



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
**SALUD PÚBLICA
Y ADMINISTRACIÓN**

**RESPUESTA INSTITUCIONAL EN PREVENCIÓN PARA EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN CUATRO UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LIMA, PERÚ**

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADA
EN SALUD PÚBLICA Y SALUD GLOBAL

Autoras:

Alexa Milagro Carlos Escobedo

Estefany Alexandra Ponce Jimenez

Asesora:

Dra. Ruth Anunciación Iguñiz Romero

Lima - Perú

2024

JURADOS

Presidente

Dra. Inés Bustamante Chávez

Secretario

Mg. Miguel Ramos Padilla

Vocal

Mg. Nancy Palomino Ramírez

Dedicatoria

Dedicado a nuestra profesora y asesora Ruth por acompañarnos en esta travesía de salir y pensar fuera de la caja.

Dedicado a la familia Carlos Escobedo. Cada miembro de la familia marcó e influyó mi vida universitaria. Este trabajo significa mucho y por eso, lo comparto con ellos. También a aquellas personas que contribuyeron a mi formación profesional y personal.

Dedicado a la familia Ponce Jimenez. Por su comprensión y compañía durante este proceso de maduración y por el gran valor de la perseverancia y resiliencia. Mami, este es el inicio de nuestro esfuerzo. A mis docentes y amistades por sus enseñanzas y sonrisas.

Alexa, un honor haber compartido este trabajo, sin duda la mejor amistad de tesis que la vida me ha podido dar. Espero seguir trabajando contigo en el futuro.

Estefany, eres parte indispensable de este trabajo y de mi mundo. Con mucho cariño, te dedico estas palabras.

Hacer la teoría sin acción es soñar despiertos, pero la acción sin teoría amenaza con producir una pesadilla (Paula Trichler).

Agradecimientos

A la Dra. Ruth Iguñiz por su paciencia, dedicación y liderazgo en los altos y bajos de esta investigación.

A nuestras familias por el apoyo incondicional y amor infinito que nos permitió llegar tan lejos y que siguen impulsando nuestras ambiciones.

Finalmente, agradecemos el vínculo creado entre nosotras, las investigadoras. Una amistad bonita que puede hacer lo imposible posible con trabajo duro y determinación.

Estefany Alexandra PONCE JIMENEZ

RESPUESTA INSTITUCIONAL EN PREVENCIÓN PARA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CUATRO UNIVERSIDADES PRI...

-  Colocar aquí propuestas y tesis
-  Propuestas y tesis de Pregrado
-  Universidad Peruana Cayetano Heredia

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trcoiid:1:3127212219

Fecha de entrega

10 ene 2025, 11:57 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 ene 2025, 4:50 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Tesis_para_optar_por_el_titulo_de_Licenciatura_3_docx

Tamaño de archivo

382.7 KB

132 Páginas

22,922 Palabras

133,342 Caracteres

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen

Abstract

1. Introducción	1
2. Planteamiento del problema	2
A. Descripción del problema	2
B. Estado del conocimiento	5
C. Pregunta de investigación	7
3. Justificación	8
4. Marco conceptual	10
A. Antecedentes	10
1. Antecedentes internacionales	10
2. Antecedentes nacionales	11
B. Bases teóricas	13
1. Relaciones de poder y género	13
2. Violencia de género	14
3. Acoso y hostigamiento sexual	16
4. Prevención	19
C. Marco normativo	22
1. Marco normativo internacional	22
2. Marco normativo nacional	24
3. Marco normativo universitario	25
5. Objetivos	27
A. Objetivo General	27
B. Objetivos Específicos	27
6. Metodología	27
A. Tipo de estudio	27
B. Población	28
C. Muestra	28
D. Criterios de inclusión y exclusión en la muestra	28
E. Operacionalización de variables	30
G. Análisis de información	37
H. Consideraciones éticas	38
I. Limitaciones del estudio	40
7. Resultados	42
A. Ámbito de aplicación	45
B. Normativas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en universidades	45
1. Instancia o comisión encargada de los lineamientos de hostigamiento sexual	50

2. Medidas de protección aplicables para las personas involucradas en la denuncia	51
3. Tiempo estimado para la atención de casos de hostigamiento sexual	54
4. Inclusión de acciones para prevenir, atender y proteger en casos de hostigamiento sexual en el Plan Operativo Anual (POA)	65
C. Sanciones que se interponen frente a un caso de hostigamiento sexual	68
D. Medidas para la prevención de hostigamiento sexual en universidades	71
1. Instancias encargadas de las actividades de prevención del hostigamiento sexual	72
2. Contenidos que caracterizan las actividades de prevención del hostigamiento sexual	74
3. Público objetivo de las actividades de prevención del hostigamiento sexual	75
4. Periodicidad de las actividades de prevención para el hostigamiento sexual	76
5. Plataformas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual	79
6. Presupuesto orientado a la prevención del hostigamiento sexual	88
7. Autoevaluación de la eficacia de las medidas de prevención implementadas	91
8. Discusión	96
9. Conclusiones	106
10. Recomendaciones	108
11. Referencias	112
12. Anexos	120

Resumen

El hostigamiento sexual limita a las víctimas y personas que se encuentran en riesgo el goce de derechos y libertades. En el ámbito universitario se han registrado diversas denuncias que visibilizan la problemática. Las medidas de prevención son una gran herramienta que permiten a las instituciones a contrarrestar dicha situación. Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo analizar las respuestas institucionales dirigidas a la prevención del hostigamiento sexual en 04 universidades privadas de Lima, Perú. Se utiliza la metodología cualitativa para la descripción y el análisis de los contenidos de documentos normativos y de gestión, información de difusión en las páginas web institucionales y entrevistas semi estructuradas a autoridades competentes encargadas de abordar el hostigamiento sexual. Además de comparar las normativas vigentes de prevención y sanción del hostigamiento sexual, identificar las actividades puestas en marcha y describir las actividades de prevención sobre el hostigamiento sexual que disponen las universidades durante el 2022. Realizar una investigación sobre las medidas tomadas por las universidades para la prevención del hostigamiento sexual brinda la oportunidad de visibilizar los esfuerzos institucionales realizados, revisar la priorización de actividades desplegadas, y proponer mejoras con el propósito de preservar la integridad y seguridad de los integrantes de la comunidad universitaria.

Palabras clave: Hostigamiento sexual, salud pública, prevención, sanción, promoción, comunidad universitaria.

Abstract

Sexual harassment limits the enjoyment of rights and freedoms of victims and those who feel the risk. In the university context, various reports have highlighted this issue. Preventive measures are a valuable tool that allows institutions to counteract this situation. Therefore, this research aims to analyze institutional responses directed at preventing sexual harassment in four private universities in Lima, Peru. A qualitative methodology is used to describe and analyze the contents of regulatory and management documents, information disseminated on institutional websites, and semi-structured interviews with competent authorities responsible for addressing sexual harassment. Additionally, the study compares existing regulations on the prevention and sanctioning of sexual harassment, identifies activities implemented, and describes the preventive actions that universities took regarding sexual harassment in 2022. Conducting research on the measures taken by universities to prevent sexual harassment provides an opportunity to highlight the institutional efforts made, review the prioritization of activities carried out, and propose improvements aimed at preserving the integrity and safety of the university community members.

Keywords: Sexual harassment, public health, prevention, punishment, promotion, university community.

1. Introducción

El hostigamiento sexual en el ámbito universitario es una problemática que aqueja a muchas personas y que, además, no se limita a estos espacios. En el Perú, se cuenta con una normativa a nivel nacional para la atención y prevención del hostigamiento sexual en el ámbito universitario. Las medidas para la atención establecidas son parte vital para poder contrarrestar los casos de hostigamiento sexual; sin embargo, por la falta de conocimiento sobre el tema y a la desconfianza entre las víctimas y las autoridades, las medidas de prevención siguen siendo un reto para fortalecer la confianza institucional de las universidades (Hernández, 2015; Wood et al., 2018). Las medidas de prevención tienen el fin de asegurar el desarrollo para todos, permitiendo a la comunidad universitaria participar en los procedimientos planteados por la universidad y propiciar una tolerancia cero hacia el hostigamiento sexual. Fomentar una cultura de prevención, podría contribuir con la reducción de los casos y promover espacios seguros para la comunidad estudiantil. Revisar y saber qué acciones realizan distintas universidades, es un motor de inspiración para que se pueda replicar en los diferentes espacios universitarios e incluso trabajar en coordinación teniendo como objetivo erradicar cualquier tipo de violencia.

2. Planteamiento del problema

A. Descripción del problema

Dentro del ámbito universitario ha emergido como una gran problemática el hostigamiento y acoso sexual; el cual es un tipo de violencia de género, basada en una “conducta de contenido sexual que no es bienvenida por la persona a quien está dirigida, que afecta directa o indirectamente las oportunidades de formación educativa; generando un ambiente educativo hostil, ofensivo o intimidante para la víctima” (Barrios, 2018).

En los Estados Unidos, ya en el año de 1980, se reportó un total del 30% casos de hostigamiento sexual en algunas universidades, siendo mujeres la mayor cantidad de las víctimas (Rubin & Borges, 1990). En América Latina años más tarde, Distintas Latitudes realizó una encuesta a estudiantes universitarios de 14 países (El Salvador, Honduras, México, Perú, Venezuela, Uruguay, Guatemala, Argentina, Costa Rica, Chile, Brasil, Ecuador, Bolivia y Colombia) que dio como resultado que el 67% de participantes conocía de algún caso de hostigamiento sexual dentro su ámbito educativo (2016).

En Perú, durante el año 2003, se estableció la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942) para las diversas instituciones públicas, privadas y otros espacios. Luego, en el año 2014, la Ley Universitaria (Ley N° 30220), establece que el hostigamiento sexual corresponde a una de las causas de destitución de las universidades. Desde el año 2019, las instituciones de enseñanza superior están sujetas a brindar información a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) semestral y anualmente, sobre las

denuncias y el procedimiento brindado (Resolución Viceministerial N.º 294 - 2019, 2019). Sin embargo, la Defensoría del Pueblo menciona que desde el año 2003, los avances de la normativa hasta el día de hoy han sido pausados, teniendo como consecuencia una capacidad limitada de atención y sanción del hostigamiento sexual en instituciones educativas (p. 17, 2019).

Posteriormente, un informe del año 2019 emitido por la Defensoría del Pueblo (2019), identificó que 8% de la población estudiantil sufrió hostigamiento sexual alguna vez en sus vidas durante su estadía en la universidad, siendo las mujeres las más afectadas. De la misma forma, los actores más denunciados fueron docentes (28%) y estudiantes (24%). El estudio destaca que casi la mitad del 4% de estudiantes que sufrieron hostigamiento realizaron el proceso de denuncia. Los alumnos de universidades públicas poseían mayor conocimiento al respecto que los de universidades privadas en relación con los procedimientos que abordan el protocolo del hostigamiento sexual. De las entidades encuestadas, un 57% contaba con protocolos específicos sobre la temática y el estudio señala que no todos estos garantizaban los mismos derechos. Asimismo, es necesario investigar cómo afecta el hostigamiento sexual a la población LGBTQ+ pues la mayoría de los estudios suelen centrarse en mujeres y hombres, y no aborda la orientación sexual o identidad de género de las personas. Asimismo, aún falta investigar a la población LGBTQ+ en base al hostigamiento sexual, porque se suele evidenciar en la mayoría de los estudios a hombres y mujeres

Dentro de las supervisiones llevadas a cabo entre el año 2018 y 2021 a distintos centros de estudios superiores, la SUNEDU registró 286 denuncias de las cuales el 88% correspondían a casos de hostigamiento sexual (Ojo Público, 2021). Más

adelante, en el año 2022, la misma entidad registró 205 casos (SUNEDU, 2023). La existencia de pocas denuncias, dado el gran porcentaje de experiencias de hostigamiento reportadas por la Defensoría del Pueblo (2019), puede deberse a la falta de protocolos específicos en las universidades para orientar los procesos de denuncia, el escaso conocimiento de lo que es el hostigamiento sexual, de qué acciones o medidas tomar al respecto, o la limitada intervención de las instancias correspondientes. Esto podría promover que el hostigamiento sexual siga siendo considerado como un “tabú” en la sociedad, desde el nivel institucional hasta en las relaciones interpersonales fortaleciendo las barreras que hace que pocos quieren tomar una posición y acción sobre el problema. Esto además es un limitante al momento de realizar cualquier investigación o programa enfocado en abordar la problemática. El hostigamiento sexual está enlazado con el ejercicio abusivo de poder en donde tiene como objetivo final subordinar a la víctima a través de sus manifestaciones.

La presente investigación se realizó en cuatro universidades privadas de Lima, Perú buscando describir las medidas institucionales para la prevención que vienen ejecutando, debido a que, como veremos en la siguiente sección, las investigaciones encontradas a nivel nacional se centran en analizar el impacto en las víctimas y los procesos y medidas de sanción. Estas universidades no pueden ser mencionadas o descritas explícitamente por un acuerdo de confidencialidad impuesto por las instituciones que aceptaron participar en el estudio.

B. Estado del conocimiento

Las investigaciones sobre el hostigamiento sexual en las universidades se han incrementado gracias al aumento de denuncias y a la incidencia de diferentes movimientos sociales (Me too, Niunamenos, Se acabó el silencio, Bloque Universitario Feminista y otros), que buscan justicia y reparación con respecto a las situaciones de hostigamiento sexual y que se disponga de herramientas necesarias para el desarrollo de normativas nacionales e institucionales para la atención de los casos, actividades de prevención y sanción (Fernandez, 2019); que contribuyan a que la universidad sea un espacio seguro para la formación académica.

Se ha podido evidenciar que las personas que han sido víctimas de hostigamiento sexual experimentan consecuencias negativas para su salud (depresión, baja autoestima, entre otras), su desempeño académico, sus relaciones sociales (disminución de interacción con las personas), su estabilidad económica, su derecho al estudio libre de violencia y bienestar personal (Carvajal & Delvó, 2008). No obstante, el impacto suele ser muy complejo de medir, debido a las características individuales de cada caso.

Estudios en universidades mexicanas revelan que las mujeres presentaron mayor frecuencia de sufrir acoso y hostigamiento sexual, que hay un desconocimiento de los canales de denuncia y poca identificación de los actos que constituyen hostigamiento. Entre las manifestaciones más comunes de hostigamiento identificadas estaban las miradas morbosas, exposición a contenido multimedia con imágenes de naturaleza sexual y exposición a piropos, comentarios o frases de carácter sexual. Sin embargo, los hombres que fueron víctimas también reportaron manifestaciones de

hostigamiento sexual como insinuaciones sexuales a cambio de algo (dinero, calificación y otros), tocamientos no deseados, presión para aceptar citas no deseadas dentro o fuera de la universidad, acciones mayormente propuestas por compañeros, profesores y terceras personas. Con lo expuesto se evidencia que el hostigamiento sexual ocurre en diferentes escenarios a diferentes géneros (Echevarría et. al, 2017).

Con respecto a las percepciones de las mujeres hacia las acciones de prevención, denuncia y erradicación del hostigamiento sexual, un estudio en México encontró que hay un desconocimiento sobre los distintos canales de denuncia y las sanciones que recibe el hostigador, así como una escasa confianza hacia las autoridades (Hernández, 2015). Por otro lado, en una investigación que realizó la siguiente pregunta: ¿Sabes qué es el hostigamiento sexual?. La respuesta con mayor frecuencia fue “NO”, hecho que causa dificultad al identificar una manifestación de acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, la investigación resalta que algunos miembros de la comunidad no llegan a desarrollar un concepto claro sobre dicho problema (Ramírez & Barajas, 2017).

En Perú, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), y la Ley Universitaria N° 30220 (2014), establecen que las universidades deben contar con mecanismos para la prevención, fiscalización y sanción del hostigamiento sexual. Hasta febrero del 2022, a nivel nacional solo se encontraron 25 investigaciones referidas a la problemática (prevalencia, percepciones, consecuencias, entre otros) de las cuales, dos de ellas corresponden a informes oficiales emitidos por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables realizada en el año 2012 y la Defensoría del Pueblo, para el año 2019 (Ilizarbe, 2022). Sin embargo, los estudios e

informes evidencian una práctica que prioriza los mecanismos de denuncia y sanción de casos.

Dado que no se cuenta con información suficiente que sustente las acciones de prevención de los casos de hostigamiento realizadas, es necesario poder realizar un diagnóstico inicial y de manera periódica de dichas actividades, con el fin de, más adelante, poder estimar su eficacia e impacto sobre la comunidad universitaria y en la disminución de casos.

C. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las respuestas institucionales de prevención dirigidas a abordar el problema del hostigamiento sexual en cuatro universidades privadas de Lima al 2022?

3. Justificación

Realizar una investigación sobre las medidas tomadas por las universidades para la prevención del hostigamiento sexual brinda la oportunidad de visibilizar los esfuerzos institucionales efectuados, revisar la priorización de actividades desplegadas, y proponer mejoras con el propósito de preservar la integridad y seguridad de las personas que integran la comunidad universitaria. En un país donde la violencia ha sido normalizada en diferentes espacios, es importante que el hostigamiento sexual deje de ser invisible para que se reduzca,

El hostigamiento sexual limita el goce de derechos y libertades de sus víctimas, siendo un tema de alta relevancia social, por lo cual la información brindada acerca las medidas institucionales para la prevención del hostigamiento sexual que han tenido los centros de educación superior de Lima ofrece un aporte práctico y teórico para el tratamiento de la problemática.

