trabajo o de estudio hostil, intimidante, humillante o discriminatorio. El acoso sexual es ofensivo para la dignidad e integridad personal de empleados y estudiantes, por lo que constituye una amenaza potencial para los miembros de la comunidad universitaria y la institución misma.

El acoso sexual es también un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de creer, por parte del acosador, que ejerce algún poder sobre la víctima, aunque no tenga necesariamente una posición laboral jerárquica sobre la persona a quien acosa.

La Universidad asume que, bajo ninguna circunstancia, persona alguna provoca el acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del acoso sexual está en la persona que origina esa conducta. A pesar de que usualmente son mujeres las que son acosadas, el acoso sexual puede afectar tanto a hombres como a mujeres, y se puede producir entre personas del mismo sexo.

4. Conductas o manifestaciones de acoso sexual

El acoso sexual puede ocurrir en cualquier momento o lugar, dentro o fuera de la Universidad, tanto en circunstancias laborales o educativas, como en actividades institucionales de carácter social. Se califican como conductas o manifestaciones de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

a) Hacer declaraciones sexistas desagradables y ofensivas, comentarios sexuales crudos, observaciones de naturaleza sexual acerca del cuerpo o vestimenta de la persona, explicaciones sobre experiencias sexuales no pedidas.

b) Mostrar o hacer circular materiales escritos, fotografías o dibujos que degradan el género de las personas de forma sugestiva o pornográfica, utilizando medios electrónicos o tradicionales.

c) Hacer comentarios ofensivos o inapropiados sobre atributos físicos, miradas lascivas, gestos de orientación sexual o flirteos repetidos.

d) Realizar contactos físicos desagradables, inapropiados e innecesarios, en contra de la voluntad de una persona, tales como tocar, besar, abrazar, pellizcar, sobar o frotarse contra el cuerpo de otra persona.

e) Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona se involucre en actividades sexuales. Realizar preguntas sobre la vida sexual o invitaciones comprometedoras.

f) Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para: (1) amenazar o castigar, ya sea directa o indirectamente, por no tolerar el acoso o no acceder a una actividad sexual, o por reportar el acoso; o (2) prometer premios materiales, económicos o de otro tipo por favores sexuales.

g) Emprender conductas verbales o expresiones desagradables de naturaleza sexual o de género en las aulas de clase, laboratorios, prácticas o en otras actividades universitarias.

h) Hacer más difícil el trabajo de un estudiante o las tareas de un empleado debido al sexo de esa persona.

i) Utilizar las redes sociales, correos electrónicos o teléfonos para realizar cualquiera de las conductas anteriores.

En la legislación salvadoreña, conductas como las anteriores son tipificadas y sancionadas por el Código Penal (Art. 165).

5. Procedimiento para denunciar el acoso sexual

5.1. Denuncias sobre situaciones de acoso sexual

Todo miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual, sea víctima u observador, tiene la obligación de denunciar al presunto acosador ante la Oficina de Personal, cuando se trate de un empleado, o ante la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DIDE), en el caso de los estudiantes. La desatención de dicha obligación por parte del empleado será considerada una falta grave en el desempeño de sus labores. La queja sobre la situación de acoso dará lugar a que se realicen las investigaciones correspondientes.

La Universidad mantendrá total confidencialidad en los casos de acoso sexual. Esta disposición será aplicable por la Oficina de Personal y la DIDE durante el proceso de investigación, así como por los participantes y los que tengan acceso a los resultados del proceso.

En este contexto, se espera que los reportes o quejas sobre acoso sexual sean verdaderos. Sin embargo, a aquellas personas que se les compruebe que han proporcionado informaciones falsas durante el proceso de investigación, se les aplicarán las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento de Faltas y Sanciones Estudiantiles, en el caso de los estudiantes, o en el Reglamento Interno de Trabajo, en el caso de los empleados.

Si se comprobara que alguien que está en proceso de investigación toma represalias de cualquier naturaleza, será sujeto a sanciones.

5.2. Procedimiento para empleados

a) El empleado que sea víctima de acoso sexual por parte de un miembro de la comunidad universitaria u observe este tipo de conductas para con otro empleado deberá presentar la denuncia en la Oficina de Personal.
b) La Oficina de Personal dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida.
c) La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos.
d) La Oficina de Personal entregará el informe del caso al Rector para determinar la gravedad de la falta y aplicar las sanciones correspondientes.

5.3. Procedimiento para estudiantes

a) El estudiante que sea víctima de acoso sexual por parte de un miembro de la comunidad universitaria u observe este tipo de conductas para con otro estudiante presentará su denuncia en la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DIDE).
b) La DIDE trasladará dicha denuncia a la Oficina de Personal para los efectos pertinentes.
c) La Oficina de Personal dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida.
d) La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos.
e) La Oficina de Personal entregará el informe del caso al Rector para determinar la gravedad de la falta y aplicar las sanciones correspondientes.

6. Clasificación de las faltas

Las conductas mencionadas en el numeral 4 serán sancionadas conforme a la gravedad de la falta. Dichas faltas se clasifican en graves y muy graves:

a) Faltas graves: el presentar las conductas de los literales (a), (b) y (c) del numeral 4 de esta política.

b) Faltas muy graves: las conductas de los literales desde el (d) hasta el (i) del numeral 4 de esta política.

7. Sanciones disciplinarias

Según la gravedad de la falta, se impondrán las sanciones siguientes:

Para los empleados:

a) Amonestación escrita y suspensión sin goce de sueldo hasta por un mes: se aplicará en el caso de las faltas graves.

b) Despido sin responsabilidad patronal: procederá en el caso de las faltas muy graves.

El empleado denunciado será suspendido temporalmente de sus funciones durante el proceso de investigación, hasta que se tenga el dictamen definitivo de las autoridades de la Universidad.

Para los estudiantes:

Según lo establece el Reglamento de Faltas y Sanciones Estudiantiles.

8. Protección a las víctimas

La Universidad brindará la protección necesaria a las personas que hayan sido objeto de acoso sexual, la cual consistirá, en lo relativo a los empleados, en garantizarles su puesto de trabajo en la misma unidad o en otra, y proporcionarles asistencia psicológica si fuese requerida. En el caso de los estudiantes, además de facilitarles asistencia psicológica si la necesitaran, se les garantizará que no sean afectados académicamente, mediante un seguimiento cercano que realice el coordinador de carrera u otra autoridad universitaria.

9. Prevención del acoso sexual

A fin de mantener un ambiente institucional sano y armonioso, la UCA realizará campañas de formación y comunicación para que los miembros de la comunidad universitaria puedan identificar las situaciones de acoso sexual y procedan a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

También se incluirá esta temática en los programas de inducción al personal y en los cursos preuniversitarios a los estudiantes, en los que se les proporcionarán elementos básicos importantes para la comprensión y manejo de acciones de prevención y sanciones del acoso sexual. Lo mismo se hará en eventos universitarios, como los de la Feria de la Salud u otros dirigidos a empleados y estudiantes.

Finalmente, los jefes de departamento o unidad deberán colaborar en las acciones de prevención y atención de casos de acoso sexual en sus respectivos lugares de trabajo.

Aprobado por la Junta de Directores en la sesión JD-21/11,
celebrada el 30 de noviembre de 2011