

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio:
Análisis de la respuesta institucional de la PUCP ante casos de acoso
sexual**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTRA
EN DERECHOS HUMANOS**

AUTORA

Lucía Mariel Santos Peralta

ASESORA

María Soledad Fernández Revoredo

Febrero, 2020

RESUMEN

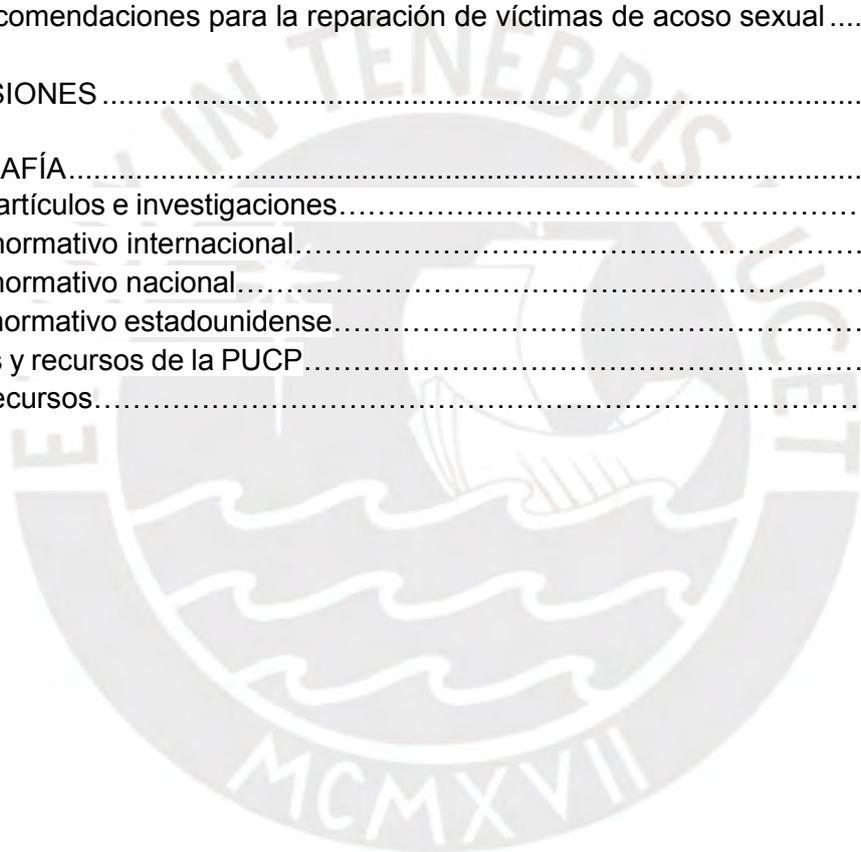
La presente investigación tiene como objetivo determinar si la respuesta institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú ante casos de acoso sexual se ajusta a los criterios establecidos y desarrollados en el marco internacional de los Derechos Humanos para casos de violencia de género. Para este propósito, en primer lugar, aborda las bases teóricas sobre la que se ha construido e interpretado la figura del acoso sexual, determina que se trata de una expresión de violencia de género que gracias a fenómenos virales como el *#MeToo* y el acceso a las nuevas tecnologías se ha hecho cada vez más visible, y esboza algunas de las particularidades del acoso sexual en el ámbito universitario. En el segundo capítulo, recoge y analiza el marco internacional de los derechos humanos para determinar cuáles son los criterios establecidos en los instrumentos convencionales y de soft law atinentes a situaciones de violencia de género y luego contrastar éstos con lo dispuesto en el marco normativo nacional. Finalmente, analiza las medidas implementadas por la Pontificia Universidad Católica del Perú para hacer frente a la desigualdad de género y al acoso sexual al interior de la comunidad universitaria y determina que la respuesta institucional de la PUCP no se ajusta a los criterios establecidos por los instrumentos vinculantes y de soft law del marco internacional de los Derechos Humanos.



INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I.....	10
1. El acoso sexual en la era del #MeToo.....	11
2. Acoso sexual: de la enunciación a la construcción del concepto.....	15
3. Teorías sobre el acoso sexual.....	18
3.1. El acoso sexual como discriminación en base al sexo.....	20
3.1.1. Lin Farley y el acoso como segregación laboral.....	21
3.1.2. Catharine MacKinnon y la teoría de la inequidad.....	23
3.2. El acoso sexual como expresión de violencia de género.....	25
3.2.1. Vicky Schultz y el paradigma basado en la competencia.....	26
3.2.2. Rita Segato y la guerra contra las mujeres.....	29
3.3. Otra lectura sobre el acoso sexual.....	32
4. El acoso sexual en el ámbito universitario.....	34
CAPÍTULO II.....	36
1. El acoso sexual en el sistema jurídico estadounidense.....	37
2. El acoso sexual en el marco del sistema universal de Derechos Humanos.....	39
2.1. Convención sobre la eliminación de todas las forma de discriminación contra la mujer.....	40
2.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.....	41
2.3. Recomendaciones del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer – CEDAW.....	41
2.3.1. Recomendación General N° 19 relativa a violencia contra la mujer.....	42
2.3.2. Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	43
2.3.3. Recomendación general N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia.....	44
2.3.4. Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 1945	
2.3.5. Recomendación general N° 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación.....	45
3. El acoso sexual en el marco del sistema interamericano de Derechos Humanos.....	47
3.1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.....	47
3.2. Instrumentos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – MESECVI.....	48

3.2.1. Primer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará	48
3.2.2. Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará.....	49
3.2.3. Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará	49
3.3. Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	49
3.3.1. Caso González y otras Vs. México (caso Campo Algodonero).....	50
3.3.2. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México	51
3.3.3. Caso J. vs Perú	51
3.3.4. Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala.....	51
3.3.5. Caso Espinoza Gonzales vs Perú	52
3.3.6. Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala	52
3.3.7. Caso Favela Nova Brasilia Vs. Brasil	53
4. El acoso sexual en el marco normativo.....	54
4.1. Normativa general sobre acoso sexual.....	55
4.1.1. Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	55
4.1.2. Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES	56
4.1.3. Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar□	57
4.1.4. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP	58
4.1.5. Decreto Legislativo N° 1410	58
4.1.6. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Nuevo Reglamento de la Ley N° 27942	59
4.2. Normativa sobre acoso sexual en el ámbito universitario	59
4.2.1. Ley N° 30220 - Ley Universitaria	60
4.2.2. Resolución Ministerial N°380-2018/MINEDU	60
4.2.3. Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU	61
4.2.4. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP	61
4.3. Otros instrumentos aplicables a casos de hostigamiento sexual	63
4.3.1. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	63
4.3.1.1. Sentencia del Exp. 0521-2015-PA/TC	64
4.3.1.2. Sentencia del Exp. 01479-2018-PA/TC	64
4.3.2. Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia	65
4.3.2.1. Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116	65
4.3.2.2. Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116.....	66
 CAPÍTULO III.....	 69
1. Segregación y resistencia: las mujeres peruanas en las universidades.....	71
2. El sistema de género en las universidades peruanas y la situación de la PUCP.....	76
3. Análisis de las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual como forma de violencia de género.....	81

3.1. Institucionalización y transversalización de los estudios de género en la currícula universitaria	86
3.2. Políticas para atender la segregación vertical y horizontal por razones de género en la universidad	86
3.3. Sistema de atención para casos de acoso sexual	87
3.3.1. Caso “A”	88
3.3.2. Caso “HC”	89
3.3.3. Caso “AG”	91
4. ¿Qué debería incluir un modelo destinado a prevenir y atender el acoso sexual al interior de las universidades?.....	92
4.1. Recomendaciones para la prevención de casos de acoso sexual	92
4.2. Recomendaciones para la protección de víctimas y testigos	94
4.3. Recomendaciones para la investigación y sanción de casos de acoso sexual	95
4.4. Recomendaciones para la reparación de víctimas de acoso sexual	95
CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFÍA.....	101
1. Libros, artículos e investigaciones.....	101
2. Marco normativo internacional.....	109
3. Marco normativo nacional.....	110
4. Marco normativo estadounidense.....	111
5. Normas y recursos de la PUCP.....	112
6. Otros recursos.....	112



*A las estudiantes,
gracias por gritar lo que yo apenas he dejado de susurrar*



INTRODUCCIÓN

El acoso sexual, el acto, no es un invento de las feministas; los acosadores lo vienen perpetrando hace mucho tiempo sin necesidad de que nosotras los ayudemos. El acoso sexual en tanto demanda legal – la idea de que la ley debería verlo tal y como lo ven sus víctimas – es definitivamente un invento feminista. Las feministas hemos sido las primeras en tomar la experiencia de las mujeres lo suficientemente en serio como para desvelar, conceptualizar y definir jurídicamente el problema (MacKinnon, 2014, p. 151).

El acoso sexual es una de las formas de violencia de género más comunes en nuestro país¹. De acuerdo al reporte “Derechos de la mujer en el continente americano” de Datum Internacional (2018), el Perú es el segundo país con más casos de acoso sexual en toda Latinoamérica². Como señala el documento, este tipo de conductas se presentan en diferentes ámbitos sociales y afectan particularmente a las mujeres jóvenes³ y en desventaja socioeconómica⁴.

Contrario a lo que muchos perciben, las universidades no son ajenas al problema⁵. De acuerdo al estudio “Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios” realizado en el 2010, 3 de cada 10 estudiantes han sido víctimas de acoso sexual en algún momento de su vida, siendo en mayor proporción las mujeres las que experimentan este tipo de situaciones (2012: 59). El estudio señala también que la universidad es el espacio donde el hostigamiento se produce con mayor frecuencia (2012: 62 -63), que sólo el 8% de los casos fueron denunciados ante alguna instancia superior y que sólo en 1 de los casos denunciados se obtuvo un resultado favorable (2012: 68 - 69).

¹ Como explicaremos en el Capítulo 2, dado que los términos “acoso” y “hostigamiento” han sido usados de forma indistinta en el ordenamiento peruano y que actualmente no existen diferencias discernibles en el tratamiento de uno y otro, para propósitos de esta investigación preferimos usar el término “acoso sexual” para referirnos a las conductas estudiadas. Excepcionalmente, haremos uso del término “hostigamiento sexual” cuando la norma o documento citado lo emplee expresamente.

² De acuerdo al estudio, el 41% de mujeres encuestadas afirma haber experimentado alguna forma de acoso sexual en el último año (Datum Internacional, 2018, p. 4).

³ El 51% de las mujeres que reportan incidentes de acoso sexual tiene entre 18 y 34 años (Datum Internacional, 2018, p. 5).

⁴ El 36% de las mujeres que reportan incidentes de acoso sexual es de un nivel socioeconómico bajo (Datum Internacional, 2018, p. 5).

⁵ Como señalan Igareda y Bodelón (2013), las universidades suelen ser percibidas como espacios de menor victimización porque se presume que el nivel intelectual de las personas que integran la comunidad universitaria hace imposible que estudiantes, docentes o trabajadores puedan ser agresores sexuales o que las mujeres no cuenten con las herramientas para prevenir este tipo de situaciones. Este tipo de presunciones parten de la premisa de que los agresores son casi exclusivamente personas con un menor nivel educativo y socioeconómico, y consecuentemente es muy poco probable que una persona sea víctima de violencia de género por parte de otro miembro de la comunidad universitaria. Esta lectura clasista de la violencia de género no tiene sustento en la realidad. Como señalan las autoras, en España el nivel de victimización de las mujeres universitarias es muy parecido al de las mujeres de diversos niveles educativos (p. 66).

Considerando que sólo un pequeño porcentaje de casos son reportados, que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU haya registrado 125 denuncias por acoso sexual entre julio de 2018 y enero de 2019 (Mejía M., 27 de enero de 2019) nos demuestra que estamos ante un problema de gran magnitud.

Esto no es nuevo para las mujeres de la comunidad universitaria. Tal y como ocurre en otros espacios históricamente controlados por varones, la discriminación y la violencia de género han sido en mayor o menor medida parte de la vida de estudiantes, docentes y trabajadoras administrativas desde el momento en que las mujeres se atrevieron a poner un pie en la universidad. Es gracias a movimientos como “Ni una menos” y #MeToo y al trabajo de las organizaciones universitarias feministas que algunas de estas historias hoy salen a la luz.

Tomando en cuenta que las situaciones de acoso sexual que se reportan en los estudios, se denuncian formalmente o se difunden a través de las redes sociales, son tan sólo la punta del iceberg, debemos reconocer que estamos ante una forma de violencia estructural que continuará poniendo a prueba la capacidad de respuesta institucional de las universidades. Ante este panorama y con miras a mejorar el sistema de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito universitario, la presente investigación se basa en el estudio del caso de respuesta institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP y determinar si esta ha sido capaz de atender los casos de acoso sexual de acuerdo a los criterios establecidos y desarrollados en el marco internacional de los derechos humanos para los casos de violencia de género. Al ser la primera universidad peruana en implementar un sistema de investigación y sanción especial para este tipo de situaciones y probablemente la que más recursos ha destinado al problema, conocer y analizar la situación de la PUCP nos brindará algunas luces sobre posibles barreras procedimentales y materiales en la lucha contra el acoso sexual en otras universidades.