En la aplicación práctica, los hallazgos brindarán datos concretos acerca de la situación política universitaria y los diferentes mecanismos empleados para la prevención del hostigamiento sexual. En la parte teórica, la información recopilada permitirá contribuir al análisis y mejor comprensión de las políticas internas y procedimientos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que ocurren en las universidades del país.

Es importante resaltar que la presente investigación busca contribuir con un diagnóstico de la situación en y para las cuatro casas de estudios privadas incluidas. Este diagnóstico permitirá que cada casa de estudios pueda realizar el diseño de intervenciones que contribuyan a la prevención del hostigamiento sexual y a la preservación de la integridad, bienestar y

protección de la comunidad estudiantil. Asimismo, facilitará el cumplir con las actividades descritas en los reglamentos internos respectivos de las universidades y la legislación nacional.

4. Marco conceptual

A. Antecedentes

1. Antecedentes internacionales

De acuerdo al estudio de Nash, C. (2015), a pesar de que se dispongan normativas a nivel nacional, aún es un reto que las universidades asuman la responsabilidad en materias de prevención y atención para el acoso sexual. Existe un vacío sobre los procedimientos y responsabilidades porque no hay una unidad específica que centralice de manera vinculante los cambios y mejoras de la normativa nacional y en el ámbito de las universidades. La investigación resalta el trabajo del Departamento de Educación de los Estados Unidos, pues ha contribuido en la promoción de políticas para la prevención y atención del acoso sexual diferentes universidades. Por ejemplo, en las universidades de Princeton y Yale se brinda cursos respecto al acoso sexual, sus consecuencias psicológicas y violencia de género para la comunidad universitaria.

Igualmente, Varela, H. (2020) analizó los mecanismos institucionales para la prevención y atención de casos de violencia de género en las universidades públicas y privadas mexicanas. Se consideraron los siguientes puntos: (a) medidas específicas para atender los casos de violencia de género, (b) instancias encargadas de atender los casos y (c) accesibilidad a los instrumentos existentes.

Así pues, la característica en común señalada en los casos de denuncias fue la falta de transparencia en cuanto a la cantidad de casos atendidos. Y solo en algunos casos puntuales, las entidades educativas tratan abiertamente el tema de

violencia de género. Establecer un sistema de datos que recopile la información sobre los casos y las medidas que permitan a la comunidad acceder a la información y atención necesaria, aún sigue siendo un desafío. Esto persiste en el ámbito interno de las entidades, pues se observa que no se promueven espacios de diálogo u otros que permitan discutir sobre la problemática.

2. Antecedentes nacionales

A continuación se presentan algunas de las pocas publicaciones que se ha realizado a nivel nacional relacionadas con el hostigamiento sexual en las universidades:

En la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga se aplicó un cuestionario autoinformado que reveló que el 40.6% de la población estudiantil fue agraviada por el hostigamiento sexual. Algunas manifestaciones observadas fueron agresión física, proposiciones sexuales, comentarios obscenos, entre otras. Se halló que estos actos son mayormente perpetrados por docentes y en menor proporción, por estudiantes varones. Más aún, un 76.8% de estudiantes evidenció que nunca recibieron información al respecto por parte de su casa de estudios (Ybana & Herrera, 2015).

Siguiendo esta línea, en la investigación de Nuñez et al (2021) realizada en la Universidad Nacional de Trujillo, se reportó que el 63.6% fue víctima de hostigamiento sexual. Los autores exponen como resultado que las mujeres son quienes reportaron mayor número de casos de hostigamiento sexual (57.4%). También mencionan que más del 45% de las manifestaciones reportadas fueron

comentarios, chistes obscenos, interrogantes sobre la vida sexual personal e interjecciones de carácter sexual. Se identificó que las denuncias de estos actos no se realizaron por falta de conocimiento y por miedo a las represalias y/o a que no les creyeran.

Dentro de las consecuencias de haber sufrido hostigamiento sexual en la universidad Nacional de Trujillo se observa que más del 53% del total de participantes ha sentido vergüenza y enojo; y tres de cada 10 estudiantes experimentó desconcentración, dolor de cabeza, inseguridad, miedo y ansiedad.

En la investigación de Acevedo E.(2020) que buscó evaluar el efecto de un programa de prevención mediante el abordaje del desconocimiento del hostigamiento sexual en la Facultad de Arquitectura de la Universidad Nacional de Ingeniería, uno de sus resultados evidenció que la aplicación del programa contribuyó a reconocer los estereotipos, manifestaciones, canales de atención y denuncia respecto al hostigamiento sexual en la población estudiantil a un 100%. La investigadora recomienda que las universidades deben de arriesgarse y considerar programas de prevención a largo plazo en su política institucional.

El estudio de Santos L. (2020), tuvo como finalidad determinar si la respuesta institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) frente a casos de acoso sexual se ajustaba a los criterios establecidos y desarrollados en el marco internacional de los Derechos Humanos para casos de violencia de género. La autora concluye que las medidas contempladas para la atención de los casos de

hostigamiento sexual no cumplen con los criterios descritos por el marco normativo internacional. Añade además que no se tiene conocimiento sobre la efectividad de las medidas implementadas por la PUCP, debido al escaso presupuesto y poca información.

B. Bases teóricas

1. Relaciones de poder y género

De acuerdo a Rubin (1975), el sistema de género indica la forma de interacción entre mujeres y hombres en la sociedad a través de roles y estereotipos establecidos, promoviendo una relación de desigualdad. Se considera al sexo masculino como el más fuerte y proveedor, y lo femenino como el débil y de reproductora, promoviendo una relación de subordinación y desigualdad.

De acuerdo a Michael Foucault, las relaciones de poder son parte de la sociedad, porque se encuentran en las interacciones interpersonales. Sin embargo, las relaciones de poder se reflejan o concretan en acciones ejercidas sobre otras personas con la finalidad de conseguir algo a favor de la persona que ejerce más poder que la o las otras (Díaz, 2003). Las relaciones de poder, en una sociedad patriarcal, son de subordinación y dominación hacia las mujeres (Villareal, 2003).

Para Rozas y Salazar (2015), las acciones del hostigamiento sexual manifiestan relaciones de poder entre géneros debido a que son ejecutadas mayormente por hombres, ya sea solo o en grupos, hacia mujeres. Su análisis evidencia que estas prácticas no reflejan una relación consentida. A pesar de tener graves

consecuencias en la libertad sexual y el derecho al libre tránsito, estas prácticas han sido “normalizadas” en nuestra sociedad y establece un ejercicio abusivo de poder y una posición jerárquica. En donde el género masculino es el que tiene un mayor reconocimiento social, porque responde al sistema patriarcal.

2. Violencia de género

A partir de la segunda mitad de 1990, con la institucionalización de los derechos de las mujeres promovidos por la lucha feminista, se define a la violencia de género como un acto violento basado en la pertenencia del sexo femenino con consecuencias físicas, sexuales o psicológicas para la víctima, además de amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público o privado (United Nations, 1992).

De acuerdo al marco conceptual para las políticas públicas y la acción del estado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2015), la violencia de género abarca “cualquier acción o conducta, basada y agravada por la discriminación”, la cual puede deberse a la coexistencia de diversas identidades, como lo serían la clase social, edad, orientación sexual, pertenencia étnica, etc., “...causando muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona”. Esta forma de violencia sucede en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y a los que confrontan el sistema de género predominante sin importar su sexo.

Siguiendo a Segato, Losada plantea que la violencia de género tiene como objetivo preservar el status quo del orden patriarcal y reforzar la "ficción dominante" con el fin de atacar la libertad de las mujeres y diversidades (2022). Este tipo de violencia está dirigida a asegurar la continuidad de ese sistema de género, presente en las costumbres y formas de pensar de las personas, que plantea que, en las relaciones de poder, el dominio se mantenga en el campo masculino (MIMP, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) declaró que la violencia en general es un importante problema de salud pública en todo el mundo. De la misma manera, expresa que la violencia es un fenómeno que nace de la interacción entre factores biológicos, sociales, culturales, económicos y políticos (p. 10). Recalamos que la violencia debe ser vista como problema de salud pública, porque no solo afecta a la víctima de manera individual, sino que también tiene un impacto en las relaciones sociales alrededor que esta persona establece, y en los vínculos que establece con su entorno (OPS, s. f.).

Desde la perspectiva social, comunitaria o de salud pública podemos tener una imagen más completa del problema, sus causas y efectos. Los problemas de salud pública demandan diseñar políticas que contemplen los determinantes de la salud y que reafirmen su carácter político y social (Pellegrini, 1999). En el caso del hostigamiento y acoso sexual es fundamental porque permite sacar la problemática del ámbito individual y patológico a uno social y político para abordarlo.

La perpetuación de la violencia de género está relacionada con factores socioculturales que fomentan comportamientos agresivos, los cuales se encuentran arraigados en valores y prácticas que tienden a justificarlos, aceptarlos y normalizarlos. Por esta razón, es crucial fortalecer el sistema educativo, dado que durante las distintas etapas del desarrollo humano se observa que los individuos interiorizan mensajes a través de la construcción de la cultura (Giraldo, Herrera y Velazquez, 2023).

3. Acoso y hostigamiento sexual

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), determinó que el acoso sexual se encuentra basado en un comportamiento ofensivo y desagradable para la persona que es víctima. Según Espinosa (2008), en el acoso sexual hay un abuso de poder y algunas de sus principales características son: tocamientos, comentarios sobre el físico, orientación sexual de la persona, silbidos, gestos sexuales, entre otros.

Es relevante reiterar que el acoso y el hostigamiento sexual pertenecen a las manifestaciones de la violencia de género debido a que son prácticas que se ejercen principalmente sobre las mujeres por el hecho de ser mujeres, independientemente de lo que ellas hagan o donde estén. En el contexto peruano, la definición del hostigamiento sexual se incorporó en la Ley N° 27942¹; sin

¹ El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas

embargo, esta fue rectificadada por el decreto legislativo N°1410², en donde se procedió a eliminar la reiteración de la conducta y rechazo por parte de la víctima de la definición. En el marco normativo peruano, el hostigamiento sexual es catalogado como una falta administrativa a diferencia del acoso que es catalogado como delito en el que se considera la reiterancia de las acciones. La formulación del hostigamiento surgió en el mundo laboral, luego se expandió para otros ámbitos, como el educativo (Acevedo y Zapata, 2023).

En la presente investigación se utilizará el término hostigamiento sexual porque es el que se encuentra y utiliza en la normativa vigente a nivel nacional y a nivel institucional en el ámbito universitario.

Las principales manifestaciones del hostigamiento sexual recogidas por los estudios y normativas analizadas son:

Tabla 1: Manifestaciones del hostigamiento sexual
1. Propuestas de beneficios a cambio de favores sexuales
2. Roces y/o tocamientos
3. Uso de términos de naturaleza sexual o sexista, gestos obscenos
4. Exhibición de imágenes de contenido sexual

conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales (Ley N°27942, 2003, pág. 02).

² 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 (Decreto legislativo N°1410, 2018, pág. 16).

5. Trato ofensivo ante el rechazo de las conductas señaladas y otras situaciones que resulten hostiles o insoportables para la víctima

**Las manifestaciones pueden darse de manera virtual y física.

Nota: Adaptado de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019) y Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables (2017)

Dentro de las consecuencias que se le atribuyen encontramos que el hostigamiento sexual vulnera la integridad humana, discrimina por sexo y excluye a las víctimas de participar en los ámbitos públicos impidiendo su acceso a oportunidades de trabajo y estudio. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2011) indica que las consecuencias se pueden prolongar a lo largo de la vida de la persona, hecho que se evidencia en los siguientes aspectos:

A nivel individual, la problemática dificulta desenvolverse en un ambiente digno y sano, que afecta la salud física y mental de las víctimas. Físicamente, la somatización del conflicto se evidencia en tensión muscular, dolor de cabeza, trastornos gastrointestinales, etc. Entre las consecuencias psicológicas se encuentran la ansiedad, miedo, insomnio, baja autoestima, entre otros (OIT, s. f.).

Las relaciones interpersonales también se ven afectadas por mala comunicación, tensión, irritabilidad. Con respecto a lo social, el hostigamiento sexual refuerza patrones culturales discriminatorios que restringen la participación de las mujeres

en espacios de socialización como las universidades, promueven la violencia de género, la sumisión de una de las partes y la discriminación.

El Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del MIMP indica que el hostigamiento sexual acentúa el estereotipo cultural del hombre como productor dominante y sexualiza a la mujer, limitando su derecho a actuar con libertad en espacios públicos vistos como masculinos. Así creando y reforzando creencias que se reflejan en situaciones de jerarquía o en donde se tenga una ventaja determinada (MIMP, 2008).

No obstante, las mujeres cisgénero no son el único grupo afectado. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos observa que las personas LGBTI también son víctimas de este tipo de violencia aunque las estadísticas disponibles no muestran la dimensión real del problema (CIDH, 2015). Por ejemplo, en el contexto local, una universidad de Lima señaló ya haber recibido casos de hostigamiento sexual de personas LGBTI+ (Neyra, 2024). Esta es otra problemática que demanda más atención y estudio.

4. Prevención

Desde una perspectiva de salud pública la prevención tiene como objetivo proteger a las personas y grupos de algún agente negativo mediante diferentes estrategias, por ejemplo: diagnóstico precoz, organización comunitaria, marketing social, comunicación y educación sanitaria. Se identifican cuatro (04) tipos o etapas de prevención (Nino y Reyes, 2016):

1. Prevención primaria: entendida como el trabajo con personas sanas en situaciones de riesgo. Considerada como la más importante y eficaz, busca promover hábitos saludables a nivel individual o comunal. Por ejemplo: Programas de educación sexual integral para adolescentes enfocados en abordar temas de masculinidad saludable y relaciones igualitarias.
2. Prevención secundaria: abarca el diagnóstico temprano para el acceso al tratamiento en período inicial de afectación. Por ejemplo: formación de profesionales respecto a la identificación de las señales de alerta frente a una situación de violencia de género.
3. Prevención terciaria: involucra el tratamiento y curación de la enfermedad y rehabilitación. Por ejemplo: Terapia individual y grupal para las personas víctimas de la violencia de género y programas de reinserción para agresores.
4. Prevención cuaternaria: incluye una agrupación de actividades que disminuye o evita las consecuencias de las intervenciones innecesarias del sistema de salud. Por ejemplo: evitar la revictimización durante los procesos de atención durante una denuncia.

Sin embargo, este modelo clásico presenta limitaciones para abordar otros problemas enraizados en situaciones de desigualdad estructurales y fenómenos sociales y culturales, como la violencia. Su origen proveniente de la biomedicina y la prevención de la enfermedad tiende a enfocar la responsabilidad de las acciones de prevención a nivel individual, en las personas en situaciones de riesgo y/o víctimas.

En el contexto de la prevención de la violencia de género, el enfoque de prevención busca ser más amplio, se tiene como objetivo evitar la ocurrencia, el aumento o la reiteración de actos que perjudiquen el desarrollo de las personas en la sociedad. La prevención primaria es fundamental porque va a buscar generar cambios protectores en todas las personas (potenciales agresores y potenciales víctimas) durante el desarrollo del curso de la vida, debido a que la violencia se encuentra naturalizada en la gran mayoría de veces y puede ser difícil reconocerla (MIMP, 2022). En la Tabla 2 se puede apreciar ejemplos de prevención que se deben emplear para abordar la violencia de género.

Tabla 2: <i>Tipos de prevención en violencia de género</i>			
Tipos	Objetivo	Población	Ejemplo
Prevención primaria o universal	Trabajar con los factores que generan la violencia de género	Público general (respetar su contexto y particularidades)	Talleres de educación sexual integral que aborde las masculinidades saludables, relaciones saludables y otros
Prevención secundaria o selectiva	Procura mejorar el desarrollo de personas que tienen mayor probabilidad de experimentar o cometer actos de violencia de género	Público en alto riesgo, ya sea por entorno y contexto personal	Programas de apoyo para el manejo de ira, frustración y resolución de conflictos en pareja

Prevencción terciaria o respuesta	Brinda respuesta cuando ocurre un episodio de violencia de género con la finalidad de reducir su ocurrencia y disminuir los efectos, en corto y largo plazo	Víctimas, sobrevivientes y agresores	Programa de reinserción segura a la universidad para agresores
-----------------------------------	---	--------------------------------------	--

Nota: Adaptado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2022.

C. Marco normativo

1. Marco normativo internacional

A nivel internacional existe un amplio marco jurídico que tiene como objetivo poner fin a la discriminación y la violencia contra la mujer. Reconociendo que el hostigamiento sexual vulnera los derechos y la dignidad de las mujeres, la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala, en el Artículo 11, sobre Protección de la Honra y de la Dignidad, que “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación” (Organización de los Estados Americanos, 1969).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2007), firmada en 1979 y en vigor desde 1981, es un

tratado internacional sobre los derechos humanos de las mujeres que manifiesta que toda discriminación contra niñas y mujeres debe acabar, por lo que representa un acuerdo relevante acerca de la igualdad entre las niñas/mujeres y los niños/hombres. La CEDAW expresa que los estados deben prever procedimientos eficaces de denuncia y reparación, además de registrar la magnitud de la problemática y las medidas adoptadas para proteger a la mujer de la violencia expresada en la recomendación 19 del año 1992. Esta convención forma parte de nuestra legislación nacional porque fue suscrita y ratificada por el Estado peruano hace 40 años, lo que significa que este ha acordado hacer todo lo posible para garantizar los derechos de la CEDAW, incluyendo convertirlos en parte de sus propias leyes.

De igual forma, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también llamada “Convención de Belém do Pará”, celebrada en Brasil en el año 1994 es una de las que más destaca por proponer mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres y la adopción de leyes y políticas para la lucha contra la violencia en sus treinta y dos Estados Parte, siendo el Perú uno de ellos. El MIMP destaca que esta convención afirma una vez más que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” (MIMP, 1996, p. 75).

2. Marco normativo nacional

Como evidencia el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2022), en el Perú existen una serie de leyes orientadas a eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, incluyendo el hostigamiento sexual. El Estado, dentro de sus funciones de protección, debe garantizar el pleno ejercicio del derecho a una vida libre de violencia, así como el derecho al trabajo y a la educación libres de hostigamiento sexual.

En este sentido, la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), es el instrumento principal que brinda los lineamientos para regular y actuar frente al hostigamiento sexual. Esta hace énfasis en centros de trabajo públicos y privados, instituciones educativas e instituciones policiales y militares y cualquier personal no regulado por el derecho laboral. Con respecto a las instituciones educativas en general se contempla las sanciones para directores, profesores y trabajadores. Sobre las universidades, las sanciones se imponen previo procedimiento disciplinario conforme con la Ley N° 23733, Ley Universitaria.

Asimismo, en el 2007, la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), establece que es rol del Estado promover y garantizar la equidad de género. De acuerdo al Artículo 6.c, se deben fomentar programas, planes y políticas orientadas a prevenir, atender y eliminar todas las formas de violencia en todos los espacios, poniendo énfasis a la violencia en contra de las mujeres (Ley N.º 28983, 2007).

Más tarde, la Ley N.º 30314 (2015), Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos, promueve la incorporación de la problemática en los planes operativos institucionales. Esta ley delimita al acoso sexual en espacios públicos como toda conducta física o verbal de connotación sexual ejecutada por una persona o un grupo de personas en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, sus derechos fundamentales generando provocación, degradación, hostilidad, humillación, o un ambiente ofensivo.

La importancia de prevenir e identificar el hostigamiento sexual de manera precoz se basa en que, ante estos casos, la integridad de la víctima es afectada, y es muy probable que se altere su condición y desenvolvimiento en el espacio institucional donde se desarrolla, creando un ambiente hostil o humillante (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

3. Marco normativo universitario

La Ley N.º 30220, más conocida como Ley Universitaria, en el 2014, precisa que el hostigamiento sexual es una falta muy grave cuya sanción es la destitución cuando el docente es el agresor (Artículo 95.7). Cuando quien agrede es un estudiante, de acuerdo con el Artículo 101, la sanción aplicada puede ser la amonestación escrita, la separación temporal o definitiva; conforme a los reglamentos disciplinarios de cada institución.

Las entidades de educación superior deben adecuarse a esta ley, dando una respuesta “razonable” frente a los casos de hostigamiento sexual (Ley N.º 30220, 2014). Dado que el hostigamiento sexual supone el abuso de una persona con más poder frente a otra que es afectada, es una falta que no siempre es denunciada por lo que es necesario una instancia diseñada para la creación de un ambiente de confianza propicio para la denuncia y una tramitación adecuada, así como de un procedimiento disciplinario.

En el 2018, el Ministerio de Educación presentó un primer lineamiento que permitiría a las universidades elaborar normas internas para la prevención e intervención del hostigamiento sexual. Dos años después, nuevos lineamientos fueron aprobados mediante la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU (MINEDU, 2018); en esta oportunidad se exige que las universidades implementen una normativa interna para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual con el fin de proteger a la comunidad universitaria.

Las universidades seleccionadas en este estudio cumplen con la normativa y cuentan con un reglamento para la prevención y atención del hostigamiento sexual donde se cataloga al hostigamiento sexual como una de las faltas más graves. Estos reglamentos se han ido modificando de acuerdo a la normativa universitaria y sus modificaciones en el año 2020 y 2022 en cumplimiento de nuevos lineamientos realizados a nivel nacional por entes rectores como el MIMP y la SUNEDU.

5. Objetivos

A. Objetivo General

Analizar las respuestas institucionales dirigidas a la prevención para el hostigamiento sexual en cuatro universidades privadas de Lima, Perú durante el 2022.

B. Objetivos Específicos

- Comparar las normativas universitarias vigentes de prevención y sanción del hostigamiento sexual durante el 2022.
- Identificar las respuestas institucionales en prevención y sanción puestas en marcha en cuatro universidades privadas de Lima durante el 2022.
- Describir las respuestas institucionales en prevención para el hostigamiento sexual en cuatro universidades privadas de Lima durante el 2022.

6. Metodología

A. Tipo de estudio

Esta investigación utiliza la metodología cualitativa para la descripción y el análisis de los contenidos de documentos normativos y de gestión, información de difusión en las páginas web institucionales y entrevistas semi estructuradas a autoridades competentes relacionadas con las actividades que vienen realizando sobre la prevención del hostigamiento sexual en las cuatro universidades privadas de Lima, Perú.

Las entrevistas semiestructuradas tienen la finalidad de recolectar información directa de las personas responsables, que no se encuentre documentada, sobre las medidas de prevención del hostigamiento sexual que se vienen ejecutando en las

instituciones. La guía de entrevistas se conforma por 12 preguntas que nacen de los objetivos específicos. Asimismo, la guía de preguntas fue de elaboración propia, pero usamos el cuestionario elaborado por la Defensoría del Pueblo (2019) como referencia. Se encuentra de manera detallada más adelante en la sección de operacionalización de variables.

B. Población

La población, objeto del estudio, está conformada por cuatro universidades privadas de Lima licenciadas por la SUNEDU, que cuentan con un reglamento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, y comparten mecanismos de intercambio y colaboración en los diferentes ámbitos académicos.

C. Muestra

La muestra está conformada por nueve personas, siendo al menos una y dos personas de cada universidad referidas por puntos de contacto inicial e integrantes de los equipos directivos de las unidades competentes en materia de atención del hostigamiento sexual.

D. Criterios de inclusión y exclusión en la muestra

Se consideraron unidades competentes en materia de atención del hostigamiento sexual a incluir a la secretaría de instrucción para la atención del hostigamiento sexual, defensoría universitaria, oficinas para la igualdad de género y diversidad y otras que sean referidas por puntos de contacto inicial.

Se excluyeron de la muestra a las personas que tuvieran menos de un (01) año en el cargo o puesto de trabajo, porque posiblemente no tendrían mayor información ni acercamiento directo a los procedimientos y actividades institucionales, sustentados en su experiencia.

E. Operacionalización de variables

Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensiones	Subdimensiones	Preguntas
<p>Analizar las respuestas institucionales con énfasis en la prevención del hostigamiento sexual en cuatro universidades privadas de Lima, Perú.</p>	<p>1. Comparar las normativas universitarias vigentes de prevención y sanción del hostigamiento sexual durante el 2022.</p>	<p>Acciones relacionadas a: Normativa - Procedimental</p>	<p>Instancias responsables Duración de procesos Actividades o Medidas tomadas</p>	<p>1.1. ¿Con qué instancias o comisiones trabajan o coordinan la prevención y la sanción del hostigamiento sexual? 1.2. ¿Cuánto es el tiempo estimado para la atención de casos de hostigamiento sexual? 1.3. ¿Qué medidas de protección se disponen para las personas involucradas en la denuncia?</p>

	<p>2. Identificar las respuestas institucionales en prevención y sanción puestas en marcha en cuatro universidades privadas de Lima durante el 2022.</p>	<p>Administrativo - financiera</p>	<p>Programación y recursos</p>	<p>2.1. ¿Cuáles son las sanciones que se interponen frente a un caso de hostigamiento sexual?</p> <p>2.2. ¿El Plan Operativo Anual (POA) de la universidad contempla acciones para prevenir, atender y proteger en casos de hostigamiento sexual?</p>
--	--	------------------------------------	--------------------------------	---

	<p>3. Describir las respuestas institucionales en prevención para el hostigamiento sexual en cuatro universidades privadas de Lima durante el 2022.</p>	<p>Operativo funcional</p>	<p>Contenido: objetivos, enfoques, estrategias</p> <p>Características de las actividades o medidas implementadas:</p> <p>Tiempo</p> <p>Ente organizador</p> <p>Participantes</p> <p>Plataforma de difusión</p>	<p>3.1. ¿Cuáles son los contenidos que se propicia en las actividades de prevención del hostigamiento sexual?</p> <p>3.2. ¿Cuáles son las instancias encargadas de las actividades de prevención del hostigamiento sexual?</p> <p>3.3. ¿Cada qué tiempo se realizan las actividades de prevención para el hostigamiento sexual?</p> <p>3.4. ¿Cuánto es la proporción de la comunidad estudiantil que participan de las actividades de prevención para el hostigamiento sexual?</p> <p>3.5. ¿Cuáles son las plataformas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual?</p> <p>3.6. ¿Cuánto es el presupuesto que dispone para la prevención del hostigamiento sexual?</p>
--	---	----------------------------	--	--

			Presupuesto Eficacia	3.7. ¿Considera que las medidas de prevención implementadas a la fecha son eficaces?
--	--	--	-------------------------	--

F. Procedimientos

Se realizó una búsqueda de material documental que incluyó leyes, normativas nacionales de alcance general y universitario orientadas a la prevención del hostigamiento sexual que se enumeran en el Anexo 2. Se buscaron normativas universitarias oficiales y comunicaciones internas a través de páginas web institucionales, diarios o boletines electrónicos, redes sociales (Youtube, Facebook e Instagram) y repositorios de cada universidad.

Como parte del proceso para aceptar participar en el estudio, dos de las cuatro universidades pusieron condiciones desde nuestro primer contacto. Una universidad no permitió que se grabaran las entrevistas y exigió que sus representantes estuvieran acompañados por parte de su equipo legal al momento de la entrevista. Otra universidad enfatizó y exigió que solicitáramos la aprobación de su comité ejecutivo y del vicerrectorado de la investigación de su institución antes de participar en el estudio en el estudio. Estos procesos y negociaciones para la obtención de la respuesta nos tomaron cuatro (04) meses. Las otras dos universidades nos respondieron al correo de invitación a participar en el estudio sin pedir más requisitos.

Una vez obtenida la aprobación del Comité de ética institucional en investigación (CIE) - Humanos de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, se retomaron las coordinaciones con los respectivos representantes y los puntos de contacto inicial de cada universidad para programar las entrevistas. Las coordinaciones

incluyeron el envío del consentimiento informado (Anexo 3) y la guía de preguntas (Anexo 1), antes de programar y proceder con las entrevistas.

Posteriormente, se contactaron a las personas referidas o designadas por el punto de contacto original. Se entrevistaron a un total de nueve representantes responsables de las actividades de prevención y sanción del hostigamiento sexual de cuatro universidades privadas de Lima. Se destaca que en el caso de dos universidades, solo se realizaron entrevistas grupales. El tiempo de duración de las entrevistas osciló entre 30 a 47 minutos.

La mayoría de las entrevistas se realizaron y grabaron, previa firma del consentimiento (Anexo 3), a través de la plataforma de Zoom. En el caso de la universidad que no dio su consentimiento para la grabación de la entrevista, se tomaron notas, según lo establecido en el consentimiento informado. Respecto a la modalidad, solo una universidad optó por la entrevista en modalidad presencial, y entonces se hizo uso de una grabadora de voz. Debido a problemas técnicos una de las grabaciones se vio comprometida, se trató de recuperar la información; sin embargo, no se logró concertar otra entrevista por lo que no ha sido considerada para el trabajo de investigación. En total, se contó con cuatro transcripciones y un registro de notas. En la Tabla 3 se presentan las características de las entrevistas y caracterización de entrevistados.

Tabla 3: Características de las entrevistas y los entrevistados				
Universidades	Tipo de registro	Modalidad	Número de entrevistados	Sexo
Universidad uno	Notas escritas	Virtual	3*	F (2) y M (1)
Universidad dos	Grabación de Zoom	Virtual	1	F (1)
Universidad tres	Uso de grabadora	Presencial	2*	F (2)
Universidad cuatro	Grabación de Zoom	Virtual	3**	F (3)

Nota: Elaboración propia

(*) Entrevista grupal.

(**) Entrevista individual a cada representante.

A lo largo de toda la investigación, se les solicitó a las personas entrevistadas el envío por correo electrónico de lo que ellas creyeran conveniente compartir para evidenciar la promoción de los canales de denuncia, sus políticas internas para la prevención y atención de casos, entre otros. Se recibió respuesta de tres (03) universidades quienes proporcionaron links de información auxiliar para su revisión.

Además, se obtuvo a través del portal de transparencia de SUNEDU los informes de las actividades de prevención reportadas por las universidades estudiadas con la finalidad de tener un mayor panorama y acceso a información de dichas actividades.

Finalmente, la sección de resultados de la investigación recoge el análisis de las respuestas de las entrevistas y de las actividades y normativas identificadas a nivel universitario y la normativa nacional.

G. Análisis de información

Primer momento

Se organizó la información recogida a través de documentos y páginas web institucionales de difusión agrupada por tipo de información de cada universidad, la cual se recopiló de manera digital. En la entrevista de la Universidad uno, se tuvo que transcribir la respuesta en tiempo real de manera directa en el word, debido a que no había aceptado que sea grabada. La información recogida en las entrevistas fue codificada para mantener el anonimato y transcrita en el programa de Microsoft Word.

Segundo momento

Se validó la transcripción escuchando nuevamente los audios mientras se leía el texto para corroborar la información y recopilar las respuestas de las

preguntas de manera adecuada. Del mismo modo, se registró en una hoja de Excel la información recogida de los documentos y páginas web. Se ordenó y codificó la información de acuerdo a las dimensiones y subdimensiones consideradas en el estudio.

Tercer momento

La información codificada fue analizada complementando y contrastando la información obtenida para elaborar una descripción de las actividades identificadas en cada universidad y poder compararlas mediante un cuadro 4x5 y tablas según corresponda.

H. Consideraciones éticas

Los principios éticos que guiaron esta investigación fueron los siguientes:

- **Autonomía:** Se respetó la decisión de las autoridades de participar o no participar en la investigación. Previo al inicio de cada entrevista se explicaron los objetivos del estudio y solicitamos consentimiento verbal.
- **Confidencialidad:** La información brindada por las personas entrevistadas fue guardada con códigos asociados a la institución, sin revelar la identidad del informante en ningún momento.
- **Beneficencia:** El participante no recibió ningún beneficio directo durante el proceso del desarrollo de la investigación. Sin embargo, al finalizar el estudio se compartirán los resultados que pueden ser útiles para el desarrollo de su gestión.

➤ **No maleficencia:** No se prevé que la investigación genere daño alguno a las personas o instituciones involucradas debido a que las personas entrevistadas compartieron la información que creyeron pertinente, siendo la mayoría de carácter público. Finalmente, nos basamos en los objetivos descritos en la investigación para proponer recomendaciones que se compartirán con las instituciones participantes.

Asimismo, el estudio fue aprobado previamente por el Comité Institucional de ética (CIEI)- Humanos de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y por el comité ejecutivo y el vicerrectorado de la investigación de una universidad participante.

I. Limitaciones del estudio

- La información que las universidades tienen de acceso público y disponible en los repositorios digitales y las redes sociales (Facebook, Instagram, web institucional) es muy limitada, por lo que para ahondar en el tema se tuvo que solicitar más detalles sobre su normativa actualizada y actividades que realizan a las autoridades entrevistadas.
- Solo pudimos tener acceso a información oficial brindada por los representantes seleccionados y autorizados por las autoridades universitarias. La preocupación de las autoridades universitarias por el impacto que puede tener alguna noticia de hostigamiento sexual en su centro de estudios en los medios o la propia población universitaria, genera recelo y hermetismo para compartir la información. Por esta razón, se tuvo que solicitar diferentes autorizaciones a nivel universitario, quienes consultaron a sus equipos legales y otras instancias antes de darnos su aceptación para participar en el estudio alargando el proceso de inicio de la investigación. Asimismo, al solo poder entrevistar personas con un rango alto de autoridades a nivel universitario y con agendas muy ocupadas, fue difícil y tomó más tiempo del esperado poder programar las entrevistas, prolongando el periodo de recolección de información y el cronograma inicial del estudio.
- Las autoridades entrevistadas poseían limitada documentación respecto a las actividades realizadas en materia de prevención. Esto podría contribuir con un sesgo de memoria y claridad de la información otorgada durante la entrevista.
- No se pudo incluir a otros actores de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y otros) en el estudio, para recoger y analizar desde distintas perspectivas las medidas que se vienen realizando para abordar el problema del hostigamiento sexual por falta de autorización. Los procesos de autorización institucional y éticos

necesarios tendrían que incluir a cada instancia o facultad académica responsable de docentes, estudiantes y trabajadores que la institución considere pertinente extendiendo los tiempos requeridos mucho más allá de los disponibles para este estudio. Aún así, como este estudio demostró las autoridades universitarias son muy cautelosas de su información.

- No poder describir a las universidades o caracterizar más a la población universitaria (estudiantil o docente) para incluir elementos de contexto institucional como dimensión de análisis por un asunto de mantener la confidencialidad.

7. Resultados

Los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos para la prevención e intervención en casos de hostigamientos sexual en la comunidad universitaria” aprobado en el año 2019 por el MINEDU son de obligatorio cumplimiento para todas las universidades públicas y privadas, puesto que buscan garantizar que las universidades establezcan mecanismos de acción para alcanzar una mayor supervisión del cumplimiento de la norma. La norma exige a las universidades considerar cinco criterios al momento de elaborar su normativa (Tabla 4). En el supuesto que las universidades no cumplieran con los lineamientos, estarían cometiendo una infracción muy grave en donde la sanción corresponde a: multa del 8% de sus ingresos institucionales y la cancelación de la licencia de funcionamiento, según el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2019).

