

FOLLETO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CANTIDAD: 200 FOLLETOS

MATERIAL DE LA TAPA: PAPEL COUCHET DE 250 GR

MATERIAL DEL CONTENIDO: PAPEL COUCHET 125 GR

TAMAÑO DOBLADO: ANCHO 14 CM Y ALTO 23 CM

TAMAÑO ABIERTO: ANCHO 28 CM Y ALTO 23 CM

EMPASTADO ENGOMADO Y COCIDO

IMPRESIÓN FULL COLOR CON BRILLO

SEGÚN DISEÑO ADJUNTO

NOTA: LUEGO DE NOTIFICADO LA ORDEN SOLICITAR EL
DISEÑO ORIGINAL



DEFENSORÍA UNIVERSITARIA



Jr. Miguel Grau N° 459 - 469
Huamachuco - La Libertad

defensoria.universitaria@unca.edu.pe
www.unca.edu.pe





DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

La Defensoría Universitaria es el órgano autónomo encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. Es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. Se rige por su propio reglamento y demás normas internas que le sean aplicables.

No forman parte de la competencia de la Defensoría las denuncias vinculadas con derechos de carácter colectivo, derechos laborales, medidas disciplinarias, evaluaciones académicas de docentes y alumnos y las violaciones que puedan impugnar por otras vías ya establecidas en la presente Ley, así como en el Estatuto y los reglamentos de cada universidad.

Son atribuciones de Defensor Universitario

1. Garantizar el principio de autoridad, conciencia y respeto a las normas que garantizan la igualdad y la justicia para los integrantes de la comunidad universitaria.
2. Conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales.
3. Proponer normas, políticas o acciones que mejoren la defensa de los derechos de los docentes y estudiantes.
4. Otras atribuciones que se establezcan en el presente Reglamento.

Responsabilidades

Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional Ciro Alegría, se encuentra a cargo de la socialización del Reglamento de Prevención e Intervención en Casos de

Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 0144 - 2022/CO-UNCA de fecha 25 de marzo de 2022 y modificado mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 306-2023/CO-UNCA de fecha 10 de mayo de 2023; Asimismo, de la implementación del Programa de Prevención e Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual, aprobado mediante Resolución de Comisión Organizadora N° 198 - 2022 /CO-UNCA y modificado con Resolución de Comisión Organizadora N° 0146- 2023 /CO-UNCA de fecha 08 de marzo de 2023.

Programa de Prevención e Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual

Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional Ciro Alegría, viene implementando el programa de Prevención e Intervención en Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual contempla un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual, dirigidas a las autoridades, miembros de la comunidad universitaria y personal no docente de la UNCA, con el objetivo es sensibilizar sobre la importancia de combatir el acoso y hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y establecer medidas de intervención a fin de erradicar el acoso y hostigamiento sexual en la UNCA, el mismo que se contempla las siguientes actuaciones:

1. Promover el reconocimiento de la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual como atentados a la dignidad e integridad de las personas en las autoridades, miembros de la comunidad universitaria y personal no docente de la UNCA.
2. Brindar conocimiento básico a las autoridades, miembros de la comunidad universitaria y personal no docente sobre la normativa que regula casos de acoso y hostigamiento sexual.
3. Establecer medidas de prevención en casos de acoso y hostigamiento sexual de la UNCA.
4. Establecer medidas de intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual de la UNCA.
5. Fomentar prácticas que fortalezcan la identidad y la autoestima a las autoridades, miembros de la comunidad universitaria y personal no docente.





6. Brindar información relevante sobre los procedimientos y etapas a seguir en casos de Acoso y Hostigamiento Sexual.
7. Fortalecer capacidades cognitivas sobre la normativa que regula la prevención e intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual de la Secretaría de Instrucción, Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual y Tribunal Disciplinario.
8. Difundir información a través de los diferentes medios y canales sobre características que tipifican al acoso y hostigamiento sexual.
9. Poner a disposición de las autoridades, miembros de la comunidad universitaria y personal no docente la normativa y formatos para la interposición de denuncias frente al acoso y hostigamiento sexual.
10. Brindar información respecto a los casos de acoso y hostigamiento sexual ante la SUNEDU.

Ejecución del Programa de Prevención e Intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual

Durante el presente año, Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional Ciro Alegría, ha desarrollado diversos talleres/capacitaciones, contemplados en el Programa de Prevención e Intervención en Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, conforme se detallan a continuación:

Primera Capacitación: Rol de la Defensoría Universitaria

Durante el presente año, Defensoría Universitaria de la Universidad Nacional Ciro Alegría, ha desarrollado diversos talleres/capacitaciones, contemplados en el Programa de Prevención e Intervención en Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, conforme se detallan a continuación:

1. LA DEFENSA AL ESTUDIANTE

- La finalidad de la existencia derechos de los estudiantes en el entorno educativo, consiste en proteger y resguardar el bienestar del alumno dentro y fuera del aula de clases.