En el primer capítulo, presentaré el proceso de construcción de la figura del acoso sexual y las diversas aproximaciones sobre el tema. Empezaré haciendo alusión a algunas de las críticas y debates actuales en torno a esta figura para luego ahondar en sus orígenes y en los modelos teóricos que buscan darle una explicación a este tipo de dinámicas. Paso seguido, analizaré la propuesta teórica de autoras feministas como Lin Farley, Catharine MacKinnon, Vicky Schultz y Rita Segato a fin de determinar cómo opera esta forma de violencia de género en el ámbito universitario.

En el segundo capítulo, revisaré el marco jurídico internacional que reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y violencia por razones de género, y establece obligaciones a los Estados y a los actores privados para prevenir este tipo de situaciones, sancionar a las personas responsables y proteger a las personas víctimas de esta forma de violencia de género. Luego, analizaré la normativa nacional sobre acoso sexual para determinar si se ajusta a los criterios establecidos en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

En el tercer capítulo, tras hacer un recuento de la historia de las mujeres universitarias en el Perú, analizaré algunas dimensiones en las que se evidencia el orden de género en las universidades. Posteriormente, a partir de la información recogida a través de del contacto con activistas, denunciantes y de mi experiencia como parte de las colectivas “Se Acabó el silencio”⁶ identificaré la respuesta institucional ante casos de acoso sexual al interior de la PUCP para determinar si se ajusta a los criterios establecidos en el marco internacional de los derechos humanos. Por último, haré algunas recomendaciones que aporten a la creación de un modelo universitario de prevención y atención del acoso sexual.

Esta investigación no habría sido posible sin el apoyo y contención de Marisol Fernández Revoredo, una persona maravillosa que ha apoyado incansablemente la lucha de las estudiantes y egresadas. Quiero agradecer también a mis compañeras de “Se Acabó el Silencio” y del Movimiento Universitario Feminista, a las estudiantes organizadas y a mis hermanas feministas por su fuerza y compañía durante este proceso; a mi familia, amigas y amigos por sostenerme y creer en mí incluso cuando yo no lo hacía. Y, como había prometido, quiero agradecer a los memes, por su ingenio y constancia, por estar allí cuando todo lo demás falla.



⁶ Las colectivas “Se acabó el silencio” surgieron en la PUCP a mediados del 2018 como espacios de contención y lucha contra la violencia de género en espacios de educación superior. Su nombre hace alusión a la frase “Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio”, una consigna comúnmente usada por feministas de Latinoamérica.



CAPÍTULO I

El acoso sexual como expresión de violencia de Género: Marco teórico

El propósito de este capítulo es desarrollar la noción de acoso sexual como una manifestación de violencia dirigida principalmente a mujeres, aunque no solo a ellas. Desde sus orígenes hasta la fecha, la comprensión del acoso sexual no ha sido unívoca, de tal modo que presentaremos las aproximaciones de diversas autoras buscando una síntesis de lo que significa este grave problema social.

1. El acoso sexual en la era del #MeToo

“Defendemos la libertad de importunar, indispensable para la libertad sexual”⁷. Con estas palabras, un centenar de mujeres francesas le declaró la guerra a la “oleada purificadora” del “feminismo misándrico” que, con el auge del #MeToo, nos estaría llevando a reprimir la libertad sexual, infantilizar a las mujeres – que no sólo tienen agencia en estas dinámicas sexuales sino además disfrutaban ser objetivadas – y flagelar a los hombres por “torpes” conductas pasadas⁸ (Le Monde, 2018).

No son las únicas en criticar al movimiento #MeToo. La escritora Margaret Atwood (2018) ve en este una forma de justicia vigilante que, como en los juicios de Salem, nos podría llevar a considerar culpable de acoso sexual a una persona sólo por el hecho de ser acusada. Como en muchas otras revoluciones, esta fase de “terror y virtud” nos llevaría a preferir el “linchamiento” y otros métodos extrajudiciales por encima de la justicia ordinaria.

En Latinoamérica, Marta Lamas responde de forma similar a como lo hacen las francesas. En el controversial libro “Acoso ¿Denuncia legítima o victimización?”, Lamas afirma que producto de la “americanización” de la agenda feminista nos encontramos en medio de una cruzada moralista de raíz puritana. Si bien México y América Latina experimentan graves episodios de violencia machista en su día a día, para la autora el discurso hegemónico en torno al acoso sexual le hace el juego al conservadurismo, reforzando la figura de las mujeres “como víctimas naturales de la violencia masculina” (2018, p. 114) y de los hombres como “depredadores, violadores y ahora acosadores” (2018, p. 116).

En Perú, Maruja Barrig (2019) hace eco de la postura de Lamas acotando que en tiempos del #MeToo no todas las formas de violencia machista ni todas las víctimas tienen la misma visibilidad. Para Barrig, la atracción mediática que genera un caso no está supeditada a la gravedad de los hechos sino más bien a la identidad e influencia de las partes involucradas.

⁷ Traducido de “*Nous défendons une liberté d’importuner, indispensable à la liberté sexuelle*”.

⁸ “De hecho el #MeToo ha provocado en la prensa y en las redes sociales una campaña de denuncias y acusaciones públicas contra personas que, sin tener la oportunidad de responder o defenderse, han sido expuestas en el mismo plano que los agresores sexuales. Esta justicia expedita ya tiene sus víctimas, hombres sancionados en el ejercicio de su profesión, obligados a renunciar, etc., cuyo error fue tocar una rodilla, intentar robar un beso, hablar de cosas ‘íntimas’ tras una cena profesional o enviar un mensaje de connotación sexual a una mujer que no se encontraba atraída”. (Le Monde, 2018)

Para entender qué hay detrás de estas posturas debemos tener claro que aunque actualmente la lucha contra el acoso sexual está estrechamente ligada al #MeToo, se trata de cuestiones conceptual y temporalmente distintas.

El concepto de acoso sexual surge en la década de los 70's en Estados Unidos de la mano de activistas, docentes, estudiantes y trabajadoras de la Universidad de Cornell. Este concepto, creado en el marco de la segunda ola del feminismo⁹, le dio nombre a una forma de violencia profundamente naturalizada en la sociedad estadounidense y el resto del mundo que afecta la vida de las mujeres hasta hoy en día. Fue a través de casos como *Williams v. Saxbe* (1976), *Barnes v. Costle* (1977), *Henson v. City of Dundee* (1982), *Meritor Savings Bank v. Vinson* (1986) y *Franklin v. Gwinnett County Public Schools* (1992), que el acoso sexual se consolidó en la jurisprudencia estadounidense como una forma de discriminación proscrita por ley. Actualmente, es reconocido en la normativa nacional e internacional como una forma de discriminación y violencia.

Por su parte, el #MeToo se enmarca en lo que algunas autoras han denominado la cuarta ola del feminismo, una ola marcada por la democratización mediática y los avances tecnológicos que permiten establecer vínculos virtuales a nivel global, articular esfuerzos y dar respuesta inmediata a situaciones de violencia¹⁰. Surgió en el 2006 como una iniciativa para brindar contención a víctimas de violencia de género¹¹ y adquirió otros colores en el 2017 cuando, en medio del destape del caso Weinstein, la actriz Alyssa Milano hizo un llamado a las víctimas de acoso y violencia sexual a compartir sus historias en las redes sociales usando el #MeToo. Desde entonces, este *hashtag* ha sido usado por millones de personas alrededor del mundo para destapar casos de violencia de género¹².

Dicho esto, el impacto de este y otros fenómenos virales como el #BalanceTonPorc y el #Miracomonosponemos en la lucha contra el acoso sexual no es despreciable en lo absoluto. La avalancha de denuncias públicas que se propagan por las redes sociales no sólo está empujando a los Estados, las empresas, las universidades y otras

⁹ Se denomina “segunda ola del feminismo” al proceso que atravesó el movimiento feminista hegemónico luego de la segunda guerra mundial (1960 – 1980). Esta ola se caracteriza, entre otras cosas, por la lucha por el derecho al trabajo, la libertad sexual y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

¹⁰ Si bien no hay consenso sobre el origen, los hitos o la agenda de esta “cuarta ola” del feminismo, autoras como Baumgardner, Valenti, Kaplan y Munro coinciden en este punto.

¹¹ En 2006, la activista afroamericana Tarana Burke creó la página “Me Too” en *MySpace* con el objetivo de brindar un espacio para que las mujeres, especialmente las mujeres afroamericanas, pudieran compartir sus historias de violencia y sentirse acompañadas por otras sobrevivientes. Si bien desde entonces el #MeToo ha adquirido otras dimensiones, para Burke el propósito central de la campaña siempre fue empoderar a las personas a partir de la empatía, brindar contención a las sobrevivientes y prepararnos como sociedad para tener este tipo de conversación. Para mayor información revisar: *The Washington Post* (19 de octubre de 2017). *The woman behind ‘Me Too’ knew the power of the phrase when she created it — 10 years ago*. Recuperado de: <https://www.washingtonpost.com/news/the-intersect/wp/2017/10/19/the-woman-behind-me-too-knew-the-power-of-the-phrase-when-she-created-it-10-years-ago/?noredirect=on>

¹² El #MeToo ha sido replicado alrededor del mundo empleando diferentes idiomas (#MoiAussi #BalanceTonPorc #WoYeShi #YoTambién #МеняТоже #QuellaVoltaChe #memyö, entre otros). En América Latina se utiliza indistintamente el #MeToo y el #YoTambién.

instituciones a implementar medidas urgentes para atender el problema, sino también nos está forzando a escuchar aquello que como sociedad manteníamos en silencio.

Con los reflectores encima, no es extraño que el acoso sexual despierte discursos como el del artículo de *Le Monde* o el de Atwood. Sin embargo, llama la atención la posición que han tomado sobre el tema algunas autoras feministas como Lamas o Barrig. Más allá de encender el debate, los argumentos de estas y otras teóricas latinoamericanas como Rita Segato vienen siendo instrumentalizados para minimizar la magnitud del problema y validar posturas contrarias a las luchas feministas.

Tenemos claro que al interior de los feminismos existen discrepancias sobre el acoso sexual y las estrategias adoptadas para hacerle frente. Lo que no queda claro aún es a qué responden estas posturas.

Para algunas, estos desencuentros tienen que ver con cuestiones generacionales. Edwards (2018) plantea que los ataques al *#MeToo* y a las formas de violencia que visibiliza provienen de un sector del feminismo liberal empeñado en sofocar el *momentum* ganado por el movimiento feminista y mantener un orden social afín a sus intereses¹³. Desde la otra esquina, Flanagan (2018) parece darle la razón al responder que está “demasiado vieja” para entender como “las jóvenes” conceptualizan y responden a las agresiones sexuales¹⁴.

Aunque parece plausible, sería injusto reducir todo esto a una disputa intergeneracional sobre la sexualidad permitida. Como explica Pollit (2009), mucho antes del *#MeToo* las diferencias al interior del feminismo eran percibidas como una pelea entre madres e hijas. Por décadas, los medios y la academia se encargaron de retratar a las feministas de la segunda ola como las madres represivas y puritanas que le declaran la guerra a la libertad sexual y a las de la tercera ola como las hijas rebeldes y promiscuas que reivindican la objetivación como parte del *innuendo* sexual. Esta lectura simplista de los procesos del feminismo invisibiliza las divergencias dentro de cada generación de pensadoras y las disputas de poder al interior del movimiento¹⁵.

¹³ “La reacción violenta contra el *#MeToo* está aquí y es el feminismo liberal de la segunda ola. A medida que las conversaciones entorno al *#MeToo* se intensifican, provocando que reevaluemos críticamente lo que constituye una agresión en el lugar de trabajo y más allá, las feministas liberales de la segunda ola se han consolidado como la voz prominente que busca llevar este ajuste a cuentas a una conclusión prematura, sofocando este momento cultural tan necesario. Armadas de una convicción feminista autoidentificada, a menudo buscan establecer como barómetro del abuso la violencia física brutal, desestimando la precariedad situación de las mujeres producto de la discriminación institucional como victimismo autoimpuesto. Su uso de principios feministas para justificar su vacilación en este espacio se ha convertido en el nuevo “Soy feminista pero...”, un gesto vacío en el mejor de los casos, una necesidad de reclamar lealtad a las viejas estructuras de poder y al mismo tiempo afirmar credenciales feministas.” (Edwards, 2018)

¹⁴ En el artículo “The Humiliation of Aziz Ansari”, Flanagan analiza la denuncia hecha contra el comediante y afirma que, si bien la conducta de Ansari fue inapropiada, a su juicio está lejos de ser un episodio de abuso sexual. Para más información revisar: Flanagan, C. (14 de enero de 2018). “The Humiliation of Aziz Ansari”. Recuperado de: <https://www.theatlantic.com/entertainment/archive/2018/01/the-humiliation-of-aziz-ansari/550541/>

¹⁵ “Hay una lucha generacional en curso, pero no es sobre el sexo. Es sobre el poder. Durante 20 años, las jóvenes feministas se han quejado de que las mayores mantienen el control de las organizaciones

Doyle (2018) coincide en que esta forma de aproximarnos al tema carece de sustento. Por un lado, considera que Atwood, Roiphe, Merkin, Deneuve, Flanagan y muchas otras que critican al movimiento #MeToo no pertenecen a la segunda ola del feminismo o al feminismo en general. Por otro lado, los conceptos, sanciones, estrategias y políticas públicas vinculadas al acoso y la violencia sexual son justamente herencia de la lucha de las generaciones que antecedieron al #MeToo.