Tabla 4: <i>Presentación de los cinco criterios planteados por el MINEDU</i>	
Criterios propuestos	Definición según la norma
1. Ámbito de aplicación	Comunidad universitaria
2. Medidas de protección ante los actos de hostigamiento sexual	- Canales de atención médica y psicológica que cuente la universidad. En caso no disponga, la universidad debe orientar a la víctima a que acceda a diferentes

	<p>servicios públicos o privados o instancias competentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las capacidades de los gestores respecto al hostigamiento sexual - Realizar convenios de cooperación con entidades públicas o privadas para el fortalecimiento estratégico de las intervenciones.
<p>3. Medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interacciones saludables - Prácticas que fortalezcan la autoestima y la identidad - Espacios de formación respecto a la problemática del hostigamiento sexual y las normativas presentes - Estrategias de sensibilización sobre el hostigamiento sexual - Brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias con el fin de enfrentar los casos de hostigamiento sexual - Promover los formatos de denuncia e información básica sobre el procedimiento de

	investigación y sanción del hostigamiento sexual
4. Procedimiento de elección de autoridades u órganos a cargo del procedimiento de investigación del hostigamiento sexual	No se especifica
5. Protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria	Autoridades u órganos a cargo de las etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
	Sanciones según la condición del acusado, es decir, si es docente, personal no docente, estudiante o egresado.

Nota: Adaptado de “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos para la prevención e intervención en casos de hostigamientos sexual en la comunidad universitaria” del MINEDU, 2019.

A continuación presentamos una comparación de las normativas de cada universidad al momento de implementar los criterios por las cuatro universidades (objetivo uno). Luego describiremos las actividades de prevención y sanción identificadas (objetivos dos y tres) para dar respuesta a los objetivos específicos planteados. Los resultados

del estudio recogen el análisis de la información obtenida de las tres fuentes de información identificadas en la metodología.

A. Ámbito de aplicación

En las normativas de las universidades, se puede evidenciar que hay una separación en el reglamento para la atención entre docente-estudiante y el personal administrativo. Las universidades uno y dos consideran un solo reglamento para abordar a toda la comunidad universitaria. Mientras que en la universidad tres y cuatro menciona que disponen de una normativa en donde el procedimiento para el personal administrativo.

B. Normativas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en universidades

En cuanto a la normativa, las cuatro universidades analizadas disponen de reglamentos y documentos normativos que cumplen con los cinco (05) criterios, con algunos matices y particularidades propias en la implementación de alguno de ellos.

Respecto al ámbito de aplicación de las normativas, las cuatro universidades estudiadas coinciden con la normativa nacional al establecer como el ámbito de aplicación de la normativa universitaria los espacios dentro y fuera de las instalaciones de las universidades (presencial o virtual), en el ejercicio de las actividades laborales, académicas o contractuales que involucren a miembros de la universidad.

Las principales diferencias se encuentran en la diversidad de instancias encargadas de la prevención, la participación estudiantil en las instancias, el número de miembros regulares que conforman las instancias y procesos de selección de miembros de dichas instancias (Tabla 5).

Tabla 5: *Miembros de las instancias para la atención del hostigamiento sexual*

	Universidad uno	Universidad dos	Universidad tres	Universidad cuatro
Instancias encargadas de la prevención	Defensoría Universitaria, en coordinación con la Dirección de Imagen Institucional	La Universidad	Secretaría de Instrucción	Defensoría Universitaria, junto con la Dirección de Asuntos Estudiantiles
Participación estudiantil y su elección	Secretaría de Instrucción:			
	No cuenta con participación estudiantil			
	Comisión Disciplinaria:			
	Dos (uno titular y uno suplente) estudiantes elegidos por el centro estudiantil universitario	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) estudiantes elegidos por el centro	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) estudiantes elegidos por el centro	Dos (uno titular y uno suplente) estudiantes elegidos parte entre los representantes

		estudiantil universitario	estudiantiles de la Asamblea Universitaria
	Tribunal Disciplinario:		
	Dos (uno titular y uno suplente) estudiantes elegidos por el centro estudiantil universitario	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) estudiantes elegidos por el centro estudiantil universitario	Dos (uno titular y uno suplente) estudiantes elegidos por la Asamblea Universitaria
Elección de miembros regulares y su elección	Secretaría de Instrucción:		
	Dos (uno titular y uno suplente) miembros elegidos por el Consejo Directivo	Dos (uno titular y uno suplente) miembros elegidos por el Comité Ejecutivo	Dos (uno titular y uno suplente) miembros elegidos por el rector
			Dos (uno titular y uno suplente) miembros elegidos por el Consejo Universitario

	Comisión Disciplinaria:			
	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) representantes elegidos por el Consejo Directivo	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) representantes elegidos por el Comité Ejecutivo	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) representantes elegidos por el Consejo Universitario	Tres docentes elegidos por el Consejo Universitario
	Tribunal Disciplinario:			
	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) representantes elegidos por el Consejo Directivo	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) representantes elegidos por el Comité Ejecutivo	Cuatro (dos titulares y dos suplentes) representantes elegidos por el Consejo Universitario	Cinco docentes elegidos por la Asamblea Universitaria a propuesta del Consejo Universitario

Nota: Adaptado de los documentos normativos internos de las universidades participantes en la investigación

Para entender cómo realmente funcionan las entidades respecto a la prevención y sanción del hostigamiento sexual es que tomamos en cuenta lo siguiente:

1. Instancia o comisión encargada de los lineamientos de hostigamiento sexual

Siguiendo con los Lineamientos del MINEDU, en cuanto a los órganos que intervienen en el procedimiento de denuncia, todas las universidades estudiadas disponen de los mismos órganos para la atención de casos los cuales son:

- a) La Secretaría de Instrucción, quien recibe la denuncia, otorga las medidas de atención y protección a la persona denunciante e inicia con la investigación preliminar.
- b) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, órgano competente que resuelve el caso.
- c) Tribunal Disciplinario, se encarga de determinar el proceso de apelación, en caso sea interpuesta por la persona denunciante o denunciada.

Considerando que los lineamientos abarcan responsabilidades de prevención, atención, investigación, protección, resolución y sanción del hostigamiento sexual, a pesar de que en los reglamentos se indique que son estas instancias las designadas para luchar contra el hostigamiento sexual, estas no trabajan solas. Para cumplir con todas sus funciones reciben apoyo y trabajan en articulación con otras oficinas con responsabilidades complementarias y para

lograr un mayor alcance. Por ejemplo, en la Universidad uno, trabajan articuladamente *“la Defensoría Universitaria, Departamento Psicopedagógico y la Oficina Legal como área de soporte”*.

En la Universidad dos, la Secretaría de Instrucción *“trabaja de la mano en la materia de prevención y difusión de las políticas con el Área de Comunicaciones, el área de Defensoría Universitaria, con la Dirección de Gestión de Personas e incluso con la Representación Estudiantil”*. Para ellos, involucrar a otras instancias tiene el objetivo de *“llegar a cada uno de los públicos que se encuentran dentro de una universidad”* (entrevista Univ. dos), como son los estudiantes, los docentes y el personal administrativo los cuales se rigen desde distintas instancias.

2. Medidas de protección aplicables para las personas involucradas en la denuncia

En todas las instituciones estudiadas, de acuerdo a lo que se menciona en el artículo 18 del Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2019), las medidas de protección aplicables son las siguientes:

- a) Rotación o cambio de ubicación del presunto hostigador.
- b) Suspensión temporal del presunto hostigador.
- c) Rotación o cambio de ubicación de la víctima, siempre que así lo haya solicitado ella.

- d) Cualquier otra medida que busque proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Con respecto a la instancia encargada de dictar y otorgar dichas medidas, estas varían según la universidad. En tres de las cuatro universidades estudiadas, la Secretaría de Instrucción es la instancia a cargo de imponer las medidas de protección. Para la universidad restante es la Oficina de Asesoría Legal quien se encarga de dictar y otorgar las medidas de protección necesarias.

Las medidas de protección entran en vigor según el plazo estipulado en la ley. En todas las universidades hay un plazo de tres días hábiles para hacerse efectivas después de puesta la denuncia y se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, pudiendo ser ampliadas o sustituidas, de acuerdo a las circunstancias de cada caso. Igualmente, las medidas de protección, siempre y cuando sea necesario, se pueden extender a los testigos para garantizar su colaboración e integridad.

Algo que cabe resaltar es que las medidas de protección aplicables según la normativa nacional, primero son físicas, por lo que las universidades optan por el cambio de clases, distanciamiento, suspensión, entre otras, para separar al hostigador de la víctima. Para complementar estas medidas físicas, luego de presentada la denuncia por hostigamiento sexual, la ley dispone que se brinde asistencia psicológica. Esta es necesaria para completar una atención integral

a las presuntas víctimas, como lo plantea el Ministerio de Educación en sus Lineamientos (2019).

Para las cuatro instituciones estudiadas, el organismo encargado de poner a la disposición de la víctima atención médica, mental o psicológica y medidas físicas de protección, en un plazo no mayor a un día hábil, es la Secretaría de Instrucción. Sin embargo, las características y alcance que tiene la atención disponible varía un poco en cada universidad.

La Universidad dos expresa lo siguiente: *“Tenemos medidas de protección que ahora la ley ha implementado de manera obligatoria, que es el acompañamiento psicológico durante todo el procedimiento, podría ser staff de la universidad, del área de psicología de la universidad. Pero dependiendo del caso también se ha contado con especialistas fuera de la universidad y con algún tipo de especialidad en violencia de género o algo más específico para brindar soporte”*. En cuanto al financiamiento, la Universidad dos cubre el costo del acompañamiento psicológico y también del psiquiátrico de ser necesario, en caso la institución no disponga del personal.

Por otro lado, la Universidad tres comentó que *“tiene un sistema integral de consejería que brinda soporte emocional, en cuanto a consejería. Pero si es que el estudiante necesita otro tipo de atención especializada, la universidad no cubre eso. Más bien, se le deriva a otra sede o que el mismo estudiante pueda cubrir”*.

La Universidad cuatro indicó que *“hay un equipo de psicólogas que han sido capacitadas en violencia de género, entonces, se les deriva a una de ellas para su atención del ser el caso. De acuerdo, a la necesidad del estudiante o también, se articula con la red de bienestar u otras unidades académicas, facultades en caso requieran adaptación”*

Hasta el momento las medidas de protección se ponen en marcha una vez denunciado un hecho ya ocurrido; por lo que la prevención que se busca es de tipo terciaria para evitar que vuelva a ocurrir una situación similar.

3. Tiempo estimado para la atención de casos de hostigamiento sexual

De acuerdo a la normativa (Lineamientos establecidos por Sunedu), el tiempo para la atención de casos de hostigamiento sexual en las universidades debe ser de 39 días. En la Tabla 6 se presenta la disposición de la duración del proceso de manera detallada:

Tabla 6: *Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual del MINEDU (2021)*

Disposición de canales de atención médica y psicológica para la persona víctima, al momento de realizar la denuncia	Un día hábil
La secretaría de instrucción entrega de las medidas de protección para la persona víctima	Tres días hábiles
Secretaría de instrucción realiza el traslado de la denuncia al denunciado para la presentación de sus descargos	Cuatro días calendario
Se inicia con el Informe inicial de instrucción, la cual notificada a la persona denunciada para la presentación de sus descargos y medios probatorios	Cinco días calendario
La secretaría de instrucción emite el informe final de Instrucción para Comisión Disciplinaria	Diez días calendario
La comisión disciplinaria notifica informe final de instrucción a ambas partes para agregar información, tanto para la persona denunciante y denunciado	Tres días calendario
Resolución final de la comisión disciplinaria	Cinco días calendario
Para presentar apelación, tanto para la persona denunciante y denunciado, dicho proceso es elevado al Tribunal disciplinario	Cinco días calendario

Tribunal disciplinario resuelve la apelación	Tres días calendario
Total de días	39 días

Nota: Adaptado de los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos para la prevención e intervención en casos de hostigamientos sexual en la comunidad universitaria”.

2019. MINEDU

Luego de consultar los reglamentos de cada universidad incluida en el presente estudio, la relación de días (Tabla 7) que ellos contemplan varía entre 36 y 41 días como se observa a continuación:

Tabla 7: *Proceso de atención de casos de hostigamiento sexual*

Universidad uno	Universidad dos	Universidad tres	Universidad cuatro
<p>La Secretaría de Instrucción otorga las medidas de atención médica o psicológica (Un día hábil)</p>	<p>La Secretaría de Instrucción dispone las medidas de atención médica para la víctima (Un día hábil)</p>	<p>La Secretaría de Instrucción entrega las medidas de los canales de atención médica y psicológica para la víctima (Un día hábil)</p>	<p>La Secretaría de Instrucción concede los canales de atención médica, física y mental o psicológica desde que recibe la denuncia (Un día hábil)</p>
<p>La Secretaría de Instrucción realiza la solicitud al denunciado para la presentación de</p>	<p>La Secretaría de Instrucción dicta las medidas de protección</p>	<p>La Secretaría de Instrucción ofrece las medidas de protección para la víctima (Tres días hábiles)</p>	<p>La secretaria de instrucción imparte las medidas de protección para la víctima</p>

<p>sus descargos (Cuatro días calendario)</p>	<p>adicionales para la víctima (Tres días hábiles)</p>		<p>(Tres días hábiles)</p>
<p>La Secretaría de Instrucción emite el informe inicial de instrucción y realiza la notificación al denunciado para que presente sus descargos (Cinco días calendario)</p>	<p>La Secretaría de Instrucción notifica la denuncia al denunciado para que realice sus descargos (Cuatro días calendario)</p>	<p>La Secretaría de Instrucción notifica la denuncia al denunciado para que realice sus descargos (Cuatro días calendario)</p>	<p>La secretaria de Instrucción traslada al denunciado la denuncia para que presente sus respectivos descargos (Cuatro días calendario)</p>
<p>La Secretaría de Instrucción emite el informe final de</p>	<p>La Secretaría de Instrucción realiza la investigación preliminar</p>	<p>La Secretaría de Instrucción emite el informe inicial de instrucción y realiza la</p>	<p>La Secretaría de Instrucción elabora el</p>

<p>instrucción, que contiene los resultados de la investigación ejecutada en la etapa de instrucción y la sanción. Luego, el informe es enviado a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (Diez días calendario)</p>	<p>(Siete días hábiles)</p>	<p>notificación al denunciado para que presente sus descargos (Cinco días calendario)</p>	<p>informe inicial de instrucción. Comunica a la Comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual el informe inicial de instrucción y notifica el informe al investigado para la presentación de sus descargos. (Siete días calendario)</p>
<p>La Comisión Disciplinaria para Actos de</p>	<p>La Secretaría de Instrucción emite el informe inicial de</p>	<p>La Secretaría de Instrucción emite el informe final de instrucción, la cual contiene</p>	<p>La Secretaría de Instrucción emite el</p>

<p>Hostigamiento Sexual notifica el informe final de instrucción al denunciado y un plazo para la presentación de defensa que considere pertinente (Tres días calendario)</p>	<p>instrucción y realiza la notificación al denunciado para que presente sus descargos (Cinco días calendario)</p>	<p>los resultados de la investigación ejecutada en la etapa de instrucción y la propuesta de sanción. Al mismo tiempo, el informe es enviado a la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (Diez días calendario)</p>	<p>informe final de Instrucción (Diez días calendario)</p>
<p>La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual emite la resolución final. La cual es</p>	<p>La comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual notifica el informe final de instrucción al denunciado y un plazo</p>	<p>La Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual notifica el informe final de instrucción al denunciado y un plazo para la</p>	<p>La comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual notifica el informe final de instrucción a la persona denunciada para que pueda</p>

<p>enviada a la persona denunciada (Cinco días calendario)</p>	<p>para la presentación de defensa que considere pertinente (Tres días calendario)</p>	<p>presentación de defensa que considere pertinente (Tres días calendario)</p>	<p>presentar sus descargos que considera pertinente (Tres días calendario)</p>
<p>La persona denunciante y denunciado pueden realizar una presentación de recurso de apelación al Tribunal Disciplinario (Cinco días calendario)</p>	<p>Resolución final por parte de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (Cinco días calendario)</p>	<p>Resolución final por parte de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual. La cual es enviada a la persona denunciada (Cinco días calendario)</p>	<p>La Resolución de la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual debe ser emitida, con o sin los descargos de la persona investigada, desde haber recibido el Informe Final de Instrucción (Cinco días calendario)</p>

El Tribunal Disciplinario resuelve el recurso de apelación (Tres días calendario)	La persona denunciante y denunciado pueden realizar una presentación de recurso de apelación al Tribunal Disciplinario (Cinco días calendario)	La persona denunciante y denunciado pueden realizar una presentación de recurso de apelación al Tribunal Disciplinario (Cinco días)	La persona denunciante o denunciada puede interponer un recurso de apelación en caso lo, considere pertinente (Cinco días calendario)
	El Tribunal Disciplinario resuelve el recurso de apelación (Tres días calendario)	El Tribunal Disciplinario resuelve el recurso de apelación (Tres días calendario)	La decisión del Tribunal Disciplinario que resuelve la apelación (Tres días calendario)

36 días	36 días	39 días	41 días
---------	---------	---------	---------

Fuente: Adaptado de los Documento normativo interno de las universidades participantes en la investigación

La Universidad uno y dos disponen de la misma cantidad de días. La Universidad tres coincide con los Lineamientos nacionales, mientras que la Universidad cuatro presenta una extensión de días por su estructura organizacional. Es importante señalar que no se estaría incumpliendo con la ley porque, como lo indica el objetivo de los Lineamientos, las universidades los adoptan en función a su ejercicio de autonomía universitaria y la normativa vigente.

Respecto al cronograma establecido en los cuatro reglamentos, la mayoría de representantes entrevistados refirieron enfrentarse a diferentes dificultades como: a) la disponibilidad de las personas encargadas del procedimiento, b) la complejidad de los casos y c) el tiempo para resolver los casos según los reglamentos internos de la institución. Estas situaciones se pueden evidenciar en los siguientes comentarios:

“Los plazos nos resultan muy cortos para poder resolver. Especialmente, porque la norma nos impone plazos en días naturales y no calendario. Esto sin contar la disponibilidad también en la que puedan sesionar las personas que integran la comisión y el tribunal porque les da plazos muy cortos para resolver y, a veces, el expediente de investigación es bastante largo y tienen muy poco tiempo para leerlo e incluso, sobre la marcha, resolverlo”
(entrevista Univ. dos).

“Hay casos que sí corresponden al archivo, porque evaluamos los medios probatorios, testimonios y vemos que no se ha configurado un acto de hostigamiento. Simplemente cinco a siete días es suficiente para tomar una decisión. Hay casos donde involucran bastante cantidad de testimonios, entrevistarlos y pedir medios probatorios, evaluar las fotografías o documentos que nos presenten, eso sí, requiere mayor tiempo. Pero, lamentablemente la ley establece plazos cortos para este tipo de procedimientos y nosotros nos tenemos que ceñir a lo que diga la ley” (entrevista Univ. tres).

“Sí debo decir y aceptar que si nos dificulta poder cumplir con los plazos que están en el reglamento por la ley de hostigamiento, por la complejidad intrínseca que tienen los casos. Porque además, estos casos no son realizados en público por lo cual [no] tenemos un montón de pruebas, son casos que se realizan en privado por su propia naturaleza y construir unos ciertos indicios razonables para eventualmente crear un caso que permita la sanción no es una cuestión fácil” (entrevista Univ. cuatro).

4. Inclusión de acciones para prevenir, atender y proteger en casos de hostigamiento sexual en el Plan Operativo Anual (POA)

El POA es un instrumento útil que orienta los recursos para responder las necesidades y lograr cumplir los objetivos de la institución pública o privada ejecutada después del Plan Estratégico Institucional (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2022). Es importante poder indagar sobre este instrumento porque permite saber cuánto es el presupuesto asignado por parte

de las universidades para el desarrollo de las medidas de prevención durante el período académico.

En el informe “Supervisión a nivel nacional sobre hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por la SUNEDU” del año 2019, se manifestó que el 48% de las instituciones evaluadas a nivel nacional no disponía de un Plan Operativo Anual (POA) que contemple medidas para la prevención y atención del hostigamiento sexual. Lo que indicaría que muchas de las universidades no cuentan con un presupuesto definido.

Luego de una búsqueda en fuentes de información abierta (internet y páginas web de las universidades) pudimos encontrar los PEI (Plan Estratégico Institucional) de las tres universidades y una que se encuentra en proceso de elaboración. Pero la prevención del hostigamiento sexual no está explícitamente presente en ninguna sección de los documentos.

Por un lado, la Universidad uno comentó: *“Este tipo de actividades se encuadra dentro del concepto de la transversalidad de la institución. No tenemos un plan como lo están planteando. Podría haber semestres de cuatro a cinco actividades que tomen el tema. No existe una planificación por temas en la universidad”*.

Por su parte, la Universidad dos explicó que: *“Se trabaja mucho dependiendo de lo que pasó el año anterior. La Secretaría de Instrucción realiza también*

encuestas de diferente tipo y va descubriendo cuáles son las necesidades informativas o las necesidades que pueda tener las personas que llegan a denunciar o son víctimas de hostigamiento sexual. Entonces, [las actividades] se diseñan a partir de allí. Se utiliza mucho el informe que todas las universidades tenemos que remitir a la SUNEDU anualmente sobre cuáles han sido las actividades que se han realizado el año anterior”.

Siguiendo esta línea, las autoridades mencionaron que también definen sus futuras acciones basándose en lo que realizaron anteriormente. Así tienen la oportunidad de mejorar los procedimientos o implementar nuevas capacitaciones o quizás modificar la política vigente, puesto que la política existente se va enriqueciendo con los casos.

Durante la entrevista, la Universidad tres refirió lo siguiente: *“No tenemos un plan propio, pero nosotros [la Secretaría] como formamos parte de la mesa [de trabajo de prevención de la violencia de género], para las actividades que hacemos se nos ha destinado, dentro del presupuesto de Bienestar Universitario, ciertos montos para utilizar en las actividades de prevención. Entonces, cuando queremos hacer algo tenemos que canalizar con Bienestar Universitario”.*

Si bien es cierto el hostigamiento sexual no figura en ninguno de los PEI de los cuatro centros universitarios analizados, estos buscan otras maneras de incorporar el tema. Por ejemplo, algunas de las autoridades entrevistadas

manifestaron estar adaptando el contenido a ciertos cursos ofrecidos en su malla curricular para ir de acorde a sus objetivos institucionales.

En resumen, las cuatro universidades presentan similitudes en sus instancias encargadas de la atención de los casos de hostigamiento sexual. Todas las medidas de protección tanto para la víctima como para los testigos, en caso lo consideren pertinente. En cuanto al proceso de atención de casos, existen diferencias que nacen de la estructura institucional de las entidades estudiadas, presentando, a veces una extensión de tiempo por la complejidad de los casos. Finalmente, aunque los planes estratégicos institucionales (PEI) aún no consideran la prevención del hostigamiento sexual de manera explícita, sí lo estarían haciendo de manera implícita debido a que abordan el tema dentro de otros cursos, talleres, espacios, entre otros.

C. Sanciones que se interponen frente a un caso de hostigamiento sexual

Los Lineamientos del MINEDU (2019) proponen el régimen de sanciones que se interponen frente a un caso de hostigamiento sexual (Anexo 1), y mencionan que son las universidades las que establecen las sanciones aplicables según la normativa vigente.

Existen diversas sanciones ante los casos de hostigamiento sexual, que varían según el hostigador. En el caso de que el agresor sea un docente, de acuerdo a la Ley Universitaria (Ley N° 30220, 2014), el hostigamiento sexual es un causal de destitución, pues es una falta muy grave. Al igual que la ley, la

normativa de las cuatro universidades impone la misma sanción para los docentes que incurren en un acto hostigamiento sexual. Además, según la Ley N° 27942 (2021), las víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a recibir el pago de una indemnización cuando se trata de docentes y personal de dirección.

En el caso de que el agresor fuera un estudiante, la Ley Universitaria (2014) menciona que las sanciones aplicables son:

- a) Amonestación escrita
- b) Separación hasta por dos (02) períodos lectivos
- c) Separación definitiva

De las cuatro universidades analizadas solo una universidad plantea explícitamente las tres posibles sanciones tal cual son establecidas en la ley. Las otras universidades contemplan en sus reglamentos internos la separación y suspensión.

Adicionalmente, la Universidad dos considera en su Política de Prevención e Intervención una suspensión no mayor a dos semanas para un estudiante agresor, solo en el caso en el que el hostigamiento sexual haya sido configurado por conductas sexistas no reiteradas. Y en la misma política, menciona expresamente que el procedimiento de sanción dentro de la

universidad no impide que la víctima vaya a otras instancias que considere pertinente.

Por su parte, en el reglamento de la Universidad cuatro se menciona que la sanción debe ser no menor de uno ni mayor a dos semestres académicos. En cualquiera de los casos, la resolución de sanción puede incluir medidas adicionales, como la obligatoriedad de asistir cursos o talleres donde se brinda asistencia psicológica y formativa para los victimarios con el fin de evitar nuevos casos. Por ejemplo, esta universidad incluye, como parte de la sanción, la exigencia de asistir a estos cursos como condición para reincorporarse el siguiente semestre académico. Pero a su vez, tiene un enfoque de prevención y de rehabilitación para con el perpetrador de hostigamiento sexual, pues el fin es la reflexión y el cambio de conducta para una reinserción positiva en la comunidad estudiantil.

En palabras de la misma universidad: el curso *“es un requisito que se les pone a los estudiantes para que puedan retornar después de una sanción por violencia de género. Es lo que se llamaría como “curso” que en realidad no es, son como sesiones con acompañamiento, como una especie de acompañamiento a estudiantes que cumplen una sanción por agresión, hostigamiento sexual o lo que se haya tipificado”* (entrevista Univ. cuatro).

Ellos presentan un programa cuyas acciones están enmarcadas en el marco preventivo. Este es pionero en su clase y como ellos comentan, tiene *“una*

metodología profesional, porque es un psicólogo especialista en violencia basada en género quien elabora esta metodología ordenada basada en cambio, que pueda generar una transformación en las actitudes y comportamiento de los estudiantes para garantizar que haya una reinserción en el espacio que pueda permitir un retorno seguro para las personas”.

Más adelante añadieron: *“Esta es la primera vez que el programa se lleva a cabo. Previamente, lo que se hacía, tenemos entendido, era algo similar, solo que en formato de círculo de Taller de Masculinidades”.* Este es el resultado de distintos actores dentro de la universidad orientados a la *“prevención y atención de la violencia basada en género de los estudiantes de pregrado. Este programa forma parte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles que trabaja con siete oficinas y tres programas con diferentes acciones en servicio a la comunidad estudiantil de pregrado”*, como señalaron en la entrevista.

D. Medidas para la prevención de hostigamiento sexual en universidades

Los Lineamientos, propuestos por el MINEDU (2021), mencionan el fortalecimiento de la prevención de actos de hostigamiento sexual dentro del desarrollo de los mismos. Animán a las universidades a considerar algunas acciones:

- Fortalecimiento de espacios que promuevan las interacciones saludables dentro de la universidad

- Creación de espacios y desarrollo de estrategias de concientización en prevención de hostigamiento sexual universitario de la comunidad universitaria
- Difusión de información sobre los canales de atención disponibles

En esta sección caracterizamos las distintas medidas y herramientas de prevención que las universidades estudiadas emplean para abordar el hostigamiento sexual.

1. Instancias encargadas de las actividades de prevención del hostigamiento sexual

Las instancias encargadas de las actividades de prevención del hostigamiento sexual en las universidades van a variar según la designación establecida al momento de elaborar los reglamentos o la estructura organizacional de cada institución. Los Lineamientos no especifican explícitamente quién se encarga de la prevención. De acuerdo a las normativas vigentes hasta el 2022, esta fue la organización:

Tabla 8: <i>Instancias responsables de la prevención del hostigamiento sexual</i>		
Universidad	Según reglamento o normativa universitaria vigente	Según la entrevista a autoridades responsables
Universidad uno	Defensoría Universitaria	La universidad mediante sus áreas de psicopedagogía, médico y psicología

Universidad dos	No se específica, solo menciona lo siguiente: “la universidad”	Secretaría de Instrucción y Defensoría universitaria
Universidad tres	Secretaría de Instrucción	Secretaría de Instrucción, OUBU y la Mesa de trabajo
Universidad cuatro	Defensoría Universitaria y la Dirección de Asuntos Estudiantiles	Defensoría Universitaria y Oficina de Igualdad de Género y Diversidad y con las unidades académicas

Nota: Adaptación propia en base a los documentos normativos internos y respuestas en la entrevista de investigación

La Secretaría de Instrucción, la Secretaría Técnica, la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y el Tribunal de Instrucción presentados anteriormente tienen actividades centradas principalmente en la atención de los casos. Más no en el diseño, desarrollo o implementación de las actividades de prevención antes de un hecho de hostigamiento.

Sin embargo, los entrevistados de las cuatro universidades indicaron que realizan actividades de prevención, a pesar de que no se encuentran escritas en

su reglamento, de manera conjunta con varias instancias universitarias. Durante las entrevistas se pudo corroborar que la Universidad tres y cuatro trabajan con diferentes instancias fomentando el trabajo articulado en donde la responsabilidad no solo es de la Secretaría de Instrucción. También, se promueve e incentiva el trabajo con diferentes actores claves para el desarrollo de sus actividades.

2. Contenidos que caracterizan las actividades de prevención del hostigamiento sexual

En rasgos generales, de acuerdo a los reglamentos de las universidades revisados, todas las universidades coinciden en que en las actividades de prevención es recomendable incluir estos puntos:

- a) Difusión del reglamento o política interna acerca del hostigamiento sexual y los canales de denuncia disponibles
- b) Identificación de situaciones de riesgo
- c) Capacitación al personal a cargo de la atención de casos, miembros administrativos, docentes y estudiantes sobre la problemática
- d) Desarrollo de espacios de concientización y diálogo con la comunidad universitaria

En resumen, solo dos tipos de contenido son resaltados por los entrevistados de todas las universidades: la difusión del reglamento o política interna acerca del hostigamiento sexual con los canales de denuncia disponibles; y la identificación de situaciones de riesgo. Otros tipos de contenido como el

consentimiento informado, temas de género y el iceberg de la violencia de género son mencionados solo por dos universidades.

3. Público objetivo de las actividades de prevención del hostigamiento sexual

La participación en las diferentes actividades de prevención reflejan información importante sobre los asistentes, debido a que permite realizar mejoras del contenido de las actividades para responder a las demandas del público.

En el caso de la Universidad uno, las autoridades compartieron que la participación en actividades para prevenir el hostigamiento sexual se compone mayoritariamente por estudiantes en sus primeros años de estudios.

Los representantes de la Universidad dos observaron que hay una alta participación estudiantil, generalmente de mujeres y que los asistentes a sus actividades son casi en su totalidad estudiantes de pregrado, por lo que el rango de edades oscila entre 17 y 21 años.

Asimismo, en la Universidad tres identificaron lo siguiente: “*Participan más estudiantes y el área de tutoría y consejería*”. Resaltaron que además de haber participación de estudiantes de distintas facultades, también hay participación de egresados.

Para la Universidad cuatro, el patrón se repite. Una de las autoridades comentó: *“De mi percepción, que no es muestral, suelo ver más mujeres que hombres. Generalmente, mujeres sensibilizadas con el tema, con ganas de aprender, hacer preguntas e incluso cuestionar a las autoridades que están a cargo del tema, pero no he visto mucho el interés de personas que no estén sensibilizadas o que previamente no conocen del tema”*.

También hicieron una observación en por qué apuntarían a hacer obligatorias algunas actividades y cursos relativos al hostigamiento sexual: *“Si fuera solo por voluntad propia, probablemente no tendríamos el mismo alcance, en temas de género, edades y de estructura. Porque probablemente las mismas personas que ya estamos sensibilizadas seríamos las que asistirían”* (entrevista Univ. cuatro).

Los patrones de participación son similares en todas las universidades estudiadas, debido a que sus grupos objetivos se conforman, en su mayoría, por estudiantes mujeres y que se encuentran en sus primeros años de estudio.

4. Periodicidad de las actividades de prevención para el hostigamiento sexual

La periodicidad de las actividades de prevención varía entre las universidades. Sin embargo, notamos que estas suceden de manera anual como mínimo. Sus actividades son mayormente enfocadas a estudiantes durante su primer año en la universidad y que la obligatoriedad de algunos cursos o talleres relativos al hostigamiento sexual es cada vez más priorizada por las autoridades.

En la Universidad uno, el reglamento interno establece que se debe realizar al menos una capacitación anual en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, educativa, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia. En el caso educativo, la institución enmarca sus actividades de prevención dentro de los cursos de ética. En este ponen énfasis en la buena conducta de los estudiantes para convivir en armonía dentro de la universidad, en función al código de ética institucional que tienen.

En la entrevista, las autoridades comentaron que el curso se lleva dando por algunos años y que es dictado en el primer ciclo de estudios a todos los ingresantes en todas sus convocatorias. *“Todos los estudiantes de nuestra institución llevan esa asignatura porque tienen que pasar por estudios generales... Esta es una manera preventiva que tenemos para que los alumnos tomen en cuenta el respeto que se debe de tener por sus compañeros”* (entrevista Univ. uno). Adicionalmente, realizan actividades y eventos orientados a la prevención en algunas carreras específicas como psicología, entre otras y en algunos centros de investigación que estudian la problemática. Por otro lado, *“los talleres de prevención se ofrecen a la comunidad en general, como docentes y estudiantes”*.

La Universidad dos no hace mención explícita de la periodicidad de sus actividades de prevención en su normativa, pero es un tema bastante presente en las entrevistas. *“La participación en las ferias con sesiones preventivas son*

una vez por semestre. Lo mismo con la charla de inducción a estudiantes. En el caso de la difusión de charlas dentro de clases en cursos específicos, es una vez por semestre y las capacitaciones a nivel institucional con la representación estudiantil, es de una vez por año” (entrevista Univ. dos).

Por otro lado, la Universidad tres cuenta con el Curso Autoinstructivo contra el Hostigamiento Sexual para estudiantes y docentes, disponible en su plataforma de aprendizaje virtual lanzado el 2023, que les brinda un certificado emitido por la Oficina de Bienestar Universitario. El curso se completa solo una vez y tiene una duración de treinta minutos aproximadamente. No se menciona la periodicidad explícita. Las autoridades comentan que “[el curso] *va a estar de manera permanente todo el año y la idea es que este curso sea obligatorio*”.

“Cuando ingresan los estudiantes se da una pequeña inducción en marzo, una vez al año y charlas para que los estudiantes sepan del tema y que existe un reglamento” (entrevista Univ. tres). Cumpliendo así con lo planteado en su reglamento, el cual indica que existe una difusión periódica de información que permita identificar conductas que constituyan hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

La Universidad cuatro realiza actividades *“por lo menos una vez al semestre”*, según su reglamento y como nos comentaron en la entrevista. La Defensoría

Universitaria, conjuntamente con la Dirección de Asuntos Estudiantiles, llevan a cabo las siguientes acciones de prevención:

- a. Capacitación sobre hostigamiento sexual al inicio de la relación con la universidad.
- b. Capacitación especializada para los involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- c. Eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual y para la promoción de la investigación de la problemática.
- d. Evaluaciones y diagnósticos para identificar riesgos.

Todas las universidades estudiadas coinciden en brindar la capacitación de personal y estudiantes al comienzo de la relación contractual /formativa con las mismas. Pues el objetivo es brindar las herramientas necesarias y conocimientos a la comunidad universitaria para poder prevenir el hostigamiento sexual de manera precoz y cumplir las normativas internas y nacionales. Asimismo, se mencionaron nuevas estrategias de libre disponibilidad y acceso permanente , como los cursos autoinstructivos, que les permiten tener información en cualquier momento.

5. Plataformas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual

Las cuatro universidades utilizan, en su mayoría, las mismas plataformas para la difusión de su normativa y de las actividades de prevención que realizan, estas son: correos electrónicos, redes sociales (Facebook e Instagram principalmente), página web institucional, paneles digitales dentro de las instalaciones de la universidad y en intranet o Blackboard.

Siguiendo esta línea, condujimos una búsqueda sencilla como usuarios externos en las plataformas virtuales de todas las universidades estudiadas con la finalidad de documentar la difusión de recursos disponibles ofrecidos por las mismas para combatir el hostigamiento sexual.

En la Universidad uno, en sus redes pudimos encontrar poca presencia de artículos relacionados al hostigamiento sexual. Durante la entrevista mencionó que a la fecha, maneja la política de papel cero para reducir el consumo de papel dentro de sus instalaciones, por lo que los espacios físicos no cuentan con la presencia de afiches, pósters, entre otros.

La Universidad dos, contaba con pocos videos, notas de prensa y artículos publicados en canales internos (página web). Las autoridades resaltaron el uso de la vía presencial, como presentaciones en ferias institucionales.

En la Universidad tres, hallamos un par de investigaciones en su repositorio. A esto se le suma, artículos y posts relacionados al hostigamiento sexual y su prevención en redes sociales y página web, así también como la promoción del curso autoinstructivo y otras actividades educativas de manera presencial en temas de reconocimiento del hostigamiento sexual y los canales de denuncia.

La Universidad cuatro comentó: *“La universidad usa varios mecanismos, se incluyen dentro del mailing. El área de comunicaciones hace activaciones dentro la universidad y menciona el tema de hostigamiento sexual, violencia de género desde otras campañas más importantes que está trabajando con la universidad”*.

Esta también es la universidad más presente en redes sociales y otras plataformas por lo que tiene diversas publicaciones relacionadas al tema. Dentro de las páginas web con el mismo dominio, se encontraron artículos publicados sobre talleres y otras actividades de prevención. De acuerdo a una breve búsqueda en el repositorio institucional de la casa de estudios, encontramos que cuentan con la mayor cantidad de investigaciones y tesis sobre hostigamiento sexual.

Por un lado, las universidades coinciden en haber incrementado su material digital creado para llegar a la mayor cantidad posible de estudiantes. Por otro lado, según la búsqueda realizada en el año 2022, en las redes sociales de las universidades y de acuerdo al contenido compartido por estas mismas, encontramos que las publicaciones o artículos sobre el hostigamiento sexual, en general, no son difundidas de manera periódica desde el punto de vista y acceso público.

Adicionalmente, los centros universitarios deben reportar semestralmente a la SUNEDU la relación de denuncias recibidas, las medidas adoptadas, y el

estado del procedimiento según el lineamiento. Cabe resaltar que no exigen informar respecto a las medidas preventivas que aplican, pero algunas universidades sí remiten esa información. Las actividades reportadas se presentan en la Tabla 9, evidencia un crecimiento y/o continuidad en las actividades preventivas realizadas durante tres años por las universidades.

	Tabla 9: <i>Presentación de medidas de prevención reportadas a la SUNEDU (2020-2022)</i>		
	2020	2021	2022
Universidad uno			- Difusión de la política contra el hostigamiento sexual, así como todas las políticas, reglamentos y códigos en los que esta se basa, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, mediante los diversos canales de comunicación institucional disponibles.
Universidad dos	- Realización de campaña de información.	- Realización de campaña de información.	- Difusión de la política, así como todas las políticas, reglamentos y

	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con estudiantes. - Desarrollo de capacitaciones a los Comités de Intervención, personal docente, administrativos y estudiantes. - Desarrollo de espacios de concientización y diálogo entre la comunidad universitaria, que promuevan la discusión y generen propuestas para la prevención del hostigamiento sexual. - Difusión de prácticas que fortalezcan la interacción saludable dentro de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con estudiantes. - Desarrollo de capacitaciones a los Comités de Intervención, personal docente, administrativos y estudiantes. 	<p>códigos en los que esta se basa, con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, mediante los diversos canales de comunicación institucional disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de espacios de concientización y diálogo entre la comunidad universitaria, que promuevan la discusión y generen propuestas para promover la prevención y sanción del hostigamiento sexual. - Difusión de los mecanismos de recepción de quejas y denuncias.
--	--	---	---

	<p>universitaria, así como la identidad y la autoestima de sus miembros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difusión de los mecanismos de recepción de quejas y denuncias. 		
Universidad tres	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión del nuevo Reglamento para la prevención e intervención del hostigamiento sexual para docentes, estudiantes y egresados en la página web de la universidad. - Producción de un vídeo con los aspectos más importantes del nuevo reglamento el que es difundido a través de la web de la 		<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de diagnóstico situacional en diciembre de 2022.

	<p>universidad, redes sociales y en las clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de conversatorios sobre el reglamento en el marco de la semana para la eliminación de la violencia contra la mujer dirigida a toda la comunidad universitaria. 		
<p>Universidad cuatro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de diagnóstico institucional sobre la violencia de género (2020/2021). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de diagnóstico institucional sobre la violencia de género (2020/2021). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de Mesa de Diálogo para abordar la Violencia de Género. - Emisión de un Protocolo de prevención, atención y protección para víctimas de violencia de género. - Desarrollo de acciones de sensibilización en relación con el

			<p>hostigamiento sexual dirigidas específicamente a los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de taller de masculinidades; entre otros. - Desarrollo de capacitaciones para docentes. - Creación de canales de atención para personas que han experimentado situaciones de violencia basada en género, entre otros.
--	--	--	--

Nota: Adaptación propia e información proporcionada por la mesa de partes del SUNEDU

En rasgos generales, observamos que la difusión del reglamento institucional contra el hostigamiento no se menciona consistentemente en el reporte de ninguna de las universidades. Pues en todas se realizó solo una vez al año, en diferentes años.

Respecto al tema, los Lineamientos del MINEDU no establecen la periodicidad de difusión del documento normativo interno. Pues solo mencionan que debe estar a disposición en vías digitales y presenciales.

Todas las universidades deben notificar anualmente a la SUNEDU los resultados de las evaluaciones y diagnósticos para identificar situaciones de riesgo y casos de hostigamiento sexual, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27942, Art. 10 (2019). Algo que también vemos presente en la Tabla 9.

6. Presupuesto orientado a la prevención del hostigamiento sexual

Esta sección presenta los hallazgos respecto a la disposición, acceso y uso de presupuestos para las actividades de prevención sobre el hostigamiento sexual. Teniendo en cuenta que las cuatro universidades cuentan con un PEI (Plan Estratégico Institucional) y ninguna menciona la prevención del hostigamiento sexual en este, es importante conocer las herramientas y procesos administrativos con las que gestionan las actividades de prevención y su desarrollo a lo largo del año académico.

Por ejemplo, la Universidad uno maneja un presupuesto centralizado. Los representantes explicaron que: *“ningún área administrativa, ni académica tiene presupuesto porque se trabajan con códigos de actividad”*. Los códigos se generan de acuerdo a las necesidades de las diferentes áreas dentro de la institución. Ellos agregaron este ejemplo: *“Si hoy día Defensoría plantea la necesidad de abordar una actividad específica, se genera un código de actividad que luego de que se apruebe, porque puede ser aprobado o no, se ejecuta”* (Universidad uno).

Por otro lado, la Universidad dos funciona de manera diferente. En la entrevista, comentaron: *“Debe ser alrededor de once mil soles posiblemente, depende también, mucho de la actividad de prevención que se va a realizar”*.

La Universidad tres hizo una estimación mensual de la cantidad asignada para las actividades de prevención: *“El dinero sale de Bienestar Universitario y más o menos, no estoy segura de cuánto nos ha asignado. En un principio serán 1000 (mil) soles al mes”*.

Los representantes de la Universidad cuatro no mencionaron la cantidad exacta, sin embargo, un representante mencionó depender de otra dirección.

En esta investigación se ha observado que las universidades que disponen de un presupuesto previamente establecido realizan más actividades relacionadas a la prevención del hostigamiento sexual.

Tabla 10: *Presupuesto y número de actividades reportadas*

Universidades	Presupuesto independiente	N° de actividades reportadas según SUNEDU		
		2020	2021	2022
Universidad uno	No			1
Universidad dos	Sí	6	3	3
Universidad tres	Sí	3		1
Universidad cuatro	Sí	1	1	6

Nota: Adaptación y elaboración propia en base a los resultados de la investigación

Aún así, rescatamos que ninguno de los reglamentos hace alusión al presupuesto destinado a la prevención del hostigamiento sexual. Tampoco lo hacen los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual

que publicó el MINEDU (2018). Esto también explicaría porqué algunos centros de estudios no lo consideran en sus POA o PEI.

Sin embargo, cada entidad pareciera destinar los fondos de acuerdo a la cantidad y complejidad de actividades planeadas a lo largo del año. Por ejemplo, al año 2019, las estadísticas nacionales señalaron que el presupuesto de las universidades para actividades de prevención de hostigamiento sexual se designa principalmente a la elaboración de materiales, actividades informativas y de sensibilización, el pago de personal especializado y el equipamiento y costos de funcionamiento (MINEDU, 2019).

7. Autoevaluación de la eficacia de las medidas de prevención implementadas

Se preguntó para conocer la percepción de las autoridades sobre la eficacia o resultados de las medidas que emplean para prevenir el hostigamiento sexual. Todos los entrevistados tuvieron oportunidad de responder y la información que nos proporcionaron fue muy valiosa, porque a pesar de haber avanzado y encontrarse aún desarrollando más estrategias, actividades y acciones, reconocen que hay un camino largo que recorrer y que siempre hay lugar a mejora.

A continuación, esto es lo que nos compartieron las autoridades de las universidades estudiadas.

Universidad uno:

Primer Representante: *“Si tú me preguntas a mí, es que mi percepción de las medidas es que son eficaces. Porque no se han traducido en mayores contingencias legales fuera del ámbito universitario o de que la universidad se haya visto involucrada en temas sujetos al escrutinio público que haya puesto en tela de juicio su transparencia”.*

Segundo Representante : *“Te puedo decir que las medidas que ha dado la universidad, porque en realidad, de los [miles de] alumnos que contamos, los casos que hemos recibido son mínimos. Entonces siempre es bueno implementar, más que difundir, haciendo los volantitos, es la prevención y en ese sentido estamos trabajando en esa línea como institución en temas transversales. Porque si yo respeto a mi compañero, a mi compañera, esas situaciones no van a pasar. Conocen sus derechos, son empáticos con la otra persona, entonces no la voy a dañar. En ese sentido, yo pienso que sí se han tomado las medidas adecuadas y como te repito, realmente casos así de la cantidad de alumnos que tenemos no se han presentado. No tenemos una estadística del tanto por ciento”.*

Tercer Representante : *“En mis efectos, el tema se encuentra controlado, o sea, es manejable y tenemos pocos casos. Eso es lo que nos lleva a pensar pues que el tema preventivo está funcionando en la universidad. Las medidas, las actividades que venimos realizando tienen el impacto que nosotros buscamos. Que ese tipo de conductas*

no se lleven a cabo, siguiendo el tema de los valores porque eso es lo que buscamos que nuestros alumnos tengan. Y bueno, es poco. Uno o dos casos por año”.

Universidad dos:

Primer Representante: “Todavía, nos falta un camino por recorrer, el hostigamiento sexual sigue siendo un tabú y se nota que los estudiantes desconocen cuáles son los canales de atención así que significaría que la universidad todavía tiene un camino por andar para poder llegar a ellos y poder lograr, no solo el conocimiento del canal sino la confianza en el canal de atención. Estamos trabajando en ello de diferentes formas. Estamos empezando con la difusión del canal, para que no haya persona dentro de la universidad que no lo sepa y tratamos de acomodarnos a las nuevas normas de comunicación. Los estudiantes corren más rápido en sus formas de comunicación que las instituciones. Cuando nosotros estábamos mandando correos electrónicos, ellos ya estaban comunicándose por redes sociales, cuando salimos por redes sociales, ellos quizás están en otro tipo de red social. Así que tratamos de alcanzarlos, pero nos falta un camino por recorrer”.

Universidad tres:

Primer Representante: “Creo que por lo mismo que no ha habido tanta actividad, campaña. Quizás no se ha podido llegar a fondo con los

estudiantes, docentes. Se han recibido pocas denuncias de lo que va en el año. Si bien, si hay el ánimo de hacer difusión, campaña, nos encontramos limitadas por los recursos”.

Segundo Representante: *“Ahorita nos hemos enfocado con este curso autoinstructivo, pero si nos falta hacer más actividades. Va a depender de los recursos inmediatos, ya nos ha pasado para algún tipo de actividad nos han negado”.*

Universidad cuatro:

Primer Representante : *“Yo creo que, como decía en un momento, tenemos que incidir más en la sensibilización. Primero la obligatoriedad, porque hay gente que no la vas a captar con la voluntariedad todavía. Por eso creo que en algunos espacios, como de docentes y alumnos, e incluso diría en los que recién entran, debemos exigir cursos de género y otros. Esa me parece que es la primera cuestión. Pero también creo que estos contactos iniciales no pueden ser de frente para darles enorme conocimiento de temas como el hostigamiento, sino que siento que primero tenemos que empezar de a pocos, con la sensibilización. Y luego, sí creo que debe haber un espacio de contenido, explicarle a la gente que debe hacer, darles líneas de acción claras porque es importante y eso trato de darlo siempre en mis sesiones porque es por respeto mínimo entre hombre y mujeres, de relación entre género. Por ejemplo, si eres docente, tienes*

que hacer esto. Si eres administrativo, haz esto. Queremos ayudar, pero si no sabemos, nada. Y también cubrir esas zonas grises, para actuar en esos contextos donde es difícil porque hay dudas”.

Segundo Representante: “Es muy pronto para hablar de eficacia. Recién estamos empezando. Vamos mayo, abril, junio y julio. No vamos ni cuatro (04) meses. Pero creo que se están haciendo avances y que a lo largo de este semestre que hemos estado trabajando ya hemos podido impactar bastante. Hemos ayudado en situaciones de emergencia y definitivamente se ha generado un impacto positivo en la comunidad. Porque ya saben a quién acudir por el programa, saben que pueden denunciar, los talleres de diversidades. Es un buen inicio y se está haciendo lo necesario para que rinda frutos a mediano plazo. Estamos sentando las bases”.

8. Discusión

En el análisis de las normativas internas que las universidades implementan para abordar la atención y prevención del hostigamiento sexual, encontramos que estas siguen los parámetros de las leyes nacionales, pero están hechas a la medida de cada una, porque son autónomas y es responsabilidad de sus autoridades integrarlas en sus propias dinámicas institucionales. Como comenta López (2019), generar mecanismos institucionales claros para una debida sanción y atención integral de los casos de hostigamiento sexual podría promover que víctimas y testigos denuncien de manera oportuna. Es importante reconocer que el hecho que la normativa sea de aplicación obligatoria para el ámbito universitario peruano ha permitido y promovido que las autoridades, con sus equipos de asesoría legal, actúen con prontitud en el diseño e implementación de normativas internas para la denuncia; sin embargo, esto no garantiza que los hechos de hostigamiento sexual sean sancionados, que haya una reflexión crítica sobre la problemática del hostigamiento sexual ni que las acciones tomadas busquen cambios más allá que los exigidos por la norma.

En las normativas nacionales y de las universidades destinadas a abordar el hostigamiento sexual, hay un mayor énfasis en la atención de los casos de denuncia. Se evidencia que se dispone de un equipo y procedimiento especializado para la atención de los casos. No obstante, al revisar las medidas de prevención, hay una menor exigencia debido a que no se tiene muy claro quién lo ejecuta, cómo lo va a realizar, cuándo lo va a implementar y otros que correspondan. Es por ello, que no se puede garantizar que se esté realizando una prevención que reduzca la existencia de casos. Las medidas de prevención y atención son de carácter obligatorio según los Lineamientos, la Ley Universitaria y la Ley de Prevención para el Hostigamiento Sexual.

La autoridad de una universidad recalcó que sigue siendo un “tabú” el hostigamiento sexual en la comunidad universitaria. Este podría ser el caso de muchas universidades en donde se evidencia que hay cierta aceptación en guardar silencio u omitir hablar del tema hasta que suceda un caso “público o grave”, ya sea por preservar el “prestigio” o la “imagen institucional” (Phipps, 2018). Sin embargo, no hablar ni tomar acciones frente a esta problemática contribuye con el reforzamiento de la cultura de la violencia e impunidad. El silencio invisibiliza el problema, dejando a la víctima aislada o sin poder denunciar la agresión, pero tampoco permite hablar y confrontar prácticas naturalizadas de manera preventiva. Es por ello que las instituciones deben de implementar y reforzar sus políticas para combatir el hostigamiento sexual y no fomentar una cultura de violencia en donde el silencio sea la única opción. Las autoridades deben ser sujetos de acción y promover el bienestar y seguridad en la comunidad universitaria, debido a que tienen la gran responsabilidad de formar a futuros profesionales y contribuir con la equidad de género en la sociedad.

Las herramientas de planificación, coordinación e implementación de las actividades de prevención requieren y dependen de un presupuesto para viabilizar su ejecución. El hecho que se realice una designación presupuestal para esta problemática evidencia el interés, compromiso y atención por parte de las autoridades universitarias, porque además tendrían que incorporarlas y monitorearlas en sus planes, documentos de gestión e informes. Sin embargo, de acuerdo a la investigación de la Defensoría del Pueblo (2019), no se suele cumplir con la asignación del presupuesto en su totalidad e incluso no se considera en los planes de gestión de la institución como el Plan Operativo Anual (POA) y el Plan Estratégico Institucional (PEI). Observamos en nuestro estudio que no ha habido un progreso

significativo en las cuatro universidades, porque los entrevistados mencionaron que no cuentan con presupuesto específico, y la mayoría de las actividades de prevención y atención de hostigamiento sexual aún no se reflejan en el POA ni PEI. Este es un problema de priorización grave, llama la atención que las instituciones mantengan la posición de omitir el abordaje del hostigamiento sexual hasta la fecha.

Es fundamental fomentar una visión autocrítica en el abordaje de los casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria (Núñez del Prado, 2023), desde el diseño de las normativas hasta su implementación. Esto permite identificar áreas de mejora y realizar los cambios necesarios para establecer un proceso claro y guiado. A pesar de que los procedimientos de denuncia y sanción están bien definidos en las universidades en este estudio, las actividades educativas de prevención se centran principalmente en estudiantes y docentes y no están tan estructuradas ni incorporadas en la programación universitaria.

A pesar de ello, en el presente estudio las autoridades indicaron que, sin hacer uso de un presupuesto específico, suelen incluir los temas de violencia de género en la currícula, por ejemplo, mediante clases que contemplan temas de prevención de hostigamiento sexual, de manera explícita o implícita, con la participación de docentes comprometidos con la causa. Así como, mediante la asignación y/o contratación de horas de personal docente y administrativo que forman parte de la secretaría de instrucción, comisión y tribunal disciplinario conforme al reglamento.

Desde el ámbito de la atención observamos que los caminos que toman las universidades para llegar a la eliminación de violencia en espacios académicos aunque tengan diferencias, coinciden en brindar protección una vez realizada la denuncia y adquirido el status de “víctima” y emitir la sanción o castigo al agresor con la expectativa de motivar el cambio de conducta y/o disuadir a la persona de que vuelva a reincidir.

Por otra parte, respecto a las medidas de sanción, las universidades presentan un proceso similar en donde la toma de decisiones está sujeta a su normativa y a la normativa nacional en la mayoría de sus elementos. Hasta antes de los protocolos existía un espacio de impunidad. Ahora que contamos con normativas específicas para evitar, atender y prevenir el hostigamiento sexual resaltamos el reconocimiento de derechos de las víctimas. Según Fernández (2020), para lograr reconocerlos hay dos modelos: el punitivista (seguridad ciudadana) y el no punitivista (bienestarista).

Por un lado, el punitivista posee un enfoque retributivo o preventivo porque usa como mecanismo de reconocimiento un mayor rigorismo penal. Lo que podría significar que si las personas saben que hay sanciones severas por cometer alguna acción, se abstengan porque han sido disuadidas por el castigo. Mientras que el no punitivista se asocia con la justicia restaurativa y busca reducir las consecuencias de la violencia con medidas de prevención, políticas de protección y la resocialización del perpetrador. De acuerdo a la información recolectada, todas las universidades del estudio siguen el modelo punitivista, pero recientemente una universidad habría empezado a seguir el modelo no punitivista, presentando un programa de cambio de conducta dirigido a los hostigadores.

Respecto a las sanciones per se, notamos que de acuerdo a la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N°27942, 2021), la indemnización es un derecho de todas las víctimas del hostigamiento sexual; sin embargo, los Lineamientos establecidos para las universidades del MINEDU no consideran explícitamente la indemnización como parte de su proceso y los reglamentos de las instituciones educativas tampoco lo mencionan. Solo una universidad hizo referencia al derecho a la indemnización en un reglamento pasado.

En cuanto al análisis de las actividades de prevención identificadas en las universidades del estudio utilizando la tipología de prevención de enfermedad clásica, encontramos que todas hacen hincapié en realizar actividades de educación e información para reconocer situaciones de riesgo, conocer los canales de denuncia y las medidas de protección a las víctimas una vez iniciada la denuncia. Observamos que el grupo objetivo al que se dirigen las actividades es quién tiene la responsabilidad de “cuidarse” para prevenir una situación de violencia. Estos tipos de prevención proponen la detección temprana de afectados dentro de la población en riesgo, la prestación de cuidados, servicios de derivación y apoyo apropiados como medios infalibles para combatir el hostigamiento sexual (OMS, 2021).

El modelo de prevención para la atención de violencia de género es de carácter universal y busca trabajar con toda la población a lo largo de la vida para ir cambiando comportamientos naturalizados de violencia de género y hostigamiento sexual. Tomando en cuenta la información recolectada, este modelo más amplio de prevención se estaría empezando a utilizar en una de las universidades estudiadas.

Por un lado, encontramos algunas evidencias de programas y actividades que realizan las universidades para educar acerca de la prevención del hostigamiento sexual dirigidos a toda la comunidad universitaria, asociada a la prevención primaria. Estos esfuerzos se centran en evitar la ocurrencia del hostigamiento sexual a través de la educación y la sensibilización. Por el otro, hablamos de rutas claras para el proceso de atención que sería parte de la atención y contención de daños un tratamiento para el problema ya identificado, esto se encuentra asociado con la prevención terciaria porque se da cuando la víctima ya ha sufrido uno o múltiples episodios de hostigamiento sexual y requiere intervención para mitigar el daño y proporcionar apoyo.

En el presente estudio, encontramos el caso de una universidad en particular que durante el proceso de sanción, propuso un enfoque que incorpora explícitamente a otro grupo objetivo en sus medidas de prevención. Esta universidad cuenta con un programa de reinserción de carácter obligatorio para aquellos alumnos que inciden en hostigamiento sexual. A diferencia de las otras que se dirigen a la comunidad en general o solo a los grupos en riesgo de sufrir hostigamiento, aquí observamos que la población objetivo no son las potenciales víctimas o las ya víctimas de hostigamiento sexual, sino los agresores. Hecho que refleja un enfoque desde los tipos de prevención en violencia de género, no solo el enfoque clásico, y que parece condensar los distintos tipos de prevención para evitar el incremento y la reincidencia de casos de hostigamiento sexual.

En líneas generales, se puede rescatar que el programa brinda acompañamiento psicológico individual a los agresores apunta a la reflexión y comprensión de sus consecuencias. Aunque sea incorporado como parte de la sanción, este sería un ejemplo de prevención terciaria del modelo de violencia de género debido a que busca que la persona hostigadora cambie de comportamiento y evite reincidir en la acción de hostigamiento a través de intervenciones específicas y mecanismos de apoyo para lograr ese cambio.

Aunque este tipo de actividades y programas que involucran a los agresores deberían ampliarse para incluir a potenciales agresores y a la comunidad universitaria abordando comportamientos, estereotipos de género en general que generan oportunidades para discriminación y violencia. El ejemplo presentado va más allá de la normativa establecida, porque no se queda solo en la sanción, sino que busca cómo se puede subsanar y evitar reincidencias de las conductas en la comunidad. Promoviendo así un punto pendiente a mejorar en la política nacional, para realizar mejoras en las intervenciones establecidas para evitar un efecto adverso e invitar a las autoridades a repensar la prevención para no poner la responsabilidad de las consecuencias en las víctimas.

Como componente principal de las actividades de prevención, todas las universidades consideran la difusión de información como parte importante. Siguiendo esta línea, apreciamos el incremento del uso de plataformas digitales, especialmente redes sociales tales como Facebook e Instagram, para la difusión de información relativa al hostigamiento sexual. Estas ofrecen un medio ubicuo, económico y masivo, con el potencial de dar apoyo a diferentes funciones de una organización y la oportunidad de ser un sistema de gestión del conocimiento para incrementar el conocimiento compartido (Sánchez & Pinochet, 2017). Las

universidades cumplen la norma de difundir la información sobre dónde denunciar y qué tipo de comportamientos y prácticas se consideran hostigamiento sexual; sin embargo, la periodicidad de difusión de contenido preventivo no es constante. Hecho que se pudo evidenciar a lo largo del desarrollo de la investigación, haciendo búsquedas como usuario público y externo a las universidades.

No obstante, el número de denuncias muestra que aún no existe una detección temprana y oportuna de casos. Sabiendo que para que haya una correcta prevención secundaria se debe detectar los casos en sus etapas más tempranas, hay muchos factores, tanto internos como externos, que retrasan la identificación de los casos y/o el proceso de denuncia. Uno de esos factores es el estigma; este “deterioro” de la identidad individual o colectiva, en especial por parte de las víctimas, se hace evidente cuando otras personas reconocen a un individuo que sale de lo socialmente aceptado y les otorgan una etiqueta negativa que afecta a todos los que comparten características o atributos “negativos”, incluyendo a la persona estigmatizada porque interioriza esa percepción negativa sobre sí misma (Goofman, 1963). Las acciones centradas en la víctima la señalan como individuo al que le asignan responsabilidad por los hechos sufridos, atribuyéndole comportamientos que los provocaron o minimizando la importancia a los actos de agresión o la sanción impuesta, por considerarse socialmente aceptados en relaciones de género aún predominantemente patriarcales.

Además, la sumisión a la que el sexo femenino es sometido a través de las relaciones de poder con el fin de que no levanten sus voces ante los casos de violencia de género (Rodríguez, Rodríguez & Agoff, 2023), también contribuye a que no se denuncie por temor a las consecuencias de levantar sus voces, temor a que se desestime la denuncia o se minimice

las sanciones. Finalmente, un tercer factor vinculado al número de las denuncias estaría relacionado con el tiempo y forma que toman los procesos tanto de atención del caso oportunamente reportado, de investigación de los hechos por la complejidad de cada casos, el reconocimiento del hecho por parte de las autoridades y el tipo de sanciones o impunidad que pueda existir.

A la fecha, no hay conocimiento de sistematizaciones respecto a la información difundida o evaluaciones de su impacto por parte de las instituciones de educación superior. Evaluar los diversos canales permitiría realizar mejoras en su contenido y seguir contribuyendo con la sensibilización mediante los medios digitales llegando a toda la comunidad universitaria por igual. Porque no hay evidencia que indique que el alcance de la información, además de ser recepcionada, es revisada por el público objetivo.

Como hemos mencionado, muchas de las normativas internas y externas aún plantean a grupos en riesgo como grupo objetivo. No obstante, eso excluye a la otra parte de la población que no considera estar en situaciones de riesgo de sufrir hostigamiento o de ejercer hostigamiento y podrían no prestarle atención a las actividades dirigidas a la problemática.

La presente investigación se puede considerar como una primera aproximación para evidenciar lo que se viene realizando en torno a la prevención desde el punto de vista de las autoridades encargadas para abordar el hostigamiento sexual. Por un asunto de confidencialidad, no se puede brindar la caracterización de las universidades, por ello no se puede explicar y tampoco analizar el contexto de cada una. La limitada disponibilidad de

documentos oficiales referidos a la prevención para constatar los contenidos de las actividades con lo que referían los entrevistados ha sido una limitante. El estudio hubiera sido más enriquecedor entrevistando estudiantes y docentes con la finalidad de tomar en cuenta su percepción respecto a las medidas de prevención que vienen desarrollando las universidades. A pesar de ello, rescatamos y agradecemos a las universidades por el permiso concedido, la voluntad y tiempo para conversar con nosotras y la información compartida sobre los procesos de las universidades estudiadas para la realización de contribuir con este trabajo. Esperamos que se continúe incrementando la haya mayor apertura de las autoridades para continuar al momento de estudiar y abordar el problema del hostigamiento sexual en contextos universitarios.

9. Conclusiones

- Las universidades cumplen con las normativas mínimas establecidas por la Ley y los lineamientos para universidades, estableciendo sus propios reglamentos y poniendo en funcionamiento los procesos de denuncia y sanción de casos.
- Las normativas están centradas en la atención de los casos, debido a que se establece el personal responsable y el proceso de manera detallada. Mientras que para las medidas de prevención existe un vacío.
- Podemos identificar que algunas instituciones pueden tener una postura más o menos favorable a desempeñar medidas para la prevención del hostigamiento sexual. Aquellas, más favorables, realizan las mejoras necesarias con base en su evidencia interna e incluso realizan incidencia en sus diversos espacios (colectivos de estudiantes, organizaciones de voluntariados, cursos, etc.) para implementar los cambios necesarios con el fin de proteger a la comunidad universitaria, como la realización de talleres y mesas técnicas específicas para el tema.
- Las instituciones no tratan el tema del hostigamiento sexual de manera pública por temor al desprestigio que podría causar o a ser estigmatizada por contar con población docente o estudiantil “hostigadora”. Esto explica la cultura de silencio e impunidad que se construye alrededor de los casos de hostigamiento sexual.
- Realizar estudios sobre hostigamiento sexual en ámbitos universitarios presenta la dificultad y complejidad de obtener autorizaciones de las autoridades universitarias y comités de ética para realizar investigaciones en las universidades y recolectar información sobre el hostigamiento sexual, debido al temor de que la imagen institucional se vea afectada y a lo sensible de la problemática.
- No hay un presupuesto específico establecido en los planes de gestión institucionales: el Plan Operativo Anual y el Plan estratégico institucional para el desarrollo de las

actividades. Podría evitar ejercer una responsabilidad en poder cumplir las medidas de prevención, puesto que se tendría que responder o evidenciar a la comunidad universitaria siempre y cuando se cuente con asignación presupuestal. En caso contrario, el no disponer del recurso, la institución podría justificar bajo esa premisa la inacción. Pero al mismo tiempo podría motivar a buscar otros medios para poder llevar a cabo su implementación mediante aliados internos o externos.

10. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones están dirigidas hacia las autoridades de las instituciones universitarias:

- Al ser un trabajo pionero, se tiene limitaciones, obstáculos y aportes que se pueden tomar en cuenta para continuar a mayor profundidad con el tema. Pueden tomar como ejemplo nuestro proceso.
- Se debe de considerar en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Anual (POA) un presupuesto específico dirigido a las acciones para abordar el hostigamiento sexual, que permita evidenciar y consolidar el compromiso de las universidades por abordar la problemática y realizar mejores evaluaciones.
- Incluir en la malla curricular de todos los programas profesionales un curso transversal que aborde la violencia de género y masculinidades, específicamente de hostigamiento sexual y otras formas de violencia, con el objetivo de promover espacios de información que propicien una toma real de conciencia, cambios socioculturales que legitiman el hostigamiento sexual y que la comunidad universitaria tenga comportamientos de apoyo y actitudes de soporte, especialmente en la detección oportuna de casos, o en el apoyo a las personas agredidas cuando ocurra.
- Establecer de manera específica a la unidad encargada de la implementación normativa interna frente al hostigamiento sexual podría brindar una mayor orientación a la comunidad estudiantil.
- Las diferentes oficinas y direcciones de las instituciones deben de fomentar la promoción del reglamento de manera constante para abarcar a toda la comunidad universitaria. Debido a que entre semestre y semestre la afluencia de estudiantes

cambia y proveer las mismas herramientas a toda la comunidad universitaria es básico para generar una tolerancia cero a cualquier tipo de violencia. Promover información en los diferentes medios de difusión de manera clara, concisa y periódica respecto a la normativa del hostigamiento sexual e invitar a la comunidad estudiantil a ser parte del diseño e implementación de los programas de prevención, aprovechando los diferentes espacios de socialización que ofrece la universidad.

- Promover la participación de los hombres (aún agresores mayoritarios) en las actividades de prevención del hostigamiento sexual, en la promoción de la igualdad de género y construcción de espacios de reflexión seguros. En la misma línea, realizar actividades respecto a las masculinidades saludables en las instituciones puede contribuir positivamente a la comunidad estudiantil.
- Incentivar investigaciones a nivel de pregrado y posgrado y la formación de un círculo enfocado en la problemática del hostigamiento sexual en temas relevantes para la comunidad universitaria y la institución, por ejemplo: el impacto del hostigamiento sexual en la deserción estudiantil, hostigamiento sexual en la comunidad LGBTQ+ universitaria, entre otros.
- Incrementar programas orientados a la salud mental de la víctima y la persona hostigadora; la prevención de deserción estudiantil para las víctimas de hostigamiento sexual y la educación sexual integral. Esto acompañado del fortalecimiento de la comunidad universitaria, creando alianzas con actores de la misma en cada nivel de prevención para informar sobre las acciones de prevención y promover relaciones respetuosas y equitativas dentro y fuera de los salones de clase; teniendo como finalidad empoderar a los estudiantes a identificar y rechazar cualquiera de las manifestaciones del hostigamiento sexual.

- Realizar una mejor rendición de cuentas a las autoridades nacionales, como la SUNEDU, es necesaria para realizar diagnósticos sobre la problemática y las normativas que la regulan. Mandar reportes de manera semestral con las actividades de prevención del hostigamiento sexual debería ser obligatorio, y no solo voluntario, para garantizar y reafirmar los derechos de la comunidad universitaria. Esta debería ser una práctica promovida en todas las universidades licenciadas por la SUNEDU porque permitiría mapear los esfuerzos, no solo de manera institucional, sino a nivel nacional. Así como promover la transparencia y tener un historial en qué basarse para desarrollar más actividades y proyectos futuros.
- Abordar el hostigamiento sexual desde la promoción de la salud permite trabajar de manera articulada desde las diferentes oficinas, actividades de integración, académicas, concursos, entre otros, presentes en la comunidad, para abordar comportamientos y prácticas igualitarias y respetuosas/consentidas entre las personas, antes de llegar a una situación de riesgo.

Se podría utilizar como referencia los roles de la promoción de salud contribuyendo con la elaboración de proyectos o programas que promuevan el desarrollo de relaciones igualitarias, no sexistas, el consentimiento activo, masculinidades saludables, diversidad sexual para mantener relaciones interpersonales saludables.

1. **Educador:** Diseño de cursos, talleres, programas de educación adecuada al contexto universitario respecto la formación de agentes de cambios que promuevan relaciones saludables.
2. **Administrador de recursos:** Desarrollo y fortalecimiento de capacidades (capacitaciones, intercambios institucionales y otros), obtención de recursos financieros (asignación de fondos y presupuesto) que contribuyan al entendimiento de la problemática.

3. **Impulsor del desarrollo de la comunidad:** Mediante los centros estudiantiles, conformación de mesas de trabajo, grupos técnicos, centros de investigación, oficinas de bienestar estudiantil, voluntariado interesados en trabajar la formación de espacios seguros para toda la comunidad universitaria.
4. **Alianzas para el desarrollo:** Realizar intercambios de experiencias, entre universidades e instituciones que permitan el diseño o mejora de la intervención en redes que tenga como fin sumar esfuerzos para ayudar a resolver la problemática.
5. **Advocacy:** Mejorar el reglamento para un mejor abordaje del hostigamiento sexual.

La siguiente recomendación está dirigida al MIMP, SUNEDU e instituciones con competencias para establecer lineamientos nacionales:

- Incorporar en los Lineamientos la obligatoriedad de reportar el desarrollo de actividades de prevención de violencia de género que promuevan cambios de comportamientos en toda la comunidad universitaria antes de que ocurran y que reduzcan los efectos adversos de las prácticas de hostigamiento sexual. Para comprometer a las autoridades a repensar y abordar la prevención sin poner la responsabilidad de en las víctimas.

11. Referencias

- Acevedo, E. (2020). Implementación y gestión de un programa de prevención contra el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional de Ingeniería, 2019. [Tesis de maestría]. Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/item/e7f6953e-34ec-4f06-b58c-6fc9a2f7c03f>
- Acevedo, E. (2023). Políticas Públicas para el derecho a una vida libre de violencia sexual. Universidad Nacional de Ingeniería.
- Acevedo, E. (2023). Avances y retos en la lucha contra la violencia sexual en el ámbito universitario. La experiencia peruana. Nuñez del Prado, E. Políticas públicas para el derecho a una vida libre de violencia sexual. (pp. 145-156). Universidad Nacional de Ingeniería.
- Aguilar, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. <http://journals.openedition.org/amnis/537>.
- Barrios, G. (2018). *Acoso sexual en el ámbito universitario: ¿Una pandemia latinoamericana?* (Ensayo académico inédito. Doctorado en Educación Superior) Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina. https://www.academia.edu/39107772/Acoso_sexual_en_el_%C3%A1mbito_universitario_Una_pandemia_latinoamericana
- CEPLAN. (2022). Importancia del planeamiento institucional (PEI-POI) en la elaboración de programación multianual de inversiones (PMI). https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/capacitaciones/Capacitacion_2022_10_13_2.pdf

- Chavez, R. (4 de Julio 2021). El hostigamiento sexual no encuentra justicia en las universidades peruanas. *Ojo Público*.
<https://ojo-publico.com/2855/el-hostigamiento-sexual-no-encuentra-justicia>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2019). Supervisión a nivel nacional sobre el hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por la SUNEDU.
https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Defensor%20del-Pueblo_Supervisi%20n-Hostigamiento-Sexual-Universidades-2019.pdf
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP. (2021). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1976374-2>
- Distintas Latitudes (27 de Noviembre, 2016). *Violencia sexual en las universidades de América Latina: omisiones, obstáculos y opacidad*.
<https://distintaslatitudes.net/historias/reportaje/violencia-sexual-universidades-america-latina>
- Echeverría, R., Paredes, L., Kantún, M. D., Batún, J. L. & Carrillo, C. D. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22 (1), 15-26.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf>
- Estudio Echeopar. (2023). Mejor prevenir que lamentar: hostigamiento sexual en universidades. *Diario Gestión*.

https://gestion.pe/blog/agenda-legal/2023/08/mejor-prevenir-que-lamentar-hostigamiento-sexual-en-universidades.html/#google_vignette

Fernández, J. (2020). Los protocolos universitarios para la prevención y sanción de la violencia, acoso y discriminación entre estudiantes: una mirada criminológica y político-criminal. *Revista de derecho (Valdivia)*, 33 (2), 297-317.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200297>

Giraldo, D., Herrera, L. & Velazquez, N. (2023). Factores que contribuyen a la violencia basada en género en países de Latinoamérica: La crianza patriarcal como factor cultural. (Ensayo académico inédito. Especialización en Gerencia de la Salud Pública). Universidad CES, Medellín, Colombia.
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/7359/Factores%20Que%20Contribuyen%20A%20La%20Violencia%20Basada%20En%20El%20G%C3%A9nero%20En%20Pa%C3%ADses%20De%20Latinoam%C3%A9rica%20La%20Crianza%20Patriarcal%20Como%20Factor%20Cultural.pdf?sequence=7&isAllowed=y#:~:text=La%20cultura%20es%20un%20factor,agresi%C3%B3n%20en%20los%20hogares%20y>

Goofman, E. (1963). Estigma: La identidad deteriorada.
<https://sociologiaycultura.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/goffman-estigma.pdf>

Hernández, C., Jiménez, M. & Galicia, Silvia. (2015). La percepción de las mujeres hacia las acciones de prevención, denuncia y erradicación del hostigamiento sexual en una Escuela del Politécnico Nacional en México. *Formación universitaria*, 8 (6), 65-74.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000600009>

Ilizarbe, C. (2022). Acoso sexual en universidades peruanas: Estado de la cuestión y aportes para una agenda de investigación. Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/183808/CuadernoTrabajo%2063%20Iizarbe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2019).

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1790853-2>

Ley N° 30220. Ley Universitaria. (2014).

http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf

López, A. (2019). Violencia contra las mujeres en el ámbito universitario: una realidad emergente en la región. <https://doi.org/10.1590/Interface.190651>

Losada, C. (2022). “Violencia de género” como categoría antropológica. Un recorrido por los aportes de Rita Segato para su comprensión. *Question/Cuestión*, 73(3), 1-12.

<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/7633>

Ministerio de Educación. (2018). Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2566650/RVM%20328.pdf.pdf?v=1638543391>

Ministerio de Educación. Resolución Viceministerial N.° 294-2019-MINEDU. (2019).

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/361337-294-2019-minedu>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/319601/1._GUIA_LABORAL_TRABAJO_SIN_ACOSO.pdf?v=1559925341

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). El hostigamiento sexual como manifestación de la violencia de género en el ámbito educativo universitario. <https://repositorio.aurora.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12702/127/ResumenEjecutivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2015). Violencia basada en género: Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado. <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/mimp-marco-conceptual-violencia-basada-en-genero.pdf>
- Ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables (MIMP). (2022). Estrategia nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres Libres de Violencia”. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/2842554-la-estrategia-nacional-de-prevencion-de-la-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-mujeres-libres-de-violencia>
- Nash, C. (2015). Respuesta institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile. Oficina de igualdad de oportunidades de género. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149305/Respuesta-institucional-ante-el-acoso-sexual-en-la-Universidad-de-Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neyra, A. (20 de junio de 2024) . El hostigamiento sexual frente a la población LGTBIQ+. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/el-hostigamiento-sexual-frente-a-la-poblacion-lgtbiq/>
- Nino, A., Reyes, E. (2016). Allin Kay: una guía para la promoción de la salud. Centro Editorial UPCH.

- Núñez, E., Cuadra, M., Gutiérrez de Alarcón, R., Timaná, D., Reyna, R., Chávez, T. (2021). Reacciones y efectos del hostigamiento sexual en estudiantes de una universidad pública de Perú. *Rev Méd Trujillo* 2021;16 (3):137-47.
- ONU MUJERES. (1992). Recomendaciones generales adaptadas por el comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Violencia contra la mujer. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (s. f.). Prevención de la violencia. <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (s.f.). Promoción de la salud. <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>
- Pellegrini, A. (1999). La violencia y la salud pública. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health*, 5: 4-5. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/1999.v5n4-5/219-221/es>
- Phipps, A. (2018): Reckoning up: sexual harassment and violence in the neoliberal university, Gender and Education. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540253.2018.1482413?scroll=top&needAccess=true>
- Sánchez, M. & Pinochet, G. (2017). El rol de las redes sociales virtuales en la difusión de información y conocimiento: estudio de casos. *Universidad del Rosario*. 19 (32), 107-135. <https://www.redalyc.org/journal/1872/187247578006/html/#:~:text=Las%20posibilidades%20de%20comunicaci%C3%B3n%20basadas,Gibbs%20%26%20Weber%2C%202005>

- Soto, C. (2015). El presupuesto público y el Sistema Nacional de Presupuesto. Actualidad Gubernamental. 85.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/E80A082485FA5BD50525806400509D85/\\$FILE/ACTUALIDAD_GUBERNAMENTAL85.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/E80A082485FA5BD50525806400509D85/$FILE/ACTUALIDAD_GUBERNAMENTAL85.PDF)
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2019). Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1122850/Nuevo-RIS-SUNEDU-DS-05-2019-MINEDU.pdf?v=1596218299>
- Ramirez, M. R. & Barajas, E. (2017). Estudio sobre hostigamiento y acoso sexual como una consecuencia de la práctica cultural: el caso de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEM). *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 14, 1-29.
<http://dialogossobreeducacion.cucsh.udg.mx/index.php/DSE/article/view/215>
- Ramírez, C. (2011). Los presupuestos: Sus objetivos e importancia. *Revista Cultural UNILIBRE*. 2, 73-85.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/3981/3350/6628
- Rodríguez, K., Rodríguez A. & Agoff M. (2023). Acoso y hostigamiento sexual en universitarias: emociones negativas ante estas formas de violencia de género y su afrontamiento. *Revista de ciencias sociales*, 32(63), 24-46.
<https://www.redalyc.org/journal/859/85976188002/html/>

- Rubin, L. J. & Borgers, S. B. (1990). Sexual harassment in universities during 1980s. *Sex Roles*, 23, 397-411. <https://doi.org/10.1007/BF00289228>
- Weiss, K. G., & Lasky, N. V. (2017). Mandatory Reporting of Sexual Misconduct at College: A Critical Perspective. *Journal of School Violence*, 16 (3), 259-270. doi:10.1080/15388220.2017.1318575
- Wood, L., Hoefler, S., Kammer-Kerwick, M., Parra-Cardona, JR., Busch-Armendariz, N. (2021). Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent. *J Interpers Violence* 36 (9-10):4520-4544. doi: 10.1177/0886260518791228. Epub 2018 Aug 3. PMID: 30071790.

12. Anexos

Anexo 1: Guía de preguntas de la entrevista

1. Acerca de la instancia o comisión encargada de las actividades de prevención y control:
 - a. ¿Con qué instancias o comisiones trabajan o coordinan la prevención y la sanción de hostigamiento sexual?
2. Sobre los mecanismos de sanción:
 - a. ¿Cuánto es el tiempo estimado para la atención de casos de hostigamiento sexual?
 - b. ¿Qué medidas de protección se disponen para las personas involucradas en la denuncia?
3. En cuanto a las actividades de prevención y sanción del hostigamiento sexual:
 - a. ¿Cuáles son las sanciones que se interponen frente a un caso de hostigamiento sexual?
 - b. ¿El Plan Operativo Anual (POA) de la Universidad contempla acciones para prevenir, atender y proteger, en casos de hostigamiento sexual?
4. Con respecto al contenido de las actividades de prevención realizadas:
 - a. ¿Cuáles son los contenidos que se propicia en las actividades de prevención del hostigamiento sexual?
5. En cuanto al ente organizador de las actividades de prevención del hostigamiento sexual:
 - a. ¿Cuáles son las instancias encargadas de las actividades de prevención del hostigamiento sexual?
6. Acerca de la periodicidad de las actividades de prevención del hostigamiento sexual:

- a. ¿Cada qué tiempo se realizan las actividades de prevención para el hostigamiento sexual?
7. En cuanto a los participantes de las actividades de prevención del hostigamiento sexual:
 - a. ¿Cuánta es la proporción de la comunidad estudiantil que participan de las actividades de prevención para el hostigamiento sexual?
8. Sobre las plataformas de difusión usadas para la prevención del hostigamiento sexual:
 - a. ¿Cuáles son las plataformas de difusión para la prevención del hostigamiento sexual?
9. Con respecto al presupuesto destinado a la prevención del hostigamiento sexual:
 - a. ¿Cuánto es el presupuesto que se dispone para la prevención del hostigamiento sexual?
10. Finalmente, con relación a la eficacia percibida de las medidas de prevención del hostigamiento sexual:
 - a. ¿Considera que las medidas de prevención implementadas a la fecha son eficaces?

Anexo 2: Leyes y normativas consultadas

Leyes	Año
Ley N° 27942: Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	2019
Ley N° 30220: Ley Universitaria	2014
Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	2021
Ministerio de Educación: Resolución Viceministerial N.º 294-2019-MINEDU.	2019
Ministerio de Educación: Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria.	2018
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público	2019
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria: Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.	2019

Nota:Elaboración propia de las normativas

Anexo 03: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO VERBAL PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
Autoridades competentes en la prevención del hostigamiento sexual	
<i>Título del estudio:</i>	MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN 04 UNIVERSIDADES PRIVADAS DE LIMA, PERÚ
<i>Investigadoras :</i>	Carlos Escobedo, Alexa Milagro Ponce Jimenez, Estefany Alexandra
<i>Institución :</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para conocer sobre las medidas de prevención del hostigamiento sexual en 04 Universidades de Lima, Perú. Este es un estudio desarrollado por investigadoras de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

En la actualidad, se han incrementado los casos de hostigamiento sexual en el ámbito académico y a pesar de la alta prevalencia, las denuncias son pocas. En base a ello y al marco normativo nacional e internacional creado, las universidades han tomado diferentes medidas para garantizar la integridad de sus comunidades estudiantiles.

Es por ello que creemos necesario investigar más en este tema y abordarlo con la importancia que amerita. El objetivo de la presente investigación es indagar cuáles son las respuestas institucionales para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en 04 universidades privadas de Lima, Perú.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista semiestructurada con aproximadamente 12 preguntas abiertas para recoger información acerca las siguientes dimensiones: normativa-procedimental, administrativo-financiero y operativo funcional.
2. Esta entrevista tomará un tiempo aproximado de 45 a 60 minutos y se realizará en la plataforma del zoom o el lugar que el participante haya establecido previamente, será grabada siempre y cuando usted así lo autorice, en el caso de que usted no desee ser grabado se tomarán notas en una libreta. Cabe resaltar que después de procesar la información, la



APROBADO
24 04 23

grabación será destruida.

Usted autoriza la grabación de la entrevista Sí () No ()

Usted no podrá nombrar a personas, instituciones y cualquier información que pudieran afectar la dañar la honra de terceros, durante la entrevista, en caso de que esto sucediera, tendremos que eliminar esa información del archivo en presencia de usted.

Riesgos:

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no.

Beneficios:

No recibirá ningún beneficio directo durante el proceso del desarrollo de la investigación.

Se compartirá con cada universidad participante los resultados de la investigación a través de un correo electrónico al principal punto contacto de la universidad (al que autorizó la carta y a quiénes ellos autoricen)

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto las investigadoras que manejan la información obtenida codificará las entrevistas.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir su participación, responderemos gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizarán comentarios, ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame a las investigadoras: Alexa Milagro Carlos Escobedo, al teléfono [REDACTED] y Estefany Alexandra Ponce Jimenez, al teléfono [REDACTED].



Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Luis Arturo Pedro Saona Ugarte, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada a través de su correo electrónico.

Declaración del Investigador:

Yo declaro que el participante ha leído la descripción del proyecto, he aclarado sus dudas sobre el estudio, y ha decidido participar voluntariamente en él. Se le ha informado que los datos que provea se mantendrán anónimos y que los resultados del estudio serán utilizados para fines de investigación.

Alexa Milagros
Carlos Escobedo

Firma

Fecha y Hora

Estefany Alexandra
Ponce Jimenez



APROBADO

24 04 23