- De esta manera, el estudiante se sentirá motivado a aprender y a participar en las actividades tanto académicas como recreativas impartidas por el centro de estudios.
- Los derechos estudiantiles permiten a los alumnos usar los beneficios que ofrecen las organizaciones educativas de manera ordenada y regularizada.
- Generalmente, estos derechos están respaldados por documentos legales que el alumno podrá valerse en caso de que alguna figura autorizada irrespete o viole tales derechos.
- Cada institución debe velar por la protección de estos derechos, ya que de esta forma se resguarda el bienestar físico y mental de los estudiantes, así como también su inversión educativa.
- Mantener el respeto hacia el alumnado garantiza un ambiente académico sano que, a futuro, contribuirá con la formación de profesional de primer nivel.

II. INSTRUMENTOS QUE PERMITEN LA ACTUACIÓN DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

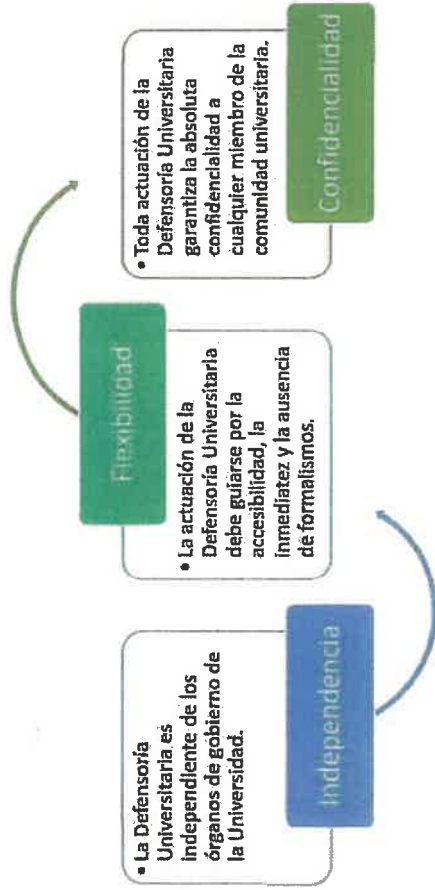
- Poder derivado del mandato de la Ley Universitaria.
- Estatuto de la Universidad y reglamento interno de la Defensoría Universitaria.
- Normas de la SUNEDU.
- Diálogo, como instrumento para la solución de conflictos.
- Investigación y recomendaciones a las personas e instancias correspondientes.

III. COMO SE PLANTAN LAS DENUNCIAS O QUEJAS

- Por escrito, de manera física o virtual.
- Deben referirse a una vulneración de derechos derivada del funcionamiento de órganos de gobierno de la Universidad, a servicios de sus autoridades o funcionarios o a actuaciones de sus estudiantes, docentes o de otras institucionales vigentes.
- Deben tener un fundamento razonable y no ir en contra de los fines de la Universidad.



IV. PRINCIPIOS BAJO LOS QUE ACTÚA EL DEFENSOR UNIVERSITARIO



V. SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS ESTUDIANTES

- Cuando un estudiante es discriminado por otro estudiante, jefe de prácticas, profesor, trabajador administrativo o autoridad universitaria.
- Cuando no se le permite expresar su opinión de manera autorada o se denigra el comentario.
- Cuando se le censura por posiciones ideológicas o políticas.
- Cuando se le acusa de manera sistemática.
- Cuando se le piden "favores" a cambio de una Calificación
- Cuando hay un trato abusivo o denigrante.

VI. SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS DOCENTES

- Cuando un profesor es discriminado por otro profesor, trabajador administrativo o autoridad universitaria.
- Cuando se limita la libertad de Cátedra.
- Cuando se le acusa de manera sistemática.
- Cuando una autoridad favorece a un profesor respecto de otro por razones subjetivas.
- Cuando no se le permite ejercer respetuosamente su espíritu crítico, creatividad e innovación.

VII. SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE ADMINISTRATIVOS

- Cuando un trabajador es discriminado por otro profesor, trabajador administrativo o autoridad universitaria.
- Cuando se le acusa de manera sistemática.
- Cuando una autoridad favorece a un trabajador respecto de otro por razones subjetivas.
- Cuando no se aplican Criterios meritocráticos en las evaluaciones o existe subjetividad.
- Cuando se le censura o perjudica por posiciones ideológicas o políticas.

VIII. EL DEFENSOR(A) UNIVERSITARIO(A) - ACTOR MUY IMPORTANTE

- Para poder establecer espacios de diálogo productivos es necesario que la persona que va a dirigir el mismo se encuentre capacitada para realizar-tallabor.
- La Imparcialidad, es una de las cuestiones que el defensor no puede dejar de lado.

La referida Capacitación se desarrolló de manera virtual los días 02 y 03 de marzo de 2023, en el cual se desarrollaron los siguientes temas:

I. LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA

Que el conflicto tenga naturaleza administrativa, significa que el asunto que se someta al conocimiento de la Sala de Consulta y Servicio Civil debe versar exclusivamente sobre asuntos o competencias administrativas, lo cual excluye el conocimiento de conflictos jurisdiccionales y legislativos.