Peor aún, el argumento de la brecha generacional resultaría incluso contraproducente. No sólo genera quiebres innecesarios en el movimiento feminista al antagonizar a sus integrantes en base a algo tan arbitrario como la edad¹⁶ sino también dota de un halo de falsa novedad a argumentos como los de Lamas y Barrig.

Lo cierto es que la visibilidad que tiene hoy en día el acoso sexual no ha hecho sino reavivar viejos debates sobre el tema. De acuerdo a Cossman (2019, p. 20), nos encontramos en medio de las guerras sexuales del siglo XXI¹⁷. Al igual que en los 70's, gran parte de las discusiones del nuevo milenio giran en torno al dilema víctima – agente. Sin embargo, mientras que los debates sobre el trabajo sexual, la pornografía, las prácticas sadomasoquistas, la poligamia, etc. mantienen, en términos generales, la estructura “a favor” o “en contra”, los argumentos que critican la posición hegemónica sobre el acoso sexual buscan cuestionar el mismo concepto y las estrategias que se han implementado para hacerle frente¹⁸.

feministas. Está el famoso dicho de Robin Morgan a las jóvenes que protestaban porque su generación no pasaba la antorcha: "Consíganse su propia antorcha. Todavía estoy usando la mía". Entonces, cansadas de ser asistentes y *tokens*, lo hicieron. Reconocerse como una nueva ola era parte de ello. Al vincular su reclamo con la juventud, calificaron a las otras como, bueno, viejas." (Pollit, 2009)

¹⁶ “Al pedirles a las jóvenes que devoren a sus predecesoras para sentirse empoderadas y únicas, hemos creado una cultura donde las narrativas feministas se enrollan detrás de nosotras como una alfombra y se hacen invisibles justo cuando podemos construir sobre ellas. Esto ha dejado a muchas mujeres mayores heridas, creyendo (no injustamente) que se les condena por no entender las ideas que ellas mismas contribuyeron a la conversación. Este discurso tampoco ayuda a las jóvenes feministas – a las de ahora ni a las que vendrán después – quienes se sienten obligadas a reinventar constantemente la rueda.” (Pollit, 2009).

¹⁷ Se denomina “guerras sexuales” a una serie de debates sobre la sexualidad, las representaciones sexuales y la actividad sexual que durante la década de los 70's, 80's y 90's polarizaron a algunos sectores del feminismo. Como relata Cossman (2019), “las guerras sexuales feministas se enfocaron en ejes peligro / placer y víctima / elección, teniendo por un lado a las *dominance feminist* alertando sobre el peligro y victimización que significa el sexo para las mujeres, y por el otro a las *sex radicals* exaltando el sexo como fuente de placer y autonomía femenina. Si bien ambos bandos se encontraban en disputa en una amplia gama de temas como la prostitución, el sadomasoquismo y el lugar de las mujeres trans en el movimiento, el debate se centró principalmente en la pornografía”. (Cossman, 2019, p. 20).

¹⁸ Siguiendo a Cossman, “los debates feministas sobre el acoso sexual y la violencia sexual son más complejos. Por un lado, están las feministas que buscan una aplicación más estricta de las leyes y sanciones penales y civiles más severas tanto para el acoso sexual como para la violencia sexual. Estas feministas resaltan la naturaleza perversa de la violencia sexual contra las mujeres, la falta de cumplimiento de las leyes y la laxitud de las penas para los condenados. Por otro lado, están las feministas que critican el uso de definiciones amplias de acoso sexual y violencia sexual, así como el exceso de recursos penales y civiles. La división aquí es diferente a los debates anteriores, donde las feministas de este podían estar a favor de la pornografía y el trabajo sexual. En las Sex Wars 2.0, las feministas no están a favor del acoso sexual ni de la violencia sexual; más bien hacen un llamado a cuestionar los comportamientos sexuales que constituyen acoso y violencia sexual, así como el uso masivo de recursos judiciales para abordar estos comportamientos.” (2019, p.21).

Para enfrentar las guerras sexuales del nuevo milenio es imprescindible entender de qué hablamos cuando hablamos de acoso sexual, de donde viene y sobre qué bases teóricas se sustenta. Solo así podremos reconocer los puntos de convergencia y disidencia entre las teorías y responder adecuadamente a las críticas.

2. Acoso sexual: de la enunciación a la construcción del concepto

Al igual que otras teorías críticas, la teoría feminista ha tenido que crear conceptos que permitan exhibir aquellos patrones de conducta que rigen las dinámicas de poder en la sociedad patriarcal (Amorós, 2005). El acoso sexual es uno de esos conceptos.

Hasta mediados de los 70's no existía un término que englobara todas esas experiencias de coerción sexual con las que las mujeres nos vemos forzadas a lidiar en el día a día, lo que hacía imposible problematizar el asunto. Esto cambió a partir del caso de Carmita Wood.

Por años, Carmita soportó los avances sexuales de Boyce Mc Daniel, su jefe y Director del Laboratorio de Ciencias Nucleares de la Universidad de Cornell. Pese a que sus colegas y superiores conocían de primera mano la humillación constante a la que era sometida, sus quejas fueron desestimadas una y otra vez. Producto del maltrato desarrolló problemas somáticos que la llevaron finalmente a renunciar. Meses después, al no encontrar un empleo con que mantener a sus hijos, solicitó al Departamento de Trabajo de Estados Unidos que le otorgara una pensión por desempleo, solicitud que fue rechazada pues a juicio de esta entidad las razones que tuvo para renunciar eran poco convincentes.

Incluso frente al desalentador panorama legal¹⁹, Carmita estaba decidida a apelar la resolución del Departamento de Trabajo. Buscó entonces el apoyo de Lin Farley, Susan Meyer y Karen Sauvigné, feministas radicales e investigadoras del *Human Affairs Program* de la universidad. Farley, que había identificado un patrón similar en la experiencia de sus alumnas²⁰, era consciente de que se enfrentaban a un problema innominado y sistemático, y que la única forma de hacerle frente era hacerlo visible²¹.

¹⁹ Un año antes, la Corte de Distrito de D.C. le había negado la demanda a Paulette Barnes, una trabajadora afroamericana de una agencia gubernamental. Pese a probar que Barnes había despedido sido por negarse a tener relaciones sexuales con su jefe, a criterio de la Corte las normas sobre discriminación laboral no contemplaban este tipo de conductas.

²⁰ “Las estudiantes de Lin habían estado contándole sobre los avances sexuales que tenían que soportar en sus trabajos. Y entonces llega Carmita Wood y le cuenta su historia. Nos dimos cuenta que cada una de nosotras – trabajadoras, estudiantes y la misma Carmita – había tenido que lidiar con esto en algún momento de su vida, ¿sabes? Y ninguna había hablado de eso. Fue uno de esos *clics*, de esos momentos de profunda revelación” (Sauvigné, 2000, p. 281).

²¹ En palabras de Farley, “Cuando las mujeres se levantaron y contaron sus historias sobre violación y aborto lograron que el estado de Nueva York cambiara sus leyes sobre violación y que la Corte Suprema emitiera una sentencia histórica. Las mujeres tuvieron que hablar sobre esas verdades no contadas sobre nuestras vidas para mostrar cuán grande y terrible era realmente el problema y activar estos cambios. La explotación sexual que sufren las mujeres trabajadoras necesita la misma exposición.” (Farley, 1975).

Por ello, en los meses siguientes, las cuatro mujeres se organizaron para movilizar a algunas activistas y abogadas feministas²², elaborar una estrategia legal para el caso de Carmita y generar espacios donde otras mujeres pudieran compartir sus testimonios.

El primer reto para politizar el tema era encontrar un término que englobara lo que experimentaban diariamente estas mujeres. Así nació el “acoso sexual”²³, como una forma de “coerción masculina, a menudo disfrazada de iniciativa sexual y con frecuencia respaldada por el peso de un rango superior” (Farley, 1978, p.15).

Con el respaldo de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva York y la *National Organization for Women*, el 4 de mayo de 1975 se llevó a cabo la primera asamblea abierta sobre acoso sexual en el trabajo. El masivo evento captó pronto la atención de activistas, políticos y medios de comunicación como el *New York Times* que se encargaron de viralizar el nuevo término (Nemy, 1975).

Una vez enunciado el problema ya no había marcha atrás. Para el año siguiente, 9 de cada 10 mujeres estadounidenses reconocían haber sido acosadas en sus centros laborales y 5 de cada 10 afirmaban que este tipo de situaciones les había costado el trabajo de una u otra manera (Safran, 1976, p. 149). Al pasar de la anécdota a la categoría, el acoso sexual se mostraba como una pandemia con graves consecuencias psicológicas, económicas y profesionales para las mujeres (Safran, 1976, p.217).

La necesidad de estudiar y regular el acoso sexual obligó a que en los próximos años se ensayaran múltiples definiciones del mismo fenómeno, la mayoría de las cuales pertenecen a uno de dos grupos: aquellas que se basan en la naturaleza sexual de la conducta y la posición del perpetrador²⁴; y aquellas que recurren a una lista de conductas no deseadas²⁵. Aunque de forma distinta, ambas definiciones nos remiten a actos de naturaleza sexual que no son bienvenidos y que afectan de una u otra manera a la persona que lo recibe.

Ahora, si bien la mayoría de definiciones operativas incluyen esta fórmula – conductas de naturaleza sexual + no deseada + que afecta de manera negativa la vida de la

²² Entre ellas Eleanor Holmes, Karen de Crow y Catharine MacKinnon. Años después, como presidenta de la *Equal Employment Opportunity Commission – EEOC*, Holmes emitió las primeras directrices sobre acoso sexual en el trabajo. Por su parte, MacKinnon se convirtió en una referente global sobre acoso sexual.

²³ “Ocho de nosotras estábamos sentadas en la oficina del *Human Affairs Program* haciendo una lluvia de ideas sobre lo que íbamos a poner en los carteles para la asamblea. Nos referíamos a eso como “intimidación sexual”, “coerción sexual”, “explotación sexual en el trabajo”. Ninguno calzaba. Queríamos algo que abarcara toda la gama de conductas molestas, sutiles y no tan sutiles. A alguien se le ocurrió “acoso”. ¡Acoso sexual! Al instante estuvimos de acuerdo. Eso es lo que era.” (Sauvigné, 2000, p. 281).

²⁴ Por ejemplo, para el estudio realizado por WWU, acoso era “todo comentario, mirada, sugerencia o contacto sexual reiterado y no deseado que una persona encuentre desagradable u ofensivo en su centro de trabajo” (Crouch, 2001, p. 31).

²⁵ Por ejemplo, para el estudio del que habla Safran, se pidió que las encuestadas marcaran en una lista las conductas que habían experimentado en sus centros de trabajo. Entre las conductas listadas están las miradas, comentarios, bromas, insinuaciones, roces, pellizcos, propuestas, etc.

persona que lo recibe – es virtualmente imposible determinar el contenido de estos elementos de forma general y abstracta.

En primer lugar, es difícil llegar a un consenso sobre la naturaleza del agravio. Por un lado, el sexo y el ejercicio de la sexualidad están atravesados por diversas estructuras de poder que complejizan nuestra aproximación al tema²⁶. Por otro lado, la lectura hegemónica de las fronteras sexuales en nuestra sociedad se construye en base al privilegio masculino, lo que a su vez genera una brecha en la percepción de hombres y mujeres sobre el mismo fenómeno²⁷. Además, aunque la doctrina mayoritaria ha optado por categorizar conductas asociadas típicamente a aproximaciones sexuales²⁸, al hablar de acoso sexual no nos referimos a aquellas conductas que apuntan a conseguir favores sexuales sino a todas aquellas a través de las cuales se ejercer poder sobre las mujeres y otros sujetos que no se sujetan a la masculinidad hegemónica ni a la heteronormatividad²⁹.

En segundo lugar, para determinar si un avance es o no bienvenido no basta con identificar la conducta, debemos también analizar el contexto en el que sucede y la dinámica que existe entre las personas involucradas sin perder de vista que quien determina si la conducta es o no bienvenida es la parte agraviada³⁰. Además, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones las víctimas no se encuentran en capacidad de oponerse a estos avances, es contraproducente exigir que la conducta sea rechazada expresamente para determinar que no es bienvenida³¹.

²⁶ Como señala MacKinnon, la construcción social de la sexualidad la hace en sí misma una estructura de poder por lo que ni el acoso ni la violación sexual son desviaciones del orden sexual sino expresión de una sexualidad construida en base a la jerarquía de género (2014, pp. 127 – 136).

