

COMPROMISO DE CONDUCTA DE LOS Y LAS INTEGRANTES DEL GIDEPROC EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Para qué un Compromiso de Conducta contra el Hostigamiento Sexual?

Consideramos que existen diversas razones por las que los y las integrantes del GIDEPROC deben asumir un Compromiso de Conducta contra el Hostigamiento Sexual:

- El GIDEPROC ha asumido el compromiso de alcanzar un número equitativo de investigadoras e investigadores entre sus integrantes. Existen diversas herramientas para lograr dicho objetivo, una de ellas es implementar medidas de prevención y sanción de escenarios de Hostigamiento Sexual (que afectan principalmente a las mujeres) entre o por parte de los y las miembros del GIDEPROC.
- Lo anterior puesto que, según el Estudio Exploratorio¹ realizado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en el 2012, el 32,8% del alumnado universitario encuestado manifestó haber experimentado alguna situación de hostigamiento sexual en algún momento de su vida. Asimismo, se habría destacado que la mayor proporción de alumnado universitario que manifestó haber experimentado hostigamiento sexual correspondía a estudiantes mujeres, siendo casi de dos a uno.
- Para implementar las medidas de prevención y sanción previamente anotadas, es conveniente la suscripción de un Compromiso de Conducta. Lo cual también garantiza a los y las miembros del GIDEPROC conocer cuál es el comportamiento que se espera de ellos y ellas.

1.2. ¿A quién aplica el Compromiso de Conducta?

Este Compromiso de Conducta aplica a todo integrante del GIDEPROC, independientemente de sus actividades y responsabilidades en el grupo. Además, los y las integrantes del GIDEPROC buscan y promueven que las personas que participen en eventos de su organización actúen de acuerdo a este Compromiso.

II. PRINCIPIOS

De conformidad con el artículo 84 Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP, son principios y enfoques seguidos por los integrantes del GIDEPROC en materia de prevención y sanción contra el Hostigamiento Sexual, los siguientes:

- Principio de dignidad y defensa de la persona
- Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso
- Principio de igualdad y no discriminación por razones de género
- Principio de respeto de la integridad personal
- Principio de intervención inmediata y oportuna
- Principio de confidencialidad
- Principio del debido procedimiento
- Principio de impulso de oficio
- Principio de antiformalismo
- Principio de celeridad
- Principio de no revictimización
- Enfoque de género
- Enfoque centrado en la víctima

¹ https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2018/07/hostig_sexual_en_mujeres_x_varones_univ_r.pdf

III. ¿QUÉ ACTUACIONES SE CONFIGURAN COMO HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

De conformidad con el artículo 86 Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP, el Hostigamiento Sexual se configura cuando:

“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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiteración puede ser considerada como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo, así como en los artículos 4 y 6 de la Ley N° 27942, y el artículo 6 del Decreto Supremo 014-2019-MIMP.”

En específico, todo integrante del GIDEPROC se compromete a:

- Tratar de manera digna a las personas, respetando sus derechos en todo momento.
- Establecer límites de proximidad con los y las miembros del GIDEPROC de forma responsable. En caso de conflicto o una situación que no sepa o pueda manejar, formulará Preguntas al Delegado/a.
- Proteger la identidad de los y las integrantes del GIDEPROC o terceros que efectúen Preguntas o Denuncias.
- No utilizar relaciones de jerarquía para realizar cualquier acto orientado a producir un contacto romántico y/o sexual con los y las miembros del GIDEPROC o terceros.
- Estar atento/a a la comisión de algún acto de Hostigamiento Sexual por parte de algún miembro del GIDEPROC y, de ocurrir alguno, presentar una Denuncia. En la misma línea, si algún miembro del GIDEPROC cuenta que ha sido víctima de Hostigamiento Sexual brindar apoyo y orientación sin poner en duda el testimonio
- Abstenerse de denigrar, mostrar comportamientos verbales o no verbales sexistas, discriminatorios y/o violentos.
- Suscribir el presente Compromiso de Conducta y remitirlo al correo gideprocontrahostigamiento@gmail.com

IV. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para asegurar el cumplimiento del presente Compromiso de Conducta, GIDEPROC cuenta con 2 Delegado/as contra el Hostigamiento Sexual que recepcionará Denuncias y Preguntas en materia de Hostigamiento Sexual. Un delegado será hombre y una delegada será mujer.

GIDEPROC pone a nuestra disposición los siguientes medios de comunicación a través de los cuales podemos contactar directamente a los Delegado/as:

- Correo electrónico: gideprocontrahostigamiento@gmail.com

Es importante destacar que toda la información que reciban los Delegado/as a través de este canal será tratada de forma estrictamente confidencial, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado/a y de todas las personas que participen de una investigación, así como todo dato relacionado a la misma. Es deber también de todos quienes toman conocimiento de una Denuncia guardar la máxima confidencialidad.

Asimismo, otro miembro de GIDEPROC diferente al implicado/a o un tercero podrá, con la seriedad y responsabilidad del caso, efectuar una Denuncia de manera anónima.

V. MEDIDAS APLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

Los Delegado/as, en un plazo no mayor de 15 días calendario de recibida la Denuncia, deben investigar y emitir un informe con 2 votos conformes que contenga lo siguiente: (i) descripción de los hechos investigados, (ii) valoración de los medios probatorios, (iii) propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y (iv) recomendar medidas adicionales para evitar nuevos casos de Hostigamiento Sexual. Los Delegado/as deben abstenerse de conocer un asunto si son objeto de una denuncia, en dicho caso el informe requerirá de 1 voto conforme.

Antes de la emisión del informe, los Delegado/as deben otorgar al denunciado/a un plazo de dos 2 hábiles para pronunciarse sobre los hechos investigados.

El informe elaborado será puesto a conocimiento de la persona denunciante y de los miembros del GIDEPROC.

GIDEPROC puede aplicar medidas disciplinarias que serán de conocimiento público y que van desde una amonestación verbal hasta el retiro de un miembro del grupo, en caso de incumplimiento de nuestro Compromiso de Conducta, del Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP o de las normas vigentes.

Las medidas a aplicar se definirán según la gravedad del incumplimiento, el impacto y trascendencia para GIDEPROC y la responsabilidad de quien la haya cometido.