



## Reglamento para casos de acoso y hostigamiento sexual en el SINCA

**Elaborado por:**

SINDICATO DE TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES AUDIOVISUALES  
Y CINEMATOGRAFICOS DEL PERÚ

# **Reglamento para casos de acoso y hostigamiento sexual en el SINCA**

## **Art. 1**

El SINCA establece el presente REGLAMENTO INTERNO para garantizar el respeto entre sus afiliadxs y sancionar toda forma de acoso sexual entre sus afiliadxs en el entorno de las actividades sindicales. El mismo que ha tomado como referencia la normatividad vigente y los convenios internacionales aplicables al estado.

## **Art. 2 Ámbito de aplicación**

El presente reglamento se aplicará ante denuncias que se refieran a prácticas discriminatorias y de acoso de carácter sexual realizadas en cualquier actividad orgánica o no orgánica del SINCA y que involucre a afiliadxs al SINCA.

## **Art. 3**

El presente reglamento se articula con el instrumento similar que se establece para el ámbito laboral, así como con la legislación pertinente.

A. El reglamento se aplica:

- Si denunciante y denunciadx son afiliadxs al SINCA.
- Si denunciante no es afiliadx pero el denunciadx sí lo es.
- Si denunciante es afiliadx y el denunciadx no lo es.

B. Si el denunciadx no es afiliadx, el sindicato asesora a el/lx denunciante en el proceso a seguir en la instancia correspondiente, protege sus intereses y brinda seguridad emocional.

## **Art. 4**

SINCA prohíbe la comisión de actos discriminatorios de género, hostigamiento o acoso sexual en todas las actividades, reuniones orgánicas o informales realizadas por el SINCA.

## **Art. 5**

Ningún afiliadx debe realizar una conducta discriminatoria o adoptar medidas de represalia de cualquier tipo contra otrx afiliadx a causa de la presentación de una denuncia en materia de hostigamiento, acoso o discriminación de género contemplada en el reglamento. El incumplimiento del reglamento traerá como consecuencia el inicio de un procedimiento disciplinario a la instancia en infracción.

## **Art. 6**

El presente REGLAMENTO es de obligatorio cumplimiento para todxs lxs afiliadxs, delegadxs y dirigentes del sindicato.

## Art. 7

Para efectos del presente REGLAMENTO, se consideran las siguientes definiciones:

**ACOSO LABORAL / MALTRATO LABORAL:** Toda conducta que tenga como resultado la afectación, perjuicio o humillación de un trabajadorx. La conducta puede implicar el menoscabo de la situación laboral u oportunidades en el empleo de lx trabajadorx sin que sea exigible la reiterancia para su configuración. Incluye las conductas contempladas en el Decreto Supremo <sup>1</sup>.

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL / ACOSO<sup>2</sup>:** Las conductas o requerimientos de naturaleza sexual o sexista no consentidos que puedan crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante amenacen; o, perjudiquen la situación laboral u oportunidades en el empleo. Se considerarán los términos <hostigamiento sexual> y <acoso sexual> de manera indistinta.

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO<sup>3</sup>:** Toda distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, apariencia personal, que tengan por objeto anular o alterar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de lxs trabajadorxs sobre la base de la igualdad de oportunidades. Asimismo, para efectos del presente documento, el trato diferenciado justificado no se considera un acto discriminatorio.

## Art. 8

El REGLAMENTO busca prevenir conductas discriminatorias que obstruyan la construcción de un ambiente sindical seguro. Se prohíbe, especialmente, todas las conductas de naturaleza sexual, cuando:

- (1) someterse a dicha conducta es (explícita o implícitamente) un término o condición para el ejercicio de un derecho sindical,*
- (2) someterse o rechazar dicha conducta por parte de una afiliadx tiene incidencia sobre decisiones que afectan a dichas personas, o*
- (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir (de forma no razonable) con el desempeño sindical de un individuo, o de crear un ambiente sindical intimidante, hostil u ofensivo.*

---

<sup>1</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>2</sup> En concordancia con el artículo 176-B del Decreto Legislativo N° 1410 y el artículo 4° de la Ley N° 27942.

<sup>3</sup> En concordancia con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Ley N° 28983

## Art. 9

También prohíbe conductas de abuso, maltrato o discriminación cuando:

*(1) Se abuse de una posición de poder en la organización sindical*

*(2) dicha conducta tiene el propósito de interferir en el desempeño de un individuo o le crea un ambiente sindical hostil e intimidante.*

Por ejemplo:

- Ofrecer beneficios en la organización sindical; tales como cargos, promociones o similares, a cambio de favores sexuales.
- Tomar (o amenazar con tomar) represalias después de una respuesta negativa a insinuaciones sexuales u otra conducta discriminatoria.
- Hacer insinuaciones sexuales, proposiciones, coqueteos o solicitudes no deseadas reiteradas, o esfuerzos para establecer una relación de contacto sexual.
- Usar un lenguaje verbal abusivo basado en el sexo, género, identidad u otra característica discriminatoria, como por ejemplo usar palabras sexualmente degradantes o vulgares para describir a cualquier persona, o emitir declaraciones, comentarios, insultos, burlas, chistes, lenguaje o burlas relacionados con el género o discriminatorios.
- Hacer preguntas sobre la conducta sexual o la orientación sexual, o divulgar o difundir rumores sobre dicha información sobre uno mismo o sobre los demás.
- Hacer comentarios verbales sobre el cuerpo, capacidad sexual, orientación sexual, o deficiencias sexuales de una persona.
- Silbar, tocar, pellizcar, acariciar, agredir, obstaculizar o bloquear los movimientos de otras personas o coaccionar actos sexuales o participar en dicha conducta física en el contexto de otra conducta basada en la discriminación.
- Gesticular, o realizar comentarios o gestos sexuales, insultantes, obscenos o discriminatorios.
- Mostrar en el lugar de trabajo objetos, imágenes, carteles o dibujos animados sexualmente sugerentes, basados en el género o discriminatorios, salvo que éstos se justifiquen en virtud del trabajo creativo que estén realizando para el sindicato.
- Enviar correos electrónicos, mensajes de texto, cartas, regalos, notas o invitaciones sexualmente sugestivas u obscenas, y tomar represalias contra unx afiliadx por negarse a participar en dicho comportamiento, o por quejarse de dicho comportamiento.

## **Art. 10 Procedimiento de denuncia, investigación y sanción <sup>4</sup>**

La finalidad del REGLAMENTO es brindar orientación y especificaciones propias del proceso de denuncia, investigación y, posterior sanción de una conducta tipificada como hostigamiento o acoso sexual. En caso de sufrir acoso o maltrato laboral, puede orientar su proceso de denuncia con sus lineamientos generales.

## **Art. 11 Denuncia**

- a) La denuncia se realiza de parte (*a pedido de la víctima o de un tercero*) o de oficio (*cuando la Junta Directiva conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual*).
- b) La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita ante la Secretaría de Procedimientos Disciplinarios hasta que se establezca la Secretaria de Género.
- c) Si el presuntx hostigadorx es dirigente sindical la denuncia se copia a la Secretaría General. Si la denuncia es al Secretario General se informa a la Secretaría General Adjunto y a la Junta Directiva. Asimismo, el dirigente denunciado debe abstenerse de participar en la investigación
- d) Si el presuntx hostigadorx es delegadx de sección, se informa al otrx delegadx de sección.
- e) Si el presuntx hostigadorx es afiliadx se informa a lxs delegadxs de su sección sindical.

## **Art. 12 Medidas de protección <sup>5</sup>**

Una vez recibida la denuncia la Junta Directiva a través de la Secretaría de Procedimientos Disciplinarios dicta las medidas de protección que consisten en suspender la participación del presuntx hostigadorx de todas las actividades en donde participe lx afiliadx que denuncia si es que se ha identificado. Se informa a quienes corresponda de la denuncia presentada y se hace efectiva la suspensión de participación en reuniones, cursos, asambleas o similares.

## **Art. 13 Proceso de investigación y sanción**

En un plazo no mayor a las 72 horas de recibida la denuncia, la Secretaría de Procedimientos Disciplinarios procede a conformar un Tribunal de Honor ad hoc. El Tribunal se elige mediante un sorteo entre lxs afiliadxs al sindicato de la ciudad donde se realiza la denuncia. El proceso de sorteo se realiza en presencia del Secretario General,

---

<sup>4</sup>De conformidad con el artículo 11° y 12° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

<sup>5</sup>Artículo 7 y 18° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

lxs delegadxs de la sección de la presunta víctima y la persona que presentó la denuncia.

**Inciso a.-** Si el presuntx acosadorx es dirigente o delegadx, el sorteo es realizado por tres afiliadxs elegidxs por la persona que presentó la denuncia.

**Inciso b.-** El Tribunal está conformado por la Secretaria de Procedimientos Disciplinarios, dos mujeres y un hombre afiliadxs al SINCA como titulares y tres suplentes.

**Inciso c.-** Se elabora un acta del proceso de selección del Tribunal de Honor ad hoc.

**Inciso d.-** Una vez elegido el tribunal se informa a sus integrantes y salvo causa de fuerza mayor debidamente sustentada, deberán asumir la responsabilidad. De no poder hacerlo, serán reemplazadxs por lxs afiliadxs suplentes.

**Inciso e.-** Luego se instala el Tribunal de Honor. La presidencia es asumida por la Secretaría de Procedimientos Disciplinarios. Luego se elige unx secretarix de actas.

**Inciso f.-** El tribunal se instala y recibe la documentación respectiva. A partir de su instalación dispone de siete días calendarios para desarrollar su investigación y emitir una sanción. El proceso de investigación puede prorrogarse una sola vez por un máximo de siete días.

**Inciso g.-** El Tribunal elabora un documento informado a ambas partes que se ha constituido y que procederá a investigar la denuncia presentada.

## **Art. 14**

El tribunal deberá escuchar primero a la parte acusadora recabando testimonios y evidencias. Luego se solicitará al presuntx hostigadorx a señalar sus descargos donde podrá presentar testimonios y evidencias a su favor.

## **Art. 15**

Estas reuniones podrán ser virtuales y en ningún caso, la parte demandante será obligada a asistir o participar de una reunión con el presuntx acosadorx.

## **Art. 16**

Al séptimo día como máximo el Tribunal de Honor emitirá un Dictamen que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.

- c) Sanción o archivamiento debidamente motivado.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

### **Art. 17**

El Dictamen será entregado a ambas partes, asimismo se entregará mediante escrito a la Junta Directiva y será de conocimiento público -resguardando el nombre de las víctimas- para su ejecución inmediata.

### **Art. 18**

Las sanciones posibles de aplicar son las que señala el Estatuto del SINCA siendo la más alta, la expulsión pública del infractorx.

### **Art. 19 Segunda instancia**

Si la presunta víctima considera que no se ha procesado debidamente su denuncia podrá recurrir a una segunda instancia que es la Asamblea Nacional de Delegados. Para acceder a segunda instancia es necesario que por lo menos una de las víctimas se identifique.

### **Art. 20**

Si el presuntx acosadorx considera que no ha sido procesado debidamente podrá recurrir a una segunda instancia que es la Asamblea Nacional de Delegados. En este caso no es necesario que la víctima se identifique.

### **Art. 21**

En ambos casos, la Asamblea Nacional de Delegados recibirá el dictamen emitido por el Tribunal de Honor y escuchará al presidente del tribunal. Ambas partes tienen la potestad de intervenir de manera directa o a través de un representante que debe ser unx afiliadx al sindicato. Luego de las intervenciones de ambas partes, la Asamblea Nacional de Delegados solamente puede votar por la ratificación o no del fallo dado en primera instancia.

### **Art. 22**

La decisión de la Asamblea de Delegados es inapelable.

### **Art. 23 Confidencialidad**

Las denuncias por hostigamiento sexual mantendrán el carácter reservado y confidencial de conformidad con la Ley N° 27942. La publicidad solo será admitida para la comunicación de la decisión final.

### **Art. 24 Posibilidad de acudir a otras instancias <sup>6</sup>**

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual no enerva el derecho de la víctima de acudir a otra instancia que considere pertinente para hacer valer sus derechos. En ningún caso se puede exigir como requisito de procedencia haber recurrido previamente a algún procedimiento de investigación y sanción.

### **Art. 25 Información adicional**

El REGLAMENTO tiene como finalidad servir de mecanismo complementario a la normativa vigente en la materia. Si hubiese alguna situación no prevista en el presente reglamento, la Junta Directiva resolverá el procedimiento a seguir.

**La Junta Directiva**



---

<sup>6</sup> Artículo 8° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.





SINDICATO DE TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES AUDIOVISUALES  
Y CINEMATOGRAFICOS DEL PERÚ