II. ACTUACIÓN DE ANTE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

La actuación de la Defensoría Universitaria se da en dos supuestos:

A. petición de parte: Cuando recibe individualmente, de cualquier integrante de la comunidad universitaria, un reclamo, queja o denuncia vinculada a la afectación de alguno de sus derechos señalados en el presente Reglamento.

De oficio: cuando toma conocimiento de una presunta infracción o afectación contra cualquier integrante de la comunidad universitaria.

III. DENUNCIAS O RECLAMOS

De forma presencial

Cuando la presencia física del o la denunciante, quien narrará los hechos, los mismos que serán registrados en un Acta suscrita por los presentes.

Por escrito

En un sobre cerrado que será entregado en la oficina respectiva directamente al Defensor Universitario.

Por medio electrónico

- A través del envío de un correo electrónico al email de la Defensoría Universitaria.
- Por video llamada grabada previamente coordinada con la Defensoría.



IV. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

INICIO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LA DEFENSORÍA

- Conocida la denuncia o reclamo, se considera prudente que en un plazo no mayor a dos (02) días hábiles el Defensor Universitario deberá tomar las medidas pertinentes, según la naturaleza del conflicto sometido a su conocimiento.
- En el caso de incompetencia funcional, el Defensor Universitario lo declara por escrito y lo comunica al agraviado, orientándolo respecto a cuál es el órgano competente para atender su denuncia.



SOLUCIONES PACÍFICAS INMEDIATAS

- Una vez recibida la denuncia o cuando tome conocimiento de los hechos, el Defensor Universitario podrá hacer uso de los medios alternativos de solución de controversias, tales como la mediación y/o la conciliación, a través de los cuales se buscará obtener un arreglo entre las partes.
- De arribarse a una solución pacífica de la controversia, el Defensor hará constar en un Acta todo lo actuado, trasladando la original de la misma a la Oficina de Secretaría General de la universidad, poniendo con ello fin a la denuncia, reclamo o queja presentada.

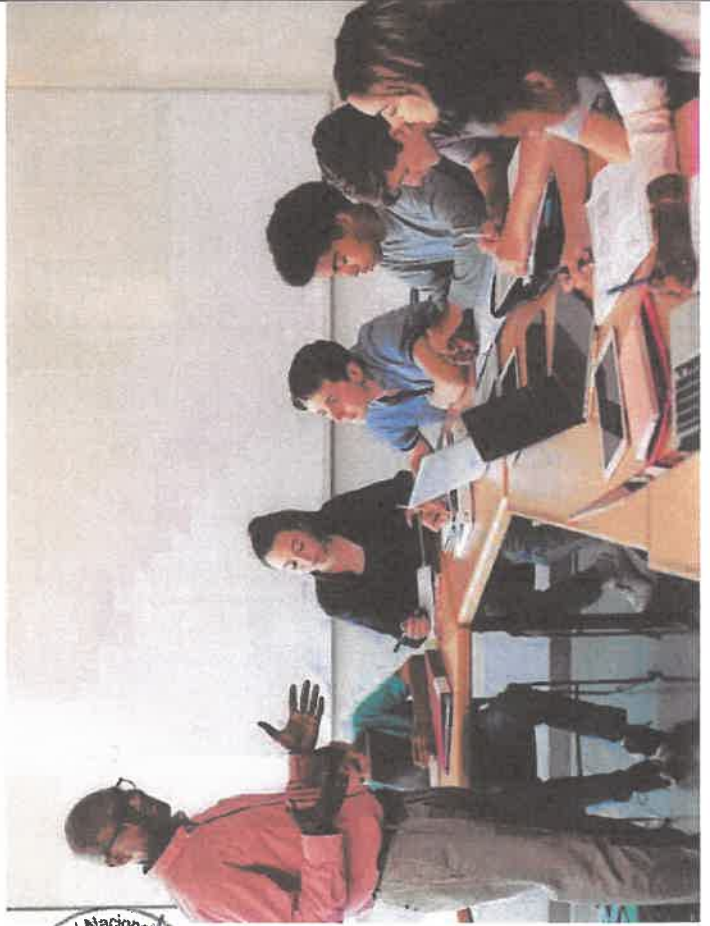
INICIO DE ATENCIÓN POR PARTE DE LA DEFENSORÍA

1. De no aplicar una solución pacífica inmediata, el Defensor Universitario citará a las partes (a través del medio que más resulte conveniente) a efecto de que se apersonen presencial o virtualmente ante la Defensoría, otorgando un plazo prudente para ello.
2. Concluido el plazo sin que las partes comparezcan, el Defensor notificará por una segunda vez otorgando el mismo plazo para que se aproximen a su despacho.
3. En caso de no presentarse la persona denunciante tras la segunda notificación, el Defensor levantará un acta señalando las diligencias realizadas procediendo a archivar el caso.

4. En caso de no presentarse el denunciado tras la segunda notificación, el Defensor elaborará un informe remitiéndolo a las instancias pertinentes de la Universidad.

DILIGENCIAS

1. El Defensor Universitario debe realizar las diligencias que considere necesarias con la finalidad de investigar los hechos puestos a su conocimiento, el plazo en el que se puedan realizar lo determina cada universidad.
2. Este plazo puede ser ampliado excepcionalmente siempre y cuando la complejidad de la investigación así lo amerite.
3. Concluidas las actuaciones, el Defensor comunicará a quien interpuso la queja o solicitó la intervención el resultado de la gestión; y a quienes corresponda las deficiencias observadas y las recomendaciones que considere convenientes para su subsanación.
4. Posteriormente, el denunciado, en el plazo que se fije, debe poner en conocimiento del Defensor las medidas tomadas para subsanar las deficiencias observadas.
5. Finalmente, el Defensor remitirá el Informe del caso al Consejo Universitario, y de ser el caso, proponiendo la medida correctiva que considere pertinente.



La referida Capacitación se desarrolló de manera virtual los días 20 y 21 de abril de 2023, en el cual se desarrollaron los siguientes temas:

I. COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

En los centros de trabajo con veinte o más trabajadores/as, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Este Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

II. PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. Las instituciones realizan evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Estas evaluaciones pueden estar incluidas en los marcos más amplios de evaluación del clima laboral.
2. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a levantar información que permita identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
3. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben garantizar el respeto del derecho a la intimidad de los/las encuestados/as o entrevistados/as.
4. Las instituciones brindan como mínimo las siguientes Capacitaciones para prevenir situaciones de hostigamiento sexual:
 - Una Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.
5. Estas Capacitaciones tienen como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La Capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con la institución.

- Una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el artículo 5. Esta obligación no será exigible en el caso de las micro y pequeñas empresas, siempre que se encuentren acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa - REMYPE.
- 6. Las instituciones, a través de cualquier medio, difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

III. SANCIÓN A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS

- Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al literal K) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.
- Lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación.

IV. CONCEPTOS Y DEFINICIONES EN LA PREVENCIÓN DE



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

- El acoso sexual en espacios públicos es la conducta física o verbal de naturaleza o connotación sexual realizada por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, la integridad y el libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos. (Art. 4 - Ley N° 30334 - LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS PÚBLICOS).

“Se considera acoso sexual a cualquier conducta inapropiada, no deseada razonablemente, que ofenda o humille a una persona.

Se trata de insinuaciones no deseadas, peticiones de favores sexuales, conductas físicas o verbales que sean percibidos como ofensivos. Esa conducta puede interferir sobre el trabajo, transformándose en algo intimidante”.

- El hostigamiento sexual es una 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 reiteración de la conducta. (Art. 4 - Ley N° 27992 - LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL).

“El hostigamiento sexual es una forma de violencia, ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas; en el espacio laboral, tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual laboral se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y las mujeres”.

V. PRINCIPIOS EN PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PRINCIPIO DE DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA: las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.

PRINCIPIO DE GOZAR DE UN AMBIENTE SALUDABLE Y ARMONIOSO: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.

PRINCIPIO DE RESPETO DE LA INTEGRIDAD PERSONAL: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.

PRINCIPIO DE INTERVENCIÓN INMEDIATA Y OPORTUNA: Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD: La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.

PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO: Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

VI. MANIFESTACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se ejija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad
- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley



VII. PROTECCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

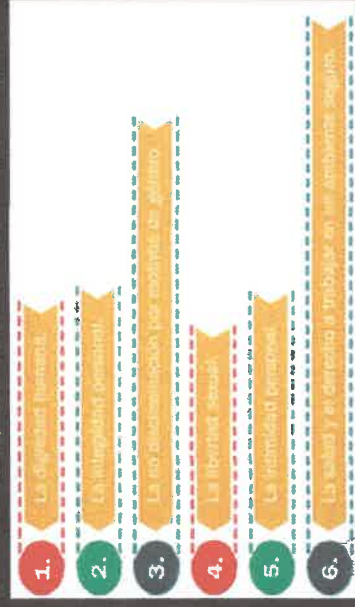
- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Cuarta Capacitación: Procedimientos y Etapas del Acoso y Hostigamiento Sexual

I. QUE ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo, produce que la persona aquejada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas con cargos del mismo nivel jerárquico. También puede ocurrir entre trabajadores/as que se encuentran destacados/as o desplazados/as en una empresa o entidad pública con la cual no tienen vínculo contractual directo respecto del/la empleador/a o agentes de la empresa o entidad pública. Asimismo, puede cometerse entre trabajadores/as que prestan servicios en un mismo espacio físico pero cuyo/a empleador/a es distinto/a.

II. DERECHOS QUE AFECTA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



III. COMO CONOCER EL HOSTIGAMIENTO COMO COMPORTAMIENTO INAPROPIADO

Existen mitos que impiden que el hostigamiento sexual sea identificado o reconocido. Estos responden a estereotipos o ideas preconcebidas, que son resultado de una visión de las mujeres víctimas como objetos sexuales y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Asimismo, los mitos referidos al hostigamiento sexual suelen naturalizar la violencia y culpar a la víctima en lugar de al/la acosador/a.

La prevalencia de estos y otros mitos hace que el hostigamiento sexual permanezca oculto y que las denuncias formuladas tengan un tratamiento inadecuado. Como medida preventiva es muy importante que se deje claro a los/las trabajadores/as, incluyendo al personal directivo, que el hostigamiento sexual no es natural, sino que se trata de un comportamiento aprendido socialmente, el cual se ve reforzado por estereotipos, prejuicios, ideas preconcebidas y normas culturales.

IV. PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntos/ os hostigadores/as, entre otros. Los/las miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

V. TIPOS DE ACOSO

El acoso verbal consiste en decir o escribir cosas desagradables.

- Burla.
- Insultos.
- Comentarios sexuales inapropiados.
- Burlas.
- Amenazar con causar daño.

El acoso social, a menudo denominado como acoso en relaciones, consiste en dañar la reputación o las relaciones de una persona.

- Dejar a una persona de lado a propósito.
- Divulgar rumores acerca de una persona.
- Avergonzar a una persona en público.

El acoso físico, involucra dañar el cuerpo o las posesiones de una persona.

- Golpear/patear/pellicar.
- Hacer tropezar/empujar.
- Tomar o romper las cosas de otra persona.
- Hacer gestos desagradables o inadecuados con la mano.





Quinta Capacitación: Acoso y Hostigamiento Sexual

La referida capacitación se desarrolló de manera presencial el día 28 de julio de 2023, en el cual se desarrollaron los siguientes temas:

I. COMO RECONOCER EL ACOSO SEXUAL COMO COMPORTAMIENTO INAPROPIADO

Según el MIPYT, el acoso sexual callejero es un "conjunto de prácticas cotidianas como frases, gestos, silbidos, sonidos de besos, tocamientos, masturbación pública, exhibicionismo, seguimiento a pie o en auto que tienen connotación sexual evidente".

El acoso sexual es un comportamiento inapropiado y no deseado que puede ocurrir en el lugar de trabajo, en la escuela, en las redes sociales, entre otros contextos. Este comportamiento puede incluir comentarios sexuales no deseados, insinuaciones, tocamientos, avances sexuales no deseados y otras formas de contacto sexual no deseado.

II. SIGNOS PARA RECONOCER EL ACOSO SEXUAL

1. Comentarios sexuales no deseados: si alguien te hace comentarios sexuales no deseados sobre tu apariencia, tu cuerpo o tu vida sexual, esto puede ser acoso sexual.
2. Tocamientos no deseados: si alguien te toca sin tu consentimiento o te abraza o besa de manera no deseada, esto puede ser acoso sexual.
3. Avances sexuales no deseados: si alguien te hace avances sexuales no deseados, como pedirte que salgas con él o con ella o que tengas relaciones sexuales, esto puede ser acoso sexual.
4. Cualquier comportamiento sexual no deseado, ya sea físico, verbal o escrito, puede considerarse acoso sexual, especialmente si hace que la víctima se sienta intimidada o humillada.
 - Este comportamiento puede ocurrir en el trabajo, en la escuela, en la universidad, en la calle, fuera del trabajo
 - A veces, el acoso sexual es muy sutil, así que hay ciertas formas de saber si alguien te está acosando sexualmente.



III. FORMAS DE ACOSO SEXUAL

- **Comportamiento sexista:** es un tipo de prejuicio o discriminación basado en creencias sobre el sexo o el género de una persona-considerar que los hombres son superiores a las mujeres-sexismo hostil, es fácil de reconocer, ejemplos: culpabilizar a la víctima, es decir que una agresión sexual ocurrió porque la persona agredida se vestía de una determinada manera o actuaba de forma provocativa.
- **Coquetean contigo:** algunas personas consideran que coquetear es inofensivo, pero en muchos casos, no lo es. Cuando coquetean te hacen sentir incómoda(o), molesta(o) u ofendida(a), han cruzado la línea.
- **Te intimidan usando antigüedad o posición:** este tipo de acoso se conoce como acoso sexual de retribución e involucra al acosador diciendo cosas como: "está segura que no quieres pasar el rato con tu jefe este viernes en la noche? ¿lo pasaremos muy bien?" "escribo los informes de evaluación, recuerdas?, quizás puedas decirme como calificarte durante la salida.
- **Comportamiento inapropiado en internet:** ya sea un mensaje "accidental" con una foto inapropiada, correos electrónicos no relacionados con el trabajo, solicitudes para comunicarse contigo en sitios web de redes sociales o cualquier otro tipo de comunicación que quede fuera del ámbito profesional o personal, podría ser acoso sexual.
- **Comparten información personal que no deseas saber:** cuando compartes información personal que te incomoda escuchar (o, peor, fotos que no resultan cómodas ver), como hablar sobre una pelea reciente con un cónyuge, una ruptura o cualquier otra conversación relacionada con el hogar, puede ser una forma sutil de acoso sexual.



NO ES NO

Acoso y hostigamiento sexual



IV. REPRESALIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

Las represalias contra las víctimas de acoso sexual son inaceptables y contrarias a los principios de justicia y protección de los derechos humanos. Es fundamental establecer medidas de protección para las víctimas y garantizar que no sufran consecuencias adversas por denunciar o reportar el acoso sexual. A continuación, se mencionan algunas medidas que se pueden implementar:

1. Políticas y procedimientos claros.
2. Confidencialidad.
3. Protección contra represalias.
4. Apoyo y asesoramiento.
5. Medidas provisionales.
6. Sensibilización y capacitación.

V. ESTEREOTIPOS SEXUALES

Los estereotipos sexuales son creencias generalizadas y simplificadas sobre cómo deben ser o comportarse las personas en función de su género o sexo. Estos estereotipos se basan en roles y expectativas tradicionales y pueden influir en la forma en que las personas son percibidas y tratadas en función de su género.

MANIFESTACIONES

- Roles de género tradicionales: Ejemplo, se espera que los hombres sean fuertes, agresivos y proveedores, mientras que las mujeres se espera que sean dóciles, sumisas y cuidadoras.
- Aspecto físico y belleza: Ejemplo, se tiende a asociar la belleza femenina con la juventud, la delgadez y los rasgos faciales y corporales considerados convencionalmente atractivos. Para los hombres, se pueden establecer estereotipos relacionados con la musculatura y la altura.
- Roles sexuales y orientación sexual: Ejemplo, se pueden establecer estereotipos que asocian la heterosexualidad como la única orientación sexual "normal" y se pueden esperar ciertos comportamientos específicos de las personas en función de su orientación sexual percibida.
- Comportamientos y habilidades: Ejemplo, se espera que los hombres sean agresivos, competitivos y buenos en matemáticas o ciencias, mientras que las mujeres se espera que sean empáticas, emocionales y buenas en tareas de cuidado y comunicación.

VI. INVIVIBILIDAD DE SIMULAR UN CASO DE ACOSO SEXUAL

- El acoso sexual es un tema serio y sensible que afecta a muchas personas en la vida real. No es apropiado ni ético tratarlo como un ejercicio de simulación o entretenimiento.
- El acoso sexual es una forma de violencia y discriminación que puede tener graves consecuencias físicas, emocionales y psicológicas para las víctimas. Es importante abordar este tema con seriedad y responsabilidad, brindando apoyo a las víctimas y promoviendo la educación y la conciencia sobre el acoso sexual.



VII. PUNTOS CLAVE PARA IDENTIFICAR EL HOSTIGAMIENTO

- **Persistencia y frecuencia:** El hostigamiento a menudo implica comportamientos repetitivos y persistentes. Estos comportamientos pueden ocurrir de manera regular y continuar a lo largo del tiempo, generando un ambiente intimidante y angustiante para la persona afectada.
- **Falta de consentimiento:** El hostigamiento implica actos no deseados o no consentidos. Esto puede incluir comentarios, avances o acciones físicas no solicitadas que violan los límites personales de la persona afectada.
- **Impacto en el bienestar:** El hostigamiento puede tener un impacto negativo en el bienestar emocional, físico y psicológico de la persona afectada. Puede generar ansiedad, miedo, estrés, pérdida de confianza y otros efectos perjudiciales.
- **Creación de un ambiente hostil:** El hostigamiento puede crear un ambiente laboral, educativo o social hostil para la persona afectada. Puede interferir con su capacidad para realizar sus tareas diarias, participar plenamente en actividades y afectar su desarrollo personal y profesional.
- **Desigualdad de poder:** El hostigamiento a menudo ocurre en situaciones en las que hay una desigualdad de poder, como un superior jerárquico acosando a un subordinado. El abuso de poder puede hacer que la persona afectada se sienta atrapada y con pocas opciones para resistir o denunciar el hostigamiento.
- **Naturalidad objetiva y subjetiva:** La evaluación del hostigamiento puede involucrar tanto una evaluación objetiva como subjetiva. Si bien algunos comportamientos pueden considerarse objetivamente inapropiados, también es importante tener en cuenta cómo la persona afectada percibe y experimenta esos comportamientos.



VIII. FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO Y ETAPAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La finalidad del procedimiento de hostigamiento sexual es abordar adecuadamente las denuncias de hostigamiento sexual, investigar los hechos, tomar medidas correctivas y brindar justicia a las víctimas. El objetivo es prevenir y erradicar el hostigamiento sexual, así como proteger los derechos y el bienestar de las personas afectadas. El procedimiento busca garantizar un ambiente de trabajo o estudio seguro y libre de hostigamiento sexual.

IX. ETAPAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- **Comentarios o insinuaciones inapropiadas:** En esta etapa inicial, el hostigamiento sexual puede comenzar con comentarios, chistes, insinuaciones o gestos sexuales no deseados. Estos comentarios suelen ser de naturaleza ofensiva y pueden crear un ambiente incómodo para la persona afectada.
- **Avances no deseados:** En esta etapa, el acosador puede intentar establecer contacto físico no deseado, como tocar, abrazar o besar a la persona afectada sin su consentimiento. Estos avances pueden ser explícitos o sutiles, pero suelen ser claramente no deseados por la persona afectada.
- **Proposiciones o solicitudes sexuales:** En esta etapa, el acosador puede hacer propuestas sexuales directas o solicitar favores sexuales a la persona afectada, prometiendo recompensas o amenazando con consecuencias negativas si la persona no cumple con sus demandas.
- **Acoso sexual agravado:** En esta etapa, el hostigamiento puede volverse más agresivo y coercitivo. Puede incluir acoso sexual físico, como agresiones sexuales, contacto forzado o violación. También puede involucrar represalias o amenazas de represalias si la persona afectada se niega a cumplir con las demandas del acosador.