²⁷ Usualmente, las discusiones en torno la naturaleza sexual de una conducta o su impacto en la vida de las personas remite a estándares de razonabilidad aparentemente neutrales. Sin embargo, como quedo probado en el casos *Ellison v. Brady* de 1991 y *Robinson v. Jacksonville Shipyards* 1988, existe una notable diferencia en como varones y mujeres perciben y reaccionan ante el acoso sexual. Por ello, las cortes de Estados Unidos han optado por fijar el estándar de “mujer razonable”.

²⁸ Balta hace alusión a las categorías propuestas por Cooper (apreciación estética, hostilización verbal directa, tocamiento socia, hostilización de juego, abuso sexual, y amenaza máxima), el *de Merit Systems Protection Board* (comunicaciones no solicitadas de naturaleza sexual, tocamientos, miradas o gestos, presión por favores sexuales, presión por citas, bromas y comentarios de naturaleza sexual) y el de Rubenstein (conductas físicas, verbales y no verbales de naturaleza sexual). Para más información Revisar: Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima, Perú: ARA. Pp. 26 – 29.

²⁹ Citando a Rutter, “un importante tipo de acoso (...) no es para nada sexual. Denominado acoso de género es un comportamiento aborrecible, molesto, agresivo y denigrante expresado hacia alguien sobre la base del género de esa persona. Es más parecido al racismo y a otros fanatismos que a un sentido equivocado de ubicar las fronteras sexuales.” (Citado en Balta, 2005, p. 30).

³⁰ Como explica Balta, “no hay un concepto único, general y aplicable a todos de lo que no es bienvenido, toda vez que las percepciones de las personas difieren todo lo que tiene que ver con sus relaciones con los demás. Por ello, es imposible hacer una lista “objetiva” de conductas no bienvenidas. Lo que sí parece haber generado cierto consenso es que a los efectos de determinar si la conducta es o no bienvenida, tiene que ponerse el énfasis en la actitud de la persona a la que se dirige la conducta”. (2005, p. 33).

³¹ Balta recalca que “La práctica ha demostrado ampliamente que un gran número de víctimas de acoso sexual no se encuentran en aptitud real de rechazar la conducta sexual, sea por miedo a perder sus trabajos, por evitar una confrontación o simplemente por vergüenza”. Esta reacción – o falta de la misma – se presenta muy especialmente en los casos en los que la conducta sexual proviene de un superior jerárquico” (Balta, 2005, p. 35).

Finalmente, la doctrina señala que la afectación a los derechos de la parte agraviada varía de acuerdo al tipo de acoso que experimenta³². En casos de acoso de tipo *quid pro quo*, el vínculo entre la conducta y la vulneración de derechos suele ser evidente. No sucede lo mismo cuando hablamos de *acoso por ambiente hostil*. Frente a este tipo de casos, será necesario evaluar el efecto que tiene el ambiente en la vida de la víctima. Para ello, es importante tomar en cuenta que la respuesta emocional a un episodio de violencia puede variar en razón al género, idiosincrasia y resiliencia de la persona agraviada, entre otros factores, por lo que un peritaje psicológico puede no ser una prueba fehaciente del grado de afectación producido³³.

Lo anterior demuestra que caracterizar una conducta como “acoso sexual” es una tarea difícil que involucra diversos factores a ser analizados caso por caso y por personas especializadas en materia de género. Esto no significa que sean eventos ajenos a la experiencia común o nos remitan únicamente a cuestiones subjetivas como afirman sus críticos³⁴. Por el contrario, sigue el mismo patrón de otras expresiones de violencia estructural en base al género como veremos a continuación.

3. Teorías sobre el acoso sexual

A lo largo de los últimos cincuenta años, se han ensayado diversos modelos explicativos que buscan atender la complejidad del acoso sexual. Para acercarnos de mejor manera a las teorías que sustentan nuestra lectura del acoso como forma de violencia de género y responder a las voces críticas, es preciso ahondar primero en el ‘modelo natural – biológico’.

Este modelo afirma que el impulso sexual masculino es más fuerte que el femenino, por lo que los avances sexuales de los varones suelen ser más agresivos. Ante la

³² La doctrina reconoce principalmente dos tipos de acoso: el acoso *quid pro quo* (también llamado acoso típico o chantaje sexual) y el acoso por ambiente hostil. El acoso *quid pro quo* es aquel a través del cual una persona en posición de poder condiciona el trabajo y/o acceso a beneficios laborales de sus subordinadas a la aceptación de demandas sexuales o hace uso de su posición para castigar su rechazo. El acoso por ambiente hostil es aquel a través del cual el ambiente creado por las conductas hostiles interfiere con la vida y desempeño regular de la persona agraviada. En el primer caso, para que se configure el acoso es necesario que las personas involucradas se encuentren en diferentes posiciones jerárquicas. En el segundo caso, la posición de las personas involucradas no es relevante. Como señala Balta, no es posible medir de igual manera la afectación en ambos supuestos (Balta, 2005, pp. 38 - 51).

³³ En un estudio realizado por Rebecca Tracker y Stephen Gohmann se logró determinar que por diversos factores existe una diferencia significativa en la respuesta de varones y mujeres ante el acoso sexual. Por ello recomiendan diseñar planes de atención y capacitación en razón a estas diferencias.

³⁴ Martha Lamas afirma que el acoso sexual se reduce a consideraciones subjetivas.: “En Princeton, por ejemplo, donde Roiphe hizo su doctorado, los consejeros universitarios les solían decir a las estudiantes: ‘Si te sentiste acosada sexualmente, es muy probable que lo hayas sido’. Esa alucinante idea expresaba la perspectiva de la universidad, claramente escrita en un cartel colgado en Terrace Club de Princeton: ‘Lo que constituye sexual harassment o un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo se define por la persona hostigada y sus sentimientos de estar amenazada o incomoda’. Depositar en la subjetividad de las personas lo que constituye el acoso sexual es impropio, se vea por donde se vea. La subjetividad tiene elementos inconscientes y fantasías, y es imposible responsabilizar a las personas por cuestiones inconscientes: hay que responsabilizarlas por sus actos” (Lamas, 2018, p. 61).

“necesidad biológica” de acceder a mayor cantidad de parejas sexuales, los hombres exhibirían conductas que en algunos casos son bienvenidas y en otros resultan hostiles, sin que ello implique un esfuerzo consiente por discriminar o dominar a las mujeres³⁵. Tal y como sostiene el artículo de *Le Monde* (2018, web), bajo este enfoque el acoso sexual sería inherente a las dinámicas sexuales y reproductivas de los seres humanos.

Ahora bien, esta lectura que reduce el acoso sexual a una suerte de “rito de apareamiento” no tiene sustento empírico. Para empezar, si bien la mayoría de casos reportados tienen como víctimas a las mujeres, no son las únicas que experimentan este tipo de situaciones. El hecho de que en muchos casos el acoso se produzca entre personas del mismo sexo o que no tenga por objeto establecer algún vínculo sexual³⁶, descarta de plano la intención “reproductiva”. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el factor que define el perfil de una víctima de acoso sexual es el grado de vulnerabilidad socioeconómica y no su apariencia física³⁷. Además, esta lectura que normaliza estas conductas trivializa las graves consecuencias que tienen en la vida de las personas que la sufren. Finalmente, cabe notar que esta aproximación al acoso sexual no brinda explicación alguna sobre el rol que cumple el género en la organización social y la construcción de la identidad de mujeres y varones.

Otra lectura a tomar en cuenta es la propuesta por el ‘modelo organizacional’. De acuerdo a este modelo, frente a disputas de poder al interior de una organización, el acoso se convierte en una suerte de herramienta a través de la cual tanto varones como mujeres reafirman su autoridad, ganan ventaja entre sus pares o equilibran la balanza³⁸. Bajo esta mirada, el acoso sexual involucra múltiples aspectos de la dinámica organizacional como la proporción de varones y mujeres en puestos de poder, el grado de interacción requerido para realizar el trabajo, las pautas del trabajo y las oportunidades con las que cuentan las personas para hacer frente a este tipo de situaciones³⁹.

³⁵ Podemos hallar este tipo de argumentos en las sentencias de los casos *Corne & DeVane v. Bausch & Lomb* de 1975, *Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co.* de 1976, y *Dothard v. Rawlinson* de 1977.

³⁶ En el caso *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc* de 1998, la Corte Suprema de Estados Unidos decidió sobre el caso de un varón heterosexual que víctima de acoso y tocamientos indebidos por parte sus compañeros de trabajo, también varones heterosexuales. Tras analizar el caso, determinó que el trato sexualizado que genera condiciones hostiles de trabajo constituye acoso sexual sin importar si existe o no deseo sexual.

³⁷ Estudios como el realizado por Tangri (1982) concluyen que las personas con mayor grado de vulnerabilidad y dependencia al trabajo son las que experimentan más episodios de acoso sexual en una organización. Para mayor información, revisar: Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models. *Journal of Social Issues*, 38(4), 33 - 54.

³⁸ Como explica Pina, “la teoría organizacional reconoce que si bien el acoso sexual suele ser perpetrado por varones (debido a la desigualdad de género en el lugar de trabajo), también puede ser perpetrado por mujeres que ocupan posiciones de poder (como signos de poder unificador). Además, algunos investigadores adscritos al modelo organizacional sugieren que el acoso sexual entre pares o por parte de subordinados puede ser interpretado como un intento por ganar poder o igualar las diferencias de poder entre el acosador y la víctima dentro de la organización (Cleveland y Kerst, 1993). En este sentido, para la teoría organizacional, el acoso sexual perpetrado por subordinados responde a un intento de reafirmar o igualar diferencias de poder” (Pina & Gannon & Saunders, 2009, p.132).

³⁹ “En trabajos que involucran a varones y mujeres, algunos empleados pueden trabajar solos, en parejas o en grupos. Algunos pueden tener un área de trabajo personal y otros no. Las condiciones de trabajo

Aunque este modelo nos permitiría establecer un vínculo entre el acoso sexual a espacios masculinizados, no podemos negar que se trata de una visión superficial del problema. Para empezar, el acoso sexual no sólo se experimenta al interior de estructuras organizacionales. El acoso callejero es un claro ejemplo de que esta forma de violencia trasciende espacios específicos de interacción mixta. Por otro lado, al enfocarse únicamente en este tipo de espacios, pierde de vista que las dinámicas organizacionales se construyen en base a la desigualdad estructural entre varones y mujeres (Pina & Gannon & Saunders, 2009, p.132).

Finalmente, el 'modelo sociocultural' sostiene que el acoso es una de las múltiples expresiones de violencia que busca mantener el orden patriarcal en la sociedad⁴⁰. Tangri, lo explica en estos términos

De acuerdo a este modelo, el dominio masculino se mantiene a través de patrones culturales de interacción social entre varones y mujeres, patrones que se relacionan a la superioridad económica y política de los primeros. La sociedad recompensa a los varones por su sexualidad agresiva y conductas dominantes, mientras que a las mujeres se les exige pasividad y aquiescencia. Cada uno es socializado para desempeñar sus respectivos roles. Particularmente, a las mujeres se les enseña a valorarse en razón a la opinión de otros, en especial si se trata de varones (Bardwick, 1971), lo que explica porque en muchos casos la atención no deseada es interpretada como adulación y no como acoso (...) la función del acoso sexual es gestionar las dinámicas sociales en base a parámetros de sexualidad culturalmente condicionados, garantizando así el dominio ocupacional y económico de los varones a través de conductas que intimidan y segregan a las mujeres (1982, p. 40).

A diferencia de los otros, el 'modelo sociocultural' propone una lectura sistemática del acoso sexual que nos permite vincular situaciones aparentemente heterogéneas a un patrón de violencia estructural que tiene como elemento central el género. De esto hablaremos más adelante.

3.1. El acoso sexual como discriminación en base al sexo

pueden generar oportunidades de acoso sexual. Es posible que la proporción de varones y mujeres facilite o inhiba el acoso sexual. Así también, la visibilidad de algunas minorías y la calidad de "nuevos empleados" pueden convertir a algunas personas en chivos expiatorios de la frustración del grupo dominante. Si sus colegas o subordinados resienten su presencia, el acoso podría servir para mantenerlos aislados, humillados y lo suficientemente incómodos como para renunciar. Las normas organizacionales varían de una ocupación a otra. Los sexualizados trajes de mesera y términos como '*casting couch*' o '*sexcretary*' nos hablan de la normalización del acoso en algunas ocupaciones. También pueden existir normas laborales que inhiben o facilitan el acoso sexual. Las horas extra y los viajes de negocios pueden poner en juego dinámicas que entran en conflicto con las normas de trabajo. (...) Es posible el acceso a mecanismos formales o informales de queja o la capacidad de cambiar de trabajo, sean menos tolerantes ante el acoso sexual. En suma, el modelo organizacional relaciona el acoso sexual con aspectos de la infraestructura del lugar de trabajo que permiten el acoso" (Pina & Gannon & Saunders, 2009, p. 38).

⁴⁰ Kate Millet resume de forma sucinta el patriarcado en estos términos: "El sistema patriarcal es una forma de gobierno en la que poder de todas las instituciones recae en manos de hombres. Las mujeres son psicológicamente oprimidas, se las mantiene fuera de los cargos importantes y significativos en la cultura. Es un mundo de hombres." (Brossar & Guilbeault & Wescott, 1977).

En la década de los 70's, la teoría feminista no contaba aún con todo el marco conceptual sobre violencia de género con el que contamos hoy en día. Por ello, las primeras aproximaciones teóricas nos remiten a otras nociones de violencia estructural como la discriminación. Si bien este enfoque conceptual limitó en gran medida nuestra aproximación al tema, no podemos negar que jugó un rol crucial en la lucha contra el acoso sexual al permitir a las mujeres activar ciertos mecanismos y ganar las primeras batallas judiciales⁴¹.

A continuación revisaremos la propuesta teórica de dos autoras claves en este período: Lin Farley y Catharine MacKinnon⁴².

3.1.1. Lin Farley y el acoso como segregación laboral

Como recordaremos, Lin Farley fue una de las primeras involucradas en la lucha contra el acoso sexual. Tras la asamblea de mayo del 75, Farley y sus compañeras fundaron *Working Women United – WWU*, una organización dedicada a investigar y combatir el acoso en el trabajo. En base a los testimonios y experiencias recolectadas en este proceso y el trabajo de WWU, años más tarde publicó “Sexual shakedown: the sexual harassment of women in the working world” (1978), el primer estudio que vincula el acoso sexual con otras conductas destinadas a mantener a las mujeres en una posición económica inferior.

En el libro, Farley define acoso como aquellas formas de coerción a través de las cuales se reduce a las mujeres a meros objetos sexuales y al mismo tiempo se reafirma la supremacía de los varones en el espacio laboral⁴³. Al igual que la brecha salarial, el

⁴¹ Como explica Scott (1999), ante el vacío legal y conceptual, se optó por traducir el acoso sexual al discurso jurídico de la lucha contra la discriminación. Esta aproximación, más estratégica que teórica, permitió que las demandas del movimiento feminista sean atendidas por el sistema judicial y la *Equal Employment Opportunity Commission*. No obstante, muchas de las inconsistencias jurisprudenciales y doctrinales sobre el tema tienen que ver con la tensión entre la necesidad de subsumir este fenómeno a los criterios de las normas antidiscriminación y la naturaleza de la violencia estructural.

⁴² Es importante aclarar que si bien ambas autoras pertenecen a este arco temporal y sus propuestas dialogan con el paradigma de la discriminación en base al sexo, su postura evoca importantes argumentos presentes en el marco conceptual de la violencia de género. Siguiendo a Siegel, “si analizamos los argumentos de Farley y MacKinnon, podemos discernir los contornos básicos de la teoría social de género. La estratificación social a lo largo de las líneas de género tiene dimensiones materiales y dignitarias; se produce por la interacción de la estructura social (instituciones, prácticas) y el significado social (historias, razones); el acoso sexual forma parte de las relaciones de distribución y reconocimiento de ambos” (2003, p. 10).

⁴³ “El acoso sexual se describe mejor como el comportamiento masculino no recíproco no solicitado que afirma el papel sexual de una mujer sobre su función como trabajadora. (...) Estas formas de comportamiento masculino con frecuencia dependen de un estatus masculino superior en la cultura, números absolutos o la amenaza de un rango superior en el trabajo para exigir el cumplimiento o imponer sanciones por rechazo. La variedad de sanciones incluyen la humillar verbal de una mujer sexualmente; no cooperación de compañeros de trabajo varones; evaluaciones de trabajo negativas o recomendaciones deficientes del personal; rechazo de horas extras; degradaciones; transferencias perjudiciales y reasignaciones de turnos, horas o lugares de trabajo, pérdida de capacitación laboral; normas de desempeño imposibles y terminación total del empleo. El acoso sexual también influye con

acoso sexual en el trabajo configura una forma de segregación laboral propia del sistema patriarcal capitalista⁴⁴.

La autora nos invita a reconocer al acoso sexual como una estrategia de segregación que trasciende las dinámicas interpersonales. Como explica, el que las mujeres sean capaces de desarrollarse de forma independiente a través del trabajo, representa una pérdida significativa de control socioeconómico y una crisis para la micropolítica patriarcal. Para corregir esta situación, despliega una serie de hostilidades de diverso tipo que incluyen el trato sexualizado⁴⁵.

Como podemos apreciar, para Farley la naturaleza sexual del acoso pasa a segundo plano. En su lugar, nos pide prestar mayor atención a la dinámica de poder entre las personas involucradas y en el mensaje que esto transmite

La condena del acoso sexual tiende a centrarse en las demandas sexuales como condición para la contratación, así como para mantener el trabajo. Mientras que estas se consideran manifestaciones graves de coerción sexual, las miradas, comentarios, toques y otras formas de 'familiaridad' masculina son considerados simplemente como situaciones molestas de poca importancia. La exigencia directa de sexo parece más grave porque las sanciones económicas por incumplimiento son fácilmente discernibles y las consecuencias, tanto para la mujer que se niega como aquella que se somete contra su voluntad, son fácilmente imaginables. No obstante, el acoso sexual es un acto de agresión en cualquier etapa de su expresión, y en todas sus formas contribuye al objetivo final de mantener a las mujeres subordinadas en el trabajo. (1978, p. 34)

En esa misma línea, si bien estas situaciones suelen darse entre personas de diferente rango, la autora aclara que la posición de las partes involucradas no es un elemento constitutivo del acoso sexual pues la desigualdad sistémica entre varones y mujeres no puede reducirse a la posición que ocupan en su centro de labores.

Es importante resaltar que la lectura de Farley no es indiferente a la interseccionalidad de esta forma de violencia. A partir de un recuento histórico de los tratos hostiles y

frecuencia en muchas situaciones de contratación, como cuando las empresas emplean políticas generales de contratar solo a aquellas mujeres que son objetos sexuales atractivos, independientemente de sus habilidades, o donde habrá una demanda directa de algún tipo de comportamiento sexual que resultará en la recompensa del trabajo, mientras que la negativa resultará en una no contratación” (Farley, 1978, p. 33).

⁴⁴ “A lo largo de épocas sucesivas, el patriarcado se ha mantenido mediante la generación de ideas que legitiman, es decir, hacen aceptables, las mismas condiciones que hacen posible esta regla. El acoso sexual masculino, que hasta hace poco era completamente aceptable, es parte de este mandato de agresión masculina hacia las mujeres trabajadoras, una práctica que ha mantenido a las mujeres trabajadoras tanto individual como colectivamente encerradas en una posición de económicamente inferior. En consecuencia, los hombres han asegurado con éxito su dominio del trabajo moderno y de la sociedad, porque el patriarcado no puede perder el control de su base material. El acoso sexual de las mujeres trabajadoras es un tema de enorme importancia. A la luz de esto, la subestimación del alcance y la importancia del abuso es probablemente el resultado de un análisis históricamente inadecuado de las mujeres, lo que ha continuado hasta nuestros días” (Farley, 1978, p. 15).

⁴⁵ “La función del acoso sexual en trabajos no tradicionales es mantener a las mujeres fuera; su función en espacios tradicionalmente femeninos es mantener a las mujeres subyugadas” (Farley, 1978, p. 39).

degradantes sufridos por las trabajadoras en manos de superiores y compañeros, la autora reconoce la precaria situación de las mujeres racializadas y de escasos recursos en estas dinámicas.

3.1.2. Catharine MacKinnon y la teoría de la inequidad

Catharine MacKinnon es considerada hasta hoy en día una de las autoras más importantes e influyentes sobre acoso sexual. Como abogada, tuvo la oportunidad de seguir de cerca la judicialización de los casos de acoso y brindar asistencia técnica en los procesos ante los circuitos judiciales y la Corte Suprema de los Estados Unidos⁴⁶. El libro *Sexual Harassment of Working Women: A case of sex discrimination* publicado en 1979 recoge parte importante de este proceso.

En el libro, MacKinnon define el acoso sexual como la imposición de demandas sexuales no deseadas que se da en un contexto de poder desigual (1979, p. 27). Para la autora, el acoso y la violación sexual son expresiones erotizadas del dominio masculino en una sociedad⁴⁷.

Ante la duda sobre la mejor manera de aproximarnos al acoso sexual, la autora propone dos enfoques: el enfoque del trato diferenciado y el de la inequidad.

El enfoque del trato diferenciado está estrechamente ligado a la lectura liberal sobre la igualdad y no discriminación. Bajo este enfoque, el acoso se configura como una forma de discriminación porque representa un trato desigual injustificado que atenta contra un grupo específico de personas (1979, p. 203)⁴⁸. En la práctica, el acoso incide negativamente en la vida y desempeño laboral de las mujeres, privándolas de disfrutar las mismas oportunidades que sus compañeros reciben sin ser cooptados sexualmente. Esta forma de ver el acoso es la que ha primado en la jurisprudencia estadounidense.

⁴⁶ MacKinnon influyó de muchas maneras en la judicialización del acoso sexual. Como relata Scott (1999), incluso antes de publicar su libro, entregó el manuscrito a las abogadas y activistas para que pudieran sustentar jurídicamente los primeros casos de acoso sexual. Años después, su opinión técnica sobre el caso *Meritor Savings Bank v. Vinson* sirvió para consolidar el acoso sexual como una forma de discriminación proscrita por el Título VII. Además, brindó asistencia legal a las estudiantes que llevaron el caso *Alexander v. Yale* (1980) ante la Corte Suprema.

⁴⁷ Es importante resaltar que la propuesta de MacKinnon se inscribe dentro de lo que se ha denominado el *dominance feminism*. Como explica Mazingo, el *dominance feminism* atribuye la opresión que sufren las mujeres al esfuerzo consciente y constante de los hombres por mantener dominio sobre ellas. Este dominio se ejerce en el plano físico a través de la violencia, en el plano social a través del control y la objetivación, y en el plano sexual a través del acoso sexual, la violencia sexual, la prostitución, etc. Este sistema de subordinación centrado en la dominación sexual se imprime en el sistema jurídico. Por ello, es necesario subvertir el sistema jurídico e implementar medidas punitivas para proteger a las mujeres. Para mayor información revisar: Mazingo, A. (2013). *The intersection of dominance feminism and stalking laws*. *Nw. JL & Soc. Policy*, 9, p. 337 - 339.

⁴⁸ “Según la lógica de las diferencias, si una condición sexual de empleo fuera impuesta por igual a hombres y mujeres por el mismo empleador, la práctica ya no constituiría discriminación sexual porque no se basaría adecuadamente en la diferencia de género. . . con la doctrina de las diferencias, una condición sexual que perjudica a ambos sexos y no sólo a uno, probablemente no sea considerado discriminación sexual - es meramente considerada una condición explotadora, opresiva y un abuso de poder.” (MacKinnon, 1979, p. 203)

Consciente de las limitaciones de esta lectura, MacKinnon prefiere el enfoque de la inequidad⁴⁹. Este enfoque reconoce que en la sociedad patriarcal las mujeres se encuentran subordinadas a los varones en diversos aspectos de su vida cotidiana y que el acoso sexual es una de las muchas formas a través de las cuales se las mantiene en una posición socioeconómica inferior, perpetuando así su subordinación⁵⁰. Para MacKinnon, la posición que ocupan en la sociedad las hace vulnerables a este tipo de conductas⁵¹.

Al igual que Farley, MacKinnon plantea que el acoso sexual tiene más que ver con una realidad social estratificada en base al sexo. Por ello, plantea redefinir discriminación “en base al sexo” como una forma de violencia basada en la desigualdad estructural entre los sexos⁵².

Cabe mencionar que MacKinnon es una de las feministas que más ha acogido y defendido el #MeToo y otros movimientos virtuales pues considera que la presión social podría lograr el cambio sustancial que las leyes sobre violencia sexual nunca pudieron⁵³.

⁴⁹ “Hasta que este modelo basado en igualdad y diferencia sea rechazado o encadenado, las normas de igualdad se verán cada vez más incapaces de impulsar a las mujeres a territorios masculinos – entendidos a partir de valores e historias masculinas – por la misma razón por la que no pueden hacer que los tribunales valoren el trabajo femenino en las esferas donde permanecen confinadas. Dicha ley puede prohibir que las mujeres sean sujetas a estándares femeninos pero no a masculinos. Al estar diseñado para aquellas personas excepcionales cuya historia de vida se aproxima a la de los hombres, este enfoque no puede acercarse la situación de la mayoría de las mujeres, donde la fuerza de la desigualdad social impide efectivamente este tipo de comparaciones.” (MacKinnon, 1991, p. 1296).

⁵⁰ “El trabajo es crítico para la supervivencia e independencia de las mujeres. El acoso sexual ejemplifica y promueve prácticas laborales que perjudican a las mujeres en el trabajo (especialmente la segregación ocupacional) y prácticas sexuales que degradan y objetivan íntimamente a las mujeres. En esta perspectiva más amplia, el acoso sexual en el trabajo socava el potencial de la mujer de dos maneras: usa su posición laboral para coaccionarla sexualmente y usar su posición sexual para coaccionarla económicamente. El reconocimiento legal de que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual ayudaría a las mujeres a romper el vínculo entre la supervivencia material y la explotación sexual. Sería Apoyar y legitimar la igualdad económica de las mujeres y la autodeterminación sexual en un punto en el que ambos están vinculados.” (MacKinnon, 2001, p. 137).

⁵¹ MacKinnon lo explica de esta manera en una charla sobre deseo y poder: “La teoría feminista del poder dice que la sexualidad es ‘generizada’ tanto como el género es ‘sexualizado’... es una teoría sobre como la erotización de la dominación y la sumisión crea el género, crea a la mujer y el hombre en la forma social en que los conocemos. Así, la diferencia sexual y la dinámica dominación-sumisión se definen mutuamente. Lo erótico es aquello que define el sexo como una desigualdad y, por lo tanto, como una diferencia significativa” (MacKinnon, 2014, pp. 83).

⁵² “La mayoría de las mujeres que han sufrido acoso sexual saben que en cierto sentido tuvo que ver con el hecho de que sean mujeres. Las consideraciones que requiere la ley para determinar si el trato se basó en el sexo parecen barreras formalistas que reconocen lo obvio. Para la mayoría de las mujeres también es aparente que sus empleadores podían rectificar esas situaciones y que sin embargo las dejaron pasar. Para las víctimas, la responsabilidad del empleador se reduce a responsabilizar por la situación a las personas que tienen el poder sobre ella. Sin embargo, siempre que el condicionamiento sexual en base a las circunstancias de un género, debemos considerar que se trata de una conducta basada en el sexo” (MacKinnon, 1979, p. 57).

⁵³ “La repulsión contra el comportamiento de acoso (en este caso, los hombres con poder que se niegan a asociarse con él) podría cambiar los lugares de trabajo y las escuelas. Podría restringir a los depredadores repetidos, así como a los explotadores ocasionales y casuales que la ley hasta ahora no tiene. Eludir a los perpetradores como fanáticos del sexo que se aprovechan de las vulnerabilidades de

3.2. El acoso sexual como expresión de violencia de género

Pese a la gran acogida que tuvo a nivel normativo, el paradigma de la discriminación sexual presentaba graves inconsistencias. Como lo demuestra la jurisprudencia estadounidense sobre el tema, la necesidad de probar que existía un trato diferenciado basado en el sexo llevó a algunos jueces a ponderar la intencionalidad⁵⁴, la orientación sexual de la parte agresora⁵⁵ y el sexo de la parte agraviada⁵⁶ por encima de la conducta misma. Quedó claro entonces que esta lectura había cumplido su ciclo y era necesario evolucionar hacia otros horizontes teóricos.

El salto conceptual hacia la violencia de género fue trascendental para perfilar de mejor manera el contenido material y simbólico del acoso sexual. Bajo este encuadre, podemos entender cómo el acoso sexual opera en el espacio público

El acoso sexual cumple una función reguladora del orden de género dominante. Es así que cuando una mujer transita por una calle en la que siempre la acosan, modifica su ruta; la estudiante que recibe miradas lascivas de un profesor busca evadirlo o la que es acosada en su ambiente de trabajo, termina saliendo del mismo sino encuentra una respuesta institucional adecuada, lo que es bastante común. De tal modo que la conducta de acoso sexual hacia mujeres les recuerda a estas que el lugar en el que están es de dominio de otros. (Fernández, 2019, p.5)

Ahora bien, es importante tener presente que cuando hablamos de violencia de género hablamos de la violencia estructural que busca mantener el orden patriarcal heteronormativo sancionando de forma individual y colectiva a todos aquellos que considera transgresores. Esto nos permite entender dinámicas como las del acoso contra identidades no hegemónicas y el acoso sexista.

A continuación abordaremos las posturas de dos autoras feministas que brindan elementos importantes a esta lectura del acoso: Vicky Schultz y Rita Segato.

la desigualdad podría transformar la sociedad. Podría cambiar la cultura de la violación.” (MacKinnon, 2018).

⁵⁴ En el caso *Barnes v. Train* (1974), la Corte sostuvo que Paulette Barnes había sido despedida por rechazar los avances sexuales de su empleador y no por ser mujer, por lo que no reunía los criterios de discriminación en base al sexo.

⁵⁵ De acuerdo al juez Robinson, el acoso no se configuraba cuando la persona agresora era bisexual: “...una condición similar podría ser impuesta a un subordinado por una superiora heterosexual, o sobre un subordinado de cualquier género por su superior homosexual del mismo género. En cada caso, el problema legal sería idéntico al que enfrentamos ahora: una exigencia que, de no ser por su sexo, el empleado no habría enfrentado. Estas situaciones, como la del bar, deben distinguirse de aquella en la que un superior bisexual condiciona las oportunidades de empleo de un subordinado a participar en una relación sexual. En el caso del superior bisexual, la insistencia en los favores sexuales no constituiría una discriminación porque se aplicaría tanto a varones como mujeres”. (*Barnes v. Costle*, 1977)

⁵⁶ En el caso *Garcia v. Elf Atochem North America*. (1994), la Corte desestimó el caso al considerar que el acoso sexual entre varones no constituía una forma de discriminación en base al sexo. Este argumento sería luego rebatido por la Corte Suprema en el caso *Oncale v. Sundowner Offshore Services*.

3.2.1. Vicky Schultz y el paradigma basado en la competencia

Vicky Schultz es tal vez la persona que ha demostrado con mayor claridad que interpretar el acoso como un fenómeno meramente sexual limita en gran medida nuestra capacidad de incidir sobre el tema. En *“Reconceptualizing Sexual Harassment”*, la autora explora los vacíos de las teorías de la dominación sexual y propone un paradigma alternativo para analizar el acoso sexual por ambiente hostil bajo un enfoque de competencia.

Para Schultz, el acoso sexual es una de las expresiones de violencia que busca ampliar la brecha entre los individuos por cuestiones de género. Al ser el trabajo una de las fuentes esenciales para el ejercicio de la ciudadanía, la subsistencia y el desarrollo personal de todo individuo, el acoso es una herramienta para garantizar el control del espacio laboral y socavar toda forma de competencia que ponga en riesgo la masculinidad del oficio, la organización y sus integrantes⁵⁷. Como explica la autora

El acoso en el lugar de trabajo no constituye un mero reflejo de las relaciones de género desiguales ya creadas en otra parte. El problema no es que los hombres no se acostumbran aun a trabajar con las mujeres – tomándolas como iguales – y que por ello tienden a crear en el ámbito del trabajo relaciones jerárquicas y abusivas emprendidas en otros ámbitos. Lo que ocurre, más bien es que presentando a las mujeres como menos que iguales al nivel laboral, los hombres se aseguran trabajos, recursos y mayor influencia – todo lo cual les otorga ventajas sobre las mujeres, tanto en su casa como en otros lugares. El trabajo y las relaciones en el trabajo contribuyen decisivamente a forjar las diferencias de género y de identidad y – dentro de este marco – el acoso constituye un mecanismo central a través del cual los hombres preservan su trabajo y sus habilidades como territorios propiamente masculinos (1998, pp. 1760 -1761).

Podemos notar que esta lectura involucra criterios similares a los del modelo organizacional, sin embargo lo hace sin perder de vista los preceptos socioculturales que influyen en estas dinámicas. Como sostiene la autora, el modelo basado en la competencia centra su atención en la naturaleza de las dinámicas de género al interior de una organización y no en el tipo de abuso cometido. Esta forma de acercarse al tema permite entender de mejor manera a aquellas formas de acoso que no se ciñen a las formulas clásicas de hostilidad jerarquizada⁵⁸ y no responden a intereses sexuales⁵⁹.

⁵⁷ “Las malas conducta sexual, generalmente son parte de un patrón más amplio de acoso diseñado para reforzar la diferencia de género y reclamar la competencia y autoridad como reservas masculinas. Cualesquiera que sean las motivaciones de los hombres o fuentes de inseguridad, el acoso es un proceso central a través del cual se sostiene la imagen masculina del trabajo. Si no hay mujeres en el trabajo, entonces el contenido de este puede describirse exclusivamente de acuerdo a las características varoniles de quienes lo realizan. Si por otro lado las mujeres tienen éxito en el trabajo, se hace mucho más difícil definirlo haciendo referencia a imágenes estereotípicamente masculinas” (Schultz, 1998, p. 1759).

⁵⁸ “En contra del presupuesto habitual que ve el acoso como un fenómeno vinculado a una superioridad en el cargo, lo cierto es que no sólo las mujeres subordinadas padecen tales conductas “socavadoras” de la competencia. Tal como hemos visto, se ha dado el caso de mujeres situadas en posiciones superiores que enfrentan desafíos a su poder, así como esfuerzos destinados a subvertir su trabajo por parte de sus subordinados varones” (Schultz, 1998, 1781).

⁵⁹ “El objetivo último del acoso a través de un ambiente hostil no siempre es claro. En ocasiones, parece estar claramente calculado con el objeto de separar a las mujeres del trabajo en cuestión. En otros casos,

A diferencia de las teorías de Farley y MacKinnon, Schultz considera que lo que hace a una persona objeto de acoso es el riesgo que su identidad representa para el sistema patriarcal heteronormativo. Como explica la autora, la presencia femenina no es la única que pone en riesgo la masculinidad. De hecho, en espacios dominados por varones, toda forma de feminidad y masculinidad no hegemónica llega a ser percibida como una amenaza al sistema⁶⁰. Por ello, cuando la orientación sexual, la identidad, la expresión y el rol de género de una persona no se condicen con lo que la sociedad espera de ella, el acoso se convierte en una herramienta para sancionar la disidencia

Las personas acosadas suelen ser percibidas como personas demasiado débiles, demasiado jóvenes, demasiado viejas, demasiado asexuales, demasiado suaves o incluso demasiado identificadas con los intereses de las mujeres como para adaptarse al molde. En otros casos, el acoso puede emplear figuras asociadas al género para humillar (como llamar a los hombres con epítetos típicamente reservados para las mujeres). Independientemente de si el acoso supone un contenido explícitamente basado en el género o ataca de manera más sutil a las personas que no se adaptan a la imagen de masculinidad tradicional, el acoso se basa en el género. (1998, pp. 1801 – 1802)

Siguiendo esa línea, el acoso sexual sufrido por los varones adquiere otros significados. Schultz no descarta que en algunos casos los varones puedan ser acosados por mujeres, sin embargo sostiene que en la mayoría de casos son varones los que acosan a otros varones y lo hacen para neutralizar la amenaza que su identidad representa para el colectivo⁶¹.

La propuesta de Schultz de descartar el componente sexual como pieza central del acoso tiene una doble función: expandir el concepto de acoso sexual a otro tipo de

puede servir para reconciliar a los trabajadores varones frente a la presencia de las mujeres distinguiendo a estas como trabajadoras diferentes e inferiores, como competidoras poco amenazantes. Y aun en otros casos, el acoso aparece dirigido, simplemente, a castigar a las mujeres que se han animado a transgredir los límites de género preestablecido. Cualquiera que sea la finalidad última de tales experiencias, lo que las unifica es el hecho de que las mujeres terminan formando parte de ámbitos de trabajo donde los rasgos propios de su naturaleza de mujeres son definidos como opuestos a los necesarios para convertirse en un buen empleado” (Schultz, 1998, 1784).

⁶⁰ “De hecho, los tribunales deberían reconocer que la humillación basada en el género puede ocurrir en varias configuraciones de los sexos. Así como algunos hombres pueden calificar a otros hombres de homosexuales para humillar su masculinidad, los hombres también pueden cebar a las mujeres como lesbianas para demarcarlas como desviadas de género. Para fines de nuestro análisis, ambas formas antigay de ridiculizar a una persona son análogas a las formas de acoso dirigidas a las trabajadoras que cruzan la división de género en un terreno dominado por hombres.” (Schultz, 1998, p. 1787).

⁶¹ “...en muchos entornos de trabajo dominados por hombres, el grupo dominante no sólo se ve amenazado por la presencia de cualquier hombre percibido como homosexual - dado que la homosexualidad es vista como una expresión de desviación de género - sino también puede verse amenazado por la presencia de hombres que no están casados, hombres que tienen problemas con las mujeres, hombres cuyas esposas o novias ganan más dinero que ellos, hombres que realizan tareas importantes de cuidado de niños o tareas domésticas, hombres que son "demasiado" emocionales, hombres que apoyan abiertamente a las mujeres causas o cualquier otro hombre que, a los ojos del grupo dominante, transmite una imagen de debilidad masculina o que no se condice con los cánones de género”. (Schultz, 1998, p. 1776).

conductas no sexuales y que sin embargo inciden negativamente en el clima laboral, y desestigmatizar el desarrollo libre y consentido de la sexualidad⁶².

Este es el punto de quiebre más significativo entre lo que propone MacKinnon y lo que propone Schultz. Como recordaremos, el *dominance feminism* plantea que, como muchas otras expresiones de la vida cotidiana de las mujeres, el ejercicio de la sexualidad está sometido al dominio masculino. En un contexto de desigualdad estructural, es necesario implementar medidas que ayuden a salvaguardar la libertad sexual de las mujeres y prevenir situaciones de riesgo. Para Schultz, sin embargo, este tipo de medidas pueden llegar a ser demasiado restrictivas y gravosas. La autora considera que no toda expresión con contenido sexual entra en el marco de acoso sexual⁶³. Considerando que el trabajo es uno de los lugares donde las personas pueden socializar y conocer a potenciales parejas sexuales, restringir todo tipo de contacto sexual resultaría contraproducente. Por ello, propone que las personas encargadas de analizar y sancionar denuncias de acoso sexual presten más atención a las dinámicas de poder en el espacio laboral que a la naturaleza sexual de la conducta⁶⁴.

La propuesta de la autora busca también solucionar los problemas relacionados a los otros dos elementos presentes en las definiciones operativas de acoso sexual. La autora sostiene que si dejamos de centrarnos en la naturaleza sexual de la conducta, al valorar el daño no tendríamos que probar que se trata de una conducta sexualmente ofensiva, sino bastaría con probar que dicha conducta hizo más difícil el trabajo de las personas agraviadas. En la misma línea, no sería necesario probar que la conducta no fue bienvenida pues se presupone que una persona no invita o acepta situaciones que ponen en riesgo su desempeño⁶⁵.

⁶² “Como muestra el análisis de estos casos, el paradigma centrado en la competencia dirigirá la atención de los tribunales hacia los procesos a través de los cuales los hombres crear culturas laborales que sustentan sus propias definiciones idealizadas de dominio masculino en detrimento de los hombres que no pueden o no se conforman con él. El foco ya no estaría en la sexualidad o la orientación sexual. Si el acoso fluye de hombres a mujeres, de hombres a hombres, de mujeres a hombres o de mujeres a mujeres, y si tiene un componente sexual o no, no debería llevarnos a centrarnos en la sexualidad. El objetivo de las normas de acoso debe ser erradicar la estratificación de género estratificación, no desterrar toda expresión sexual del lugar de trabajo.” (Schultz, 1998, p. 1789).

⁶³ La autora cita varios casos en los que algunas conductas con contenido sexual han sido denunciadas. Así por ejemplo está el caso un supervisor demandado por hablar con una trabajadora sobre la homosexualidad, el de un ejecutivo despedido por hacer bromas sobre el sexo, y el de una profesora denunciada por un estudiante cristiano por enseñar sobre masturbación femenina. En líneas generales, los casos que plantea la autora son casos límite que merecen ser evaluados.

⁶⁴ “Parte de la investigación relevante consistirá en un examen del contexto de trabajo y, lo que resulta más importante, de los antecedentes del empleador en cuanto al reclutamiento, las contrataciones, las promociones, las evaluaciones y el pago en condiciones iguales a las mujeres (y a los hombres que no se ajustan a las pautas prevalecientes). Las expresiones y actividades sexuales de los supervisores o compañeros de trabajo en ámbitos tradicionalmente segregados pueden llegar a activar alarmas que, en otros contextos, no se activarían, particularmente, cuando la actividad sexual en cuestión viene acompañada de otras acciones destinadas a humillar la competencia del acosado. Los tribunales deberían examinar tales vínculos estructurales entre el acoso bajado en el sexo y otras formas de estratificación sexual, en lugar de prestar tanta atención al contenido sexual de la ofensa (Schultz, 1998, p. 1800).

⁶⁵ “En contraste con el paradigma prevaleciente, la nueva forma de interpretar el acoso haría que cualquier investigación sobre el carácter “no bienvenido” de la conducta cuestionada sea irrelevante. Una vez que los tribunales reconceptualicen el acoso ambiental como un asalto a la competencia, la investigación

Cabe mencionar que a raíz del movimiento #MeToo, Schultz publicó un texto titulado “*Reconceptualizing Sexual Harassment, Again*”. En el ensayo, crítica que de todas las formas de hostilidad que sufren las mujeres en el ámbito laboral, sólo aquellas que expresan conductas sexualizadas reciben atención⁶⁶ y reafirma su postura sobre la violencia como herramienta para preservar la masculinidad en espacios dominados por varones como la industria cinematográfica y cibernética. La autora enfatiza que al ser un problema estructural y jerárquico, es necesario atenderlo de forma sistemática. Recurrir a medidas individualistas y poco sustanciales podría incluso generar mayor segregación femenina⁶⁷.

3.2.2. Rita Segato y la guerra contra las mujeres

Rita Segato es una de las autoras más importantes del feminismo latinoamericano contemporáneo. Si bien no se ha abocado específicamente al tema del acoso sexual, sus investigaciones analizan ampliamente las estructuras de la violencia que permiten y fomentan la violencia sexual contra las mujeres como expresión de poder patriarcal.

Para empezar, la autora sostiene que el patriarcado es la estructura política más antigua de la humanidad. Esta estructura, presente desde la prehistoria, adquirió un nuevo rumbo con el proceso de colonización. A partir de entonces, el hombre se convierte en el sujeto político y paradigmático de la sociedad y el género en una dimensión elemental

sobre el carácter "no bienvenido" ya no tiene sentido. Aunque algunas personas pueden aceptar expresiones de interés sexual, pocos empleados invitan una conducta que ataque su desempeño laboral en nombre de la conformidad de género” (Schultz, 1998, p. 1802).

⁶⁶ “Weinstein no sólo hizo oberturas sexuales no deseadas, sino que también hostigaba y degradaba a sus empleados de otras maneras sexistas y estereotipadas. En este sentido, Weinstein estaba lejos de ser inusual. Décadas de investigación muestran que las formas no sexuales de sexismo y abuso, dirigidas a las mujeres simplemente porque son mujeres, son mucho más frecuentes que los avances sexuales no deseados y la coerción sexual. De hecho, según un grupo de investigadores líderes, este sexo no sexual, pero aún sexual, el acoso basado en la violencia no es solo una historia paralela: es la forma modal de acoso contra las mujeres en entornos de trabajo tradicionalmente dominados por hombres... Centrarse en los avances sexuales descuida estas perniciosas formas de acoso no sexuales a pesar de que causan daños profesionales y personales similares. No sólo eso, sino que tener un enfoque tan estrecho en realidad ayuda a aislar una gran cantidad de acoso de la responsabilidad legal y organizacional. Al igual que las formas explícitamente sexuales de mala conducta, las formas no sexuales de mala conducta están prohibidas por la ley de discriminación laboral, en todo caso, solo si se consideran acoso; no existe otro reclamo de discriminación que los cubra. Además, resaltar exclusivamente el daño de los avances sexuales puede hacer que las formas de acoso no sexuales parezcan insignificantes, lo que lleva a los tomadores de decisiones a considerarlas insuficientemente severas para ser procesables” (Schultz, 2018, p. 128).

⁶⁷ “...tales reglas se basan en un esfuerzo equivocado para controlar el pensamiento y el comportamiento individual, en lugar de remodelar las condiciones de la organización que canalizan ese comportamiento de manera nociva ... Estas reglas fomentan aún más la segregación sexual, al considerar que todas las interacciones entre hombres y mujeres son inherentemente sexuales y les niegan a las mujeres el mismo acceso informal a poderosos patrocinadores y redes sociales que ofrecen a sus compañeros varones. Una vez que comprendemos que la segregación sexual es una causa y no una solución para el acoso sexual, queda claro que poner fin al acoso requiere derribar las barreras del sexo y el género que evitan que las personas interactúen entre sí como iguales en el lugar de trabajo y en la sociedad. que erigir nuevos” (Schultz, 2018, p.218).

de su poder⁶⁸. Evidentemente, este viraje significó una transformación sustancial de las relaciones entre varones y mujeres, y esto a la vez transformó material y simbólicamente la sexualidad. Desde entonces, el cuerpo de las mujeres es el primer territorio que el patriarcado colonial – capitalista disputa y, la violencia sexual, una expresión de conquista y despojo⁶⁹.

Visto de esta manera, la violencia sexual es un acto de dominación física y moral que transmite un mensaje claro para la víctima y la sociedad: este cuerpo no te pertenece ni ahora ni nunca⁷⁰. Como explica la autora, este mensaje se da a partir de dos ejes de interlocución: uno vertical-punitivo a través del cual el agresor se arroga una competencia moralizadora y somete a la víctima, y otro eje horizontal-fraterno a través del cual el agresor demuestra su virilidad y poder a sus pares y usa a esta víctima ritual como moneda de cambio para ganar un espacio en el grupo (2016, pp. 39-40).

La autora reconoce que toda forma de violencia de género tiene una naturaleza instrumental, sin embargo considera que la dimensión expresiva es la que prima en casos de violencia sexual ya que lo que busca no es usar el cuerpo expropiado para un fin propio, sino destruirlo simbólicamente (2016, p. 79). Claramente, esta aproximación a la violencia va mucho más allá de lo propuesto por MacKinnon, Farley y Schultz.

Frente a todo ello, Segato apuesta por politizar la violencia más allá de la esfera pública-estatal. En la sociedad colonial-capitalista la tendencia es despolitizar la violencia contra las mujeres (e identidades disidentes al orden patriarcal) y reducirla a una suerte de

⁶⁸ “A partir de esa mutación histórica de la estructura de género, al mismo tiempo que el sujeto masculino se torna modelo de lo humano y sujeto de enunciación paradigmático de la esfera pública, es decir, de todo cuanto sea dotado de politicidad, interés general y valor universal, el espacio de las mujeres, todo lo relacionado con la escena doméstica, se vacía de su politicidad y vínculos corporados de que gozaba en la vida comunal y se transforma en margen y resto de la política. El espacio doméstico adquiere así los predicados de íntimo y privado, que antes no tenía, y es a partir de esa mutación que la vida de las mujeres asume la fragilidad que le conocemos, su vulnerabilidad y letalidad se establecen y pasan a incrementarse hasta el presente”(Segato, 2016, p. 20).

⁶⁹ “El acceso sexual se ve contaminado por el universo del daño y la crueldad —no solo apropiación de los cuerpos, su anexión qua territorios, sino su damnación—. Conquista, rapiña y violación como damnificación se asocian y así permanecen como ideas correlativas atravesando el periodo de la instalación de las repúblicas y hasta el presente. La pedagogía masculina y su mandato se transforman en pedagogía de la crueldad, funcional a la codicia expropiadora, porque la repetición de la escena violenta produce un efecto de normalización de un pasaje de crueldad y, con esto, promueve en la gente los bajos umbrales de empatía indispensables para la empresa predatora...La crueldad habitual es directamente proporcional al aislamiento de los ciudadanos mediante su desensitización” (Segato, 2016, p. 21).

⁷⁰ “Uso y abuso del cuerpo del otro sin que este participe con intención o voluntad, la violación se dirige al aniquilamiento de la voluntad de la víctima, cuya reducción es justamente significada por la pérdida de control sobre el comportamiento de su cuerpo y el agenciamiento del mismo por la voluntad del agresor. La víctima es expropiada del control sobre su espacio-cuerpo. Es por eso que podría decirse que la violación es el acto alegórico por excelencia de la definición schmittiana de la soberanía: control legislador sobre un territorio y sobre el cuerpo del otro como anexo a ese territorio... En ese sentido, también este acto está vinculado a la consumición del otro, a un canibalismo mediante el cual el otro perece como voluntad autónoma y su oportunidad de existir solamente persiste si es apropiada e incluida en el cuerpo de quien lo ha devorado. Su resto de existencia persiste solo como parte del proyecto del dominador” (Segato, 2016, p. 38).

problema de las minorías⁷¹. Se elaboran continuamente leyes y programas especiales para atenderlo sin que ello cambie de forma sustancial el nivel de violencia. Para la autora, esto tiene que ver con el ADN mismo del Estado colonial, creado a la imagen y semejanza del hombre blanco acomodado⁷². Esto explica por qué el lenguaje del Derecho, creado por y para mantener el poder patriarcal, es incapaz de comprender y atender el fenómeno en toda su complejidad y las ciencias jurídicas son incapaces de construir caminos que le permitan acercarse a la realidad⁷³.

Si bien la propuesta de Farley también vincula la violencia contra la mujer con las dinámicas de poder en una sociedad capitalista, Segato da un paso más adelante y apuesta por repensar las dinámicas de género como expresiones sintomáticas de la realidad sociopolítica que se reproducen tanto a pequeña como a gran escala.

Como podemos apreciar, la propuesta de Segato es la más audaz y compleja de todas. No sólo interpela la lectura hegemónica del vínculo entre la violencia de género y el sistema patriarcal capitalista, sino también desconfió de las soluciones propuestas por los otros modelos.

Es importante señalar que la autora desconfió también de la estrategia y el horizonte político del movimiento *#MeToo*⁷⁴. Sobre esto, debemos dejar en claro que la crítica de Segato tiene que ver con la individualización de una realidad estructural a través de estrategias punitivas desconectadas de un proyecto político y no con la conceptualización⁷⁵.

⁷¹ “La posición así definida como guetificadora de la cuestión de género se deriva también de los enfoques, categorías y prácticas muy consolidadas de los feminismos eurocéntricos, que podríamos describir como «productivistas» e institucionales. Estos feminismos de «especialistas» tienden a aislar el tema de las relaciones entre hombres y mujeres de consideraciones más amplias y generales sobre el contexto y las relaciones de poder propias del mismo en su tiempo histórico.” (Segato, 2016, p. 173).

⁷² “En razón de su historia, a la que acabo de referirme de forma muy condensada, el sujeto natural de esa esfera pública, heredera del espacio político de los hombres en la comunidad, será, por marca de origen y genealogía: 1) masculino; 2) hijo de la captura colonial y, por lo tanto, a) blanco o blanqueado; b) propietario; c) letrado; y d) pater-familias (describirlo como «heterosexual» no es adecuado, ya que de la sexualidad propiamente dicha del patriarca sabemos muy poco). Por lo tanto, a pesar de sus atributos particulares, todos los enunciados del sujeto paradigmático de la esfera pública serán considerados como de interés general y poseerán valor universal. Es a partir de ese proceso que se puede afirmar que la historia de los hombres, el proceso histórico de la masculinidad es el ADN del Estado, y su genealogía masculina se revela cotidianamente” (Segato, 2016, p. 94).

⁷³ “Si el tecnicismo y el purismo categorial que impera en los medios jurídicos matan la posibilidad de captar el dinamismo de la historia y la consecuente mutabilidad de las prácticas que causan sufrimiento, la ley debe declararse incapaz de hablar de lo que le interesa a las personas, de lo que nos interesa. No se puede argumentar la imposibilidad de crear algo por el hecho de que todavía no haya sido creado, la justificación de lo no creable por lo no existente es un razonamiento circular y falaz”. (Segato, 2016, p. 136).

⁷⁴ En diversas entrevistas y artículos Segato ha sostenido que el *#MeToo* es un movimiento propio del feminismo norteamericano y responde a una historia y horizonte político distinto al nuestro. A su criterio, el feminismo latinoamericano debería construir una aproximación propia al tema y diseñar estrategias acorde a la realidad sociopolítica de nuestros países.

⁷⁵ Como afirma Segato, “el feminismo no puede y no debe construir a los hombres como sus enemigos “naturales”. El enemigo es el orden patriarcal, que a veces está encarnado por mujeres. Cuidado con los linchamientos, pues hemos defendido por mucho tiempo el derecho al justo proceso, que no es otra cosa que el derecho al contradictorio, a la contradicción, al contraargumento en juicio. Linchamiento y

3.3. Otra lectura sobre el acoso sexual

Propiamente, Martha Lamas no ha teorizado sobre acoso sexual. No obstante, su postura crítica sobre el tema viene siendo instrumentalizada por un sector negacionista para atacar la lucha contra la violencia de género. Por ello, es importante destinar una sección a analizar lo propuesto por una de las autoras feministas que critica abiertamente el fenómeno *#MeToo* y responder a algunos de sus argumentos.

Como comentamos anteriormente, en el libro “Acoso ¿Denuncia legítima o victimización?” Lamas sostiene que bajo el encuadre ideológico del feminismo radical, la lucha contra el acoso sexual se ha convertido en una suerte de cruzada moralista.

Primero, debemos tener en claro que la crítica de Lamas apunta a los postulados del paradigma de la dominación sexual. La autora considera que a lo largo de la historia este sector del feminismo ha construido un discurso “mujerista”⁷⁶ que reduce todo acercamiento sexual a una expresión de violencia y criminalizar la sexualidad masculina.

Al concebir toda forma de acercamiento o manifestación sexual bajo el rubro “violencia sexual”, las feministas radicales han alentado un lamentable giro punitivo y carcelario. Su objetivo es forzar a los hombres a cambiar, y sus herramientas para lograrlo han sido la modificación de leyes y la aplicación de castigos penales (como el encarcelamiento). Varias autoras han descrito cómo las campañas feministas contra la violencia sexual han sido ingredientes fundamentales para el endurecimiento de la justicia penal. En esas campañas la sexualidad masculina se perfila como la mayor amenaza para las mujeres, y se exige al Estado que despliegue “su protección a las mujeres”, lo que refuerza el estereotipo de la vulnerabilidad femenina. (Lamas, 2018, p. 53)

Al convertir “mujer” en sinónimo de “víctima”, el feminismo radical terminaría invisibilizando la diversidad de abusos sexuales que sufren los varones, lo que tiene consecuencias en la capacidad de estos de denunciar este tipo de situaciones

En el discurso feminista hegemónico, el de las *dominance feminist*, se concibe la condición de víctima como parte integral de la condición femenina. Y al haberse ‘feminizado’ simbólicamente el concepto, a los hombres les cuesta mucho trabajo asumirse como víctimas, incluso siendo agredidos o maltratados (...) El victimismo, muy presente en el discurso feminista

escrache no son lo mismo. El escrache, como lo habilitamos en Argentina cuando el Estado se volvió genocida, y en realidad podríamos volver a habilitar ahora, porque constatamos, como en el caso de Lucía Pérez o el caso del Juez Rossi (que había dejado en libertad, a pesar de tener condena por violación, a quien mató luego a Micaela García), que la justicia nos traiciona, se elabora a través de un “proceso”, que es de justicia aunque no de justicia estatal. Cuando la justicia estatal falla, otras formas de justicia aparecen, pero no son espontáneas, pues hay deliberación, consulta, escucha, y la consideración por parte del colectivo de que se puede estar cometiendo un error...” (Segato, 2018).

⁷⁶ “...el discurso mujerista dificulta visualizar la diversidad de abusos sexuales que existe, y las distintas maneras de vivirlos. La perspectiva mujerista sostiene que las mujeres tienen una esencia distinta y sustantivamente mejor que la de los hombres. Al olvidar la diversidad sociocultural y la complejidad psíquica y centrarse en una sola variable, el mujerismo yerra tanto en el diagnóstico como en las propuestas que plantea” (Lamas, 2018, p. 52).

hegemónico se estructura a partir de los planteamientos de las *dominance feminists* y de la tríada *inocencia femenina/daño femenino/inmunidad masculina*. (Lamas, 2018, pp. 45-47)

De acuerdo a la autora, el embate del conservadurismo y esta facción del feminismo habrían llevado a que muchas mujeres universitarias estadounidenses se identificaran erróneamente como víctimas de acoso y violencia sexual basándose principalmente en su percepción de los hechos. Para ella, el “pánico sexual androfóbico” que llevó a generaciones pasadas a reportar masivamente situaciones de esta naturaleza estaría también detrás del #MeToo.

Para Lamas, el movimiento #MeToo sería parte de lo que Bolívar Echevarría denomina la “americanización de la modernidad”. En el marco de este proceso, la agenda de las feministas radicales estadounidenses se estaría extendiendo por todo el mundo, replicando las guerras sexuales de los 70’s y 80’s en los espacios feministas de Europa y Latinoamérica (2018 pp. 9-20). Para la autora, este discurso ajeno a las dinámicas de género, clase y raza de los países latinoamericanos nos estaría llevando a recrudecer las penas en sociedades cuyo sistema de justicia es profundamente caótico, corrupto y desigual.

Si bien estamos de acuerdo en que es necesario repensar el acoso sexual y las posibles estrategias para atender esta problemática desde el contexto latinoamericano, consideramos que la postura de Lamas poco aporta a construir una propuesta sobre el tema.

El problema central del argumento de la autora es que pese a exigir que se reevalúe la figura del acoso sexual y sus posibles remedios a la luz de la realidad latinoamericana, su análisis y crítica se centran principalmente en el contexto estadounidense. Para empezar, sería completamente falso decir que la violencia de género es un problema residual en América Latina. La altísima tasa de feminicidios, violaciones y acoso sexual demuestran que en nuestra región las mujeres se encuentran en una situación de profunda vulnerabilidad que no puede ser ignorada⁷⁷. En segundo lugar, el feminismo está lejos de ser una postura hegemónica en la región. Es claro que el movimiento feminista se ha ido fortaleciendo en la última década en países como Argentina, México y Chile, sin embargo, debemos reconocer que el feminismo continúa siendo relegado y vapuleado en la escena cotidiana. De hecho, incluso al interior del movimiento feminista, la corriente radical es tan sólo una entre muchas otras. A decir verdad, si hay un feminismo que ha ganado *momentum* en la escena pública es el liberal, una corriente centrada en la igualdad formal entre las personas y ajena a este nivel de discusiones. En tercer lugar, la lucha contra la violencia en Latinoamérica no tiene el subtexto puritano que Lamas le atribuye. Como señala Motta, para las feministas peruanas la

⁷⁷ De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud – OMS (2013), después de África, Latinoamérica es la segunda región con mayores casos de violencia contra la mujer. Los índices regionales son comparables a los de la India, Afganistán y Pakistán. Para mayor información revisar: Organización Mundial de la Salud. (2013). Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer Prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Recuperado de: <https://bit.ly/2Q0NUIG>

reivindicación del placer no se contradice con la lucha contra la violencia de género justamente porque el objetivo es reafirmar la autonomía sexual de las mujeres (2019, p 74).

Lamas comete además un error conceptual al identificar el escrache social con la imposición de una pena efectiva. Como señala la misma Rita Segato, el escrache es una estrategia política que busca visibilizar la impunidad del sistema de justicia, no una pena en sí misma (2018). Ciertamente, las feministas latinoamericanas debemos evaluar y discutir extensamente sobre qué estrategias se adaptan mejor al contexto en el que vivimos, sin embargo hasta el momento ni siquiera las teóricas feministas que critican el punitivismo y apuestan por abolir el sistema carcelario han dado argumentos para sostener que existe un vínculo entre estas dos situaciones.

Finalmente, pese a que la lucha contra el acoso sexual suele ser comúnmente asociada a las mujeres, como explica Schultz se trata de una forma de violencia que afecta a todo individuo que representa una amenaza para el orden patriarcal heteronormativo. Los obstáculos que enfrentan las identidades no hegemónicas para denunciar casos de acoso están estrechamente ligados a los estereotipos de género que el mismo feminismo denuncia.

4. El acoso sexual en el ámbito universitario

Es paradójico que, tratándose de una figura construida a partir de la experiencia de estudiantes, docentes y trabajadoras administrativas de una universidad, el encuadre teórico del acoso sexual nos remita principalmente al ámbito laboral. Como vimos anteriormente, la lectura de autoras como Farley y Schultz se enfoca en las dinámicas de poder en el mundo laboral. Para Farley, el acoso sexual es una de muchas estrategias de segregación empleadas para excluir a las mujeres de la fuerza de trabajo y así mantenerlas en una posición socioeconómica inferior. Para Schultz, el acoso es una herramienta que garantiza el control del espacio laboral excluyendo a toda identidad que pueda poner en riesgo la masculinidad del oficio, de la organización y de sus integrantes.

Pese a que estas teorías se han construido en base a un espacio distinto, es posible extrapolarlas al ámbito universitario. Para empezar, debemos tomar en cuenta que, generalmente, contar con una educación superior permite a las mujeres acceder a mejores ofertas laborales lo que a su vez permite mejorar considerablemente su posición socioeconómica. Siguiendo lo propuesto por éstas autoras, el hecho de que cada vez más mujeres tengan la oportunidad de estudiar una carrera y contar con herramientas que les permitan competir en el mundo laboral, representa una grave amenaza al orden patriarcal. En ese escenario resulta plausible que, como primeros destinatarios del mandato de masculinidad⁷⁸, los varones desplieguen una serie de

⁷⁸ Como vimos anteriormente en este capítulo, Rita Segato considera que a través de la violencia de género los varones castigan las transgresiones al orden patriarcal y mantienen su posición frente a otros hombres. Al ser socializados desde muy temprana edad para cumplir con esta tarea, los varones se

conductas hostiles contra las mujeres y otras identidades que ponen en cuestión su hegemonía en un esfuerzo por corregir esta “anomalía”.

De este modo, los actos hostiles tendrían un doble propósito: por un lado, debilitar y excluir de la competencia a aquellas personas que representan una amenaza para el orden patriarcal; por otro, mantener a las mujeres y otras identidades no hegemónicas en una posición de subalternidad, garantizando así que el espacio universitario continúe bajo su dominio. Esto se condice con la prevalencia de segregación ocupacional al interior de las universidades⁷⁹.

Ahora bien, el acoso sexual como forma de violencia de género es expresión también de una sexualidad construida en base a la visión erotizada de la dominación masculina que, como explica MacKinnon, trasciende a las relaciones jerárquicamente formales (estudiante - docente, trabajadora administrativa - docente, docente - autoridad universitaria) y está presente en las dinámicas sociales entre pares.

Como hemos podido observar a lo largo de este capítulo, cuando hablamos de acoso sexual hablamos de un fenómeno complejo de larga data que viene siendo teorizado desde hace más de 50 años. Se trata, a nuestro juicio, de un patrón propio de la cultura patriarcal que busca mantener la identidad del espacio universitario segregando a las mujeres y otras identidades no hegemónicas a través de conductas que les minimizan y cosifican. Este patrón, presente en las dinámicas interpersonales de nuestra sociedad, está presente en las relaciones entre miembros de la comunidad universitaria, trasciende a las relaciones formalmente jerárquicas y al espacio universitario. Además, al ser la universