

MARZO 2020

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO

**TADEI**  TALLER DE  
ESTUDIOS  
INTERNACIONALES  
"JOSÉ LUIS  
BUSTAMANTE  
Y RIVERO"

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

[tadeiunmsm.com](http://tadeiunmsm.com)

[tadei.unmsm@gmail.com](mailto:tadei.unmsm@gmail.com)



# TALLER DE ESTUDIOS INTERNACIONALES “JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO”

## CAPÍTULO I

### FINALIDAD, OBJETIVOS Y ALCANCE

#### ARTÍCULO 1.- Finalidad

Establecer las normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual y acoso en el Taller de Estudios Internacionales “José Luis Bustamante y Rivero” (en adelante, el Taller), producto de las relaciones, cualquiera sea su naturaleza que se desarrollen entre personas con ocasión al Taller, con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, o análogo; ya sea física o psicológica, utilizando medios de cualquier tipo.

#### ARTÍCULO 2.- Objetivos

1. Contribuir a la eliminación del hostigamiento sexual y del acoso.
2. Fortalecer las capacidades de los/las responsables dentro del entorno, para la atención a las denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso, en un marco de respeto y protección a las víctimas, así como para la formulación de normas que regulen esta materia al interior del ámbito de desenvolvimiento.
3. Promover la vigilancia en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual y/o el acoso.
4. Tutelar la adecuada reintegración de las víctimas al Taller, bajo presupuestos de respeto a su dignidad y efectiva protección.

#### ARTÍCULO 3.- Ámbito de aplicación

Será de aplicación de forma permanente en las relaciones que los miembros del taller establezcan entre los mismos y/o terceras personas, entendidas estas últimas como personas que sin tener condición de miembro, mantengan temporal o permanentemente, en ocasión a las actividades del taller, algún tipo de relación con un miembro, con independencia del espacio donde este tenga lugar. Adicionalmente, se someterá a evaluación otros casos en donde la víctima sea miembro del taller, con independencia de la condición del victimario.

## CAPÍTULO II

### DEFINICIONES

#### ARTÍCULO 4.- Definiciones

Para los efectos de lo dispuesto en el presente protocolo, se consideran las siguientes definiciones:

- a) *Atributos protegidos*: Los atributos protegidos hacen referencia a las cualidades que le son propias a cada persona y que hacen parte fundamental de su identidad, y por ello deben ser respetadas en todo momento. Se rechaza que cualquier participante o grupo de participantes realice actos de discriminación negativa (directa o indirectamente), acoso o denigración a otro participante o grupo de participantes, fundado en un atributo protegido imputado o percibido, o por la asociación a una persona con uno. Se consideran atributos protegidos al menos los siguientes:

- Ascendencia, nacionalidad, ciudad de procedencia, color de piel, origen étnico, o etnoreligioso,

- Sexo,
  - Orientación sexual (que incluye, pero no limita a asexualidad, bisexualidad, heterosexualidad, homosexualidad, pansexualidad),
  - Identidad o expresión de género (en relación a la forma en la que un individuo expresa o presenta su género a partir de su apariencia, costumbre u otra expresión entendiendo que la identidad de género puede ser otra aparte de femenina o masculina).
  - Afiliaciones políticas, ya sea creencias o ideologías.
  - Afiliación religiosa, ya sea creencias o puntos de vista.
  - Estatus socio económico.
  - Discapacidad (que incluye, pero no se limita a discapacidades pasadas, presentes o futuras, predisposiciones genéticas frente a discapacidades o comportamientos que son una manifestación de las mismas).
  - Enfermedades de cualquier tipo.
  - Prácticas sexuales o experiencias (por ejemplo, parejas anteriores o falta de estas, experiencias de violencia sexual).
  - Embarazo o experiencias personales de aborto.
  - Desarrollo académico.
  - Edad o grupo de edades.
  - Institución a la que se pertenece.
  - Constitución corporal, ya sea altura, peso, contextura, estructura ósea, etc.
- b) *Acoso*: El verbo acosar implica una conducta que genera malestar o incomodidad en una segunda persona. Alguien incurre en un acoso cuando persigue o fastidia de manera insistente a alguien más. El acoso tiene como fin el conseguir forzar a la víctima a hacer algo en contra de su voluntad, existiendo una diversidad de tipos. Es de relación horizontal.
- c) *Hostigamiento sexual*: Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. Es de relación vertical.

### **CAPÍTULO III**

#### **DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN**

##### **ARTÍCULO 5.- De la creación de un Comité de Intervención**

A efectos de garantizar el cumplimiento del presente protocolo, se dispone la creación del Comité de Intervención, que constará de cinco (5) miembros, los cuales serán, como mínimo (3) mujeres y/o disidencias sexuales.

##### **ARTÍCULO 6.- De las funciones del Comité de Intervención**

El Comité de Intervención ejercerá las siguientes funciones:

- a) Realización de campañas periódicas de detección, prevención, difusión informativa, respecto a las situaciones que constituyen hostigamiento sexual y acoso, para crear conciencia eliminar este tipo de violencia de género.
- b) Ser la instancia de evaluación y resolución de controversias, determinación y aplicación de sanciones relacionadas al hostigamiento sexual y acoso.
- c) Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual y/o acoso.

## **ARTÍCULO 7.- Del buen funcionamiento del Comité de Intervención**

El Comité de Intervención deberá garantizar:

- a) El respeto de la presunción de inocencia durante el proceso,
- b) El anonimato del quejoso,
- c) La reconsideración si es que se muestran medios probatorios,
- d) El estricto cumplimiento de sus tareas y/o funciones de acuerdo en los capítulos V, VI y VII.

## **CAPÍTULO IV**

### **DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DEL ACOSO**

#### **ARTÍCULO 8.- Manifestaciones de hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Envío de grabaciones de voz (audio), correos electrónicos, mensajes o conversaciones escritas u orales instantáneas (chat) con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes, fotografías o videos de contenido sexual.
- g) Llamadas, mensajes o notas anónimas, con contenido sexual.
- h) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos de contenido sexual.
- i) Aquello que no esté contemplado en estos supuestos serán evaluados conforme a lo definido como hostigamiento sexual.

#### **ARTÍCULO 9.- Manifestaciones de Acoso**

Si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

- a) Medidas destinadas a aislar de la actividad académica y profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a períodos de licencia y actividades de formación.
- c) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro

comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

- d) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.

## **CAPÍTULO V**

### **DEL PROCEDIMIENTO DE LA QUEJA**

#### **ARTÍCULO 10. Presentación de la queja**

La queja se presenta de manera verbal, escrita o mediante correo electrónico ante los miembros del Comité de Intervención. Sin perjuicio de ello, cualquier miembro del Taller que reciba alguna queja por hostigamiento y/o acoso, deberá derivarla directamente al Comité de Intervención de forma inmediata.

#### **ARTÍCULO 11. Información que debe contener la queja**

La información sobre la cual la queja podrá estar basada podrá incluir:

- a) Identificación completa de la persona denunciada: nombre, descripción física, entre otros.
- b) Lugares, fechas, horarios y/o testigos.
- c) Descripción de los hechos y/o evidencia documental.
- d) Afectación de su dignidad u otros derechos fundamentales, debido al presunto acto de hostigamiento.
- e) Detalle de cualquier acción emprendida por el/la quejoso (a) u otras personas para abordar el caso.

En caso no se cuente con toda la información descrita, la queja deberá ser igualmente tramitada, sin excepciones.

#### **ARTÍCULO 12. Traslado de la queja y presentación de descargos**

El Comité de Intervención recibirá las quejas presentadas, debiendo trasladarla al quejado para la formulación de su descargo dentro de las 24 horas siguientes o en el término de la distancia, por medios que acrediten la recepción del mismo.

El quejado tiene un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde el día siguiente de la fecha de notificado con la queja formulada en su contra, para presentar sus descargos a la autoridad competente, adjuntando la información y medios probatorios que considere necesarios.

#### **ARTÍCULO 13. Diligencias previas para la evaluación preliminar**

En un plazo adicional de tres (3) días de la presentación del descargo el Comité de Intervención puede realizar diligencias adicionales en esta etapa.

- a) Confrontación de testigos, siempre que sea solicitado por el/la quejoso(a).

#### **ARTÍCULO 14. Evaluación preliminar**

Contando con el descargo del quejado o vencido el plazo para ello, el Comité de Intervención, determina si la queja tiene mérito para el inicio de la evaluación correspondiente. Caso contrario, dispone su archivamiento comunicando a ambas partes dicha decisión.

Luego de la evaluación del caso, de ser necesario, el Comité de Intervención presentará una recomendación de sanciones ante la Asamblea General del Taller, la cual decidirá su puesta en efecto.

#### **ARTÍCULO 15. Recurso de impugnación en etapa preliminar**

En el plazo de tres (3) días hábiles el/la quejoso (a) podrá interponer ante el Comité de Intervención, un recurso impugnatorio contra la decisión que declara no haber mérito para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario. [nuevas pruebas, testigos, etc]

### **CAPÍTULO VI**

#### **DE LAS SANCIONES**

#### **ARTÍCULO 16.- SANCIONES**

El Comité de Intervención evaluará el grado de afectación a los atributos protegidos, y subsiguiente, determinará la sanción correspondiente, que puede ir desde una llamada de atención hasta la expulsión definitiva en relación al grado de su falta. Será sancionada de conformidad con los procedimientos disciplinarios establecidos por recomendación del comité de intervención y efectuados de acuerdo a votación en Asamblea.

#### **ARTÍCULO 17.- SANCIÓN A LA INFIDENCIA**

Cualquier infidencia, respecto a las actuaciones sustanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual y/o acoso, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos disciplinarios establecidos por recomendación del comité de intervención y efectuados de acuerdo a votación en Asamblea.

### **CAPÍTULO VII**

#### **DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO 18. Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)**

El Procedimiento Administrativo Disciplinario en cada caso será contemplado en la normativa interna de la universidad, aplicable al presunto hostigador y de acuerdo al régimen vigente del taller.

El procedimiento de queja y las sanciones impuestas al quejado serán medidas tomadas por el Taller y son independientes de la realización y el resultado del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**DISPOSICIÓN PRIMERA.-** En caso exista una omisión de funciones por parte del Comité de Intervención se pedirá la dimisión de los cargos. En caso no se concretara, se someterá a decisión de Asamblea.

**DISPOSICIÓN SEGUNDA.**- En caso exista una situación no contemplada en el presente Protocolo, será solucionada de acuerdo a la evaluación hecha por el Comité de Intervención de acuerdo a los principios básicos de convivencia, igualdad y justicia.