Sexta Capacitación: Estereotipos, hegemonía, masculinidad y feminidad para evitar toda forma de discriminación de género



La referida capacitación se desarrolló de manera virtual el día 10 de agosto de 2023, en el cual se desarrollaron los siguientes temas:

I- GÉNERO

El "género" es el término que se utiliza para describir las construcciones socioculturales que asignan roles, comportamientos, formas de expresión, actividades y atributos "según el significado que se da a las características sexuales biológicas" (Naciones Unidas, 2021)

Un sistema sexo/género es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas (Rubin, 1986).

El término género recoge las características y rasgos considerados socioculturalmente apropiados para hombres y mujeres (Unger, 1979).

Estas categorías se diferencian por una serie de características psicológicas y roles que la sociedad ha asignado a la categoría biológica de sexo (Hegelson, 2002).

II. QUÉ REPRODUCE EL SISTEMA DE GÉNERO/SEXO BINARIO

ROLES

- Conjunto de normas y pautas que dicta la sociedad -de acuerdo con su cultura- sobre lo que debe ser el comportamiento.
- Tradicionalmente se han diferenciado entre los roles productivos y reproductivos, correspondiendo el primero de ellos al varón y el segundo a la mujer.

ESPACIOS

- La casa es el espacio por antonomasia de las mujeres, por cuanto es ahí se desarrolla el rol reproductivo y de cuidado comúnmente asignado a la mujer.
- La calle, por otro lado, sería el espacio de los varones, pues es el espacio público donde deben afirmarse en cuando a su rol productivo.

ATRIBUTOS

- El rol de la mujer se asocia con una femineidad que está delineada por los atributos de dulzura, debilidad, emoción, sacrificio, renuncia, entre otros.
- El rol masculino, se asocia con la agresividad, fuerza, competencia, razón, entre otros.

III. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.
- Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.
- Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son irracionales) o aparentemente benignos (por ejemplo, las mujeres son protectoras).
- Por ejemplo, sobre la base de este último estereotipo de que las mujeres son más protectoras, las responsabilidades del cuidado de los hijos suelen recaer sobre ellas de manera casi exclusiva

IV. ESTEREOTIPOS Y SUS CONSECUENCIAS



ENTRESEMEN. LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Se imponen estereotipos de género como características normalizadoras y puestas para los hombres y las mujeres (MODELOS IDEALES HEGEMÓNICOS).

Genera una sanción social (exclusión, discriminación, violencia) hacia aquellos hombres o mujeres que no "encajan" o no cumplen con dichos estereotipos de género.

Genera una subvaloración de todo lo femenino frente a lo masculino.

Generan una relación de poder (dominación, control – sumisión, subordinación) del hombre frente a la mujer.

Existe un sistema de género (político, cultural, económico, normativo, educacional, comunicacional) que avala, reproduce, tolera las desigualdades de género.

La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer (Corte IDH, Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, 2009, párrafo 401

AGENTES DE SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Una vez identificado el sexo y designado el género (masculino o femenino), la forma como nos relacionamos mujeres y hombres está influido socialmente por medio de las normas de orden:

- Jurídico
- Social
- Religioso
- Tradiciones
- Convencionalismos
- Reglas
- Estereotipos
- Roles...

Que son los que constituyen las bases de una cultura dada en momentos históricos determinados

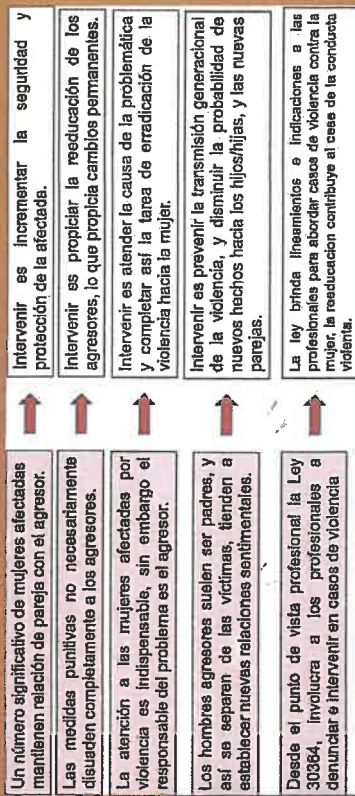
AGENDAS DE SOCIALIZACIÓN

También llamadas instituciones, transmiten normas y valores de una sociedad, su perpetuación se logra mediante el proceso de socialización que adquirimos a través del aprendizaje, es decir, en este proceso de aprendizaje repetimos o heredamos, formas de construcción de pensamientos y actitudes. Su objetivo es la reproducción de normas y pautas de conducta socialmente establecidas.

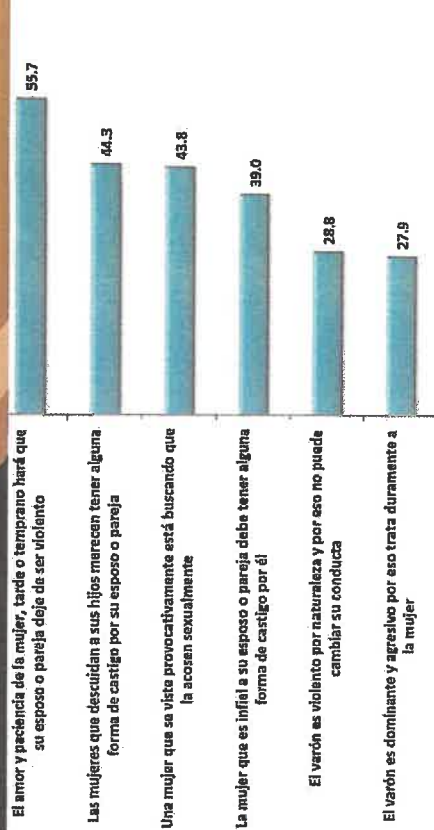
QUE OCURRE CUANDO LOS ESTEREOTIPOS NO SE CUMPLEN



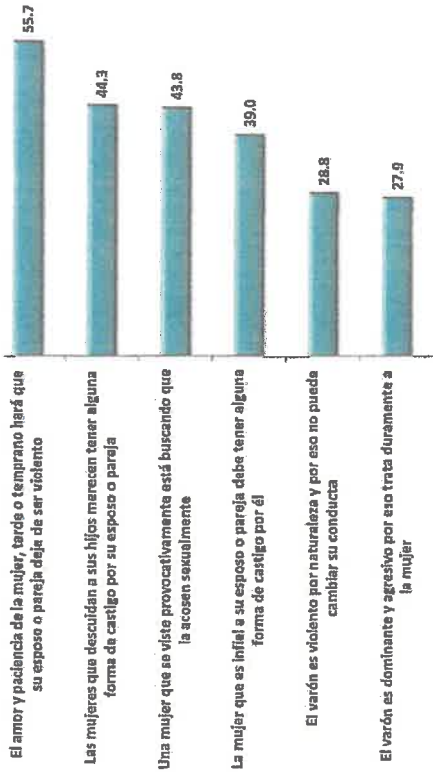
V. TOLERANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA ¿PORQUE INVOLUCRAR CON LOS HOMBRES Y LAS MUJERES?



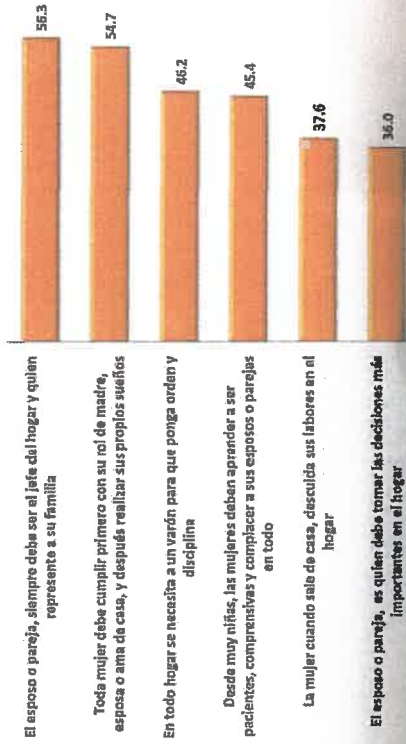
V. TOLERANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA ¿PORQUE INVOLUCRAR CON LOS HOMBRES Y LAS MUJERES?



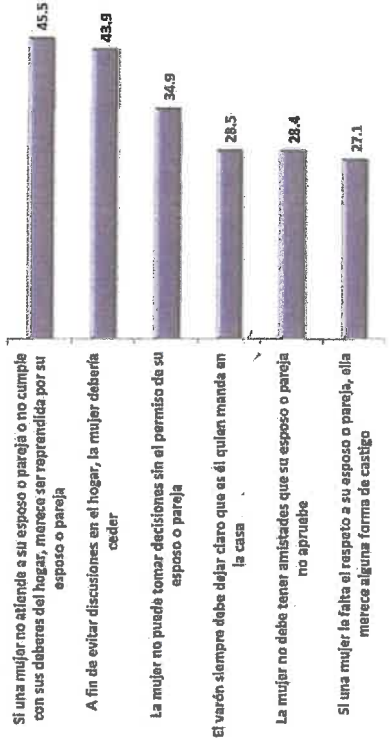
PRINCIPALES IMAGINARIOS QUE APOYAN LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER



PRINCIPALES CREENCIAS QUE APOYAN LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER



PRINCIPALES ACTITUDES QUE APOYA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER



Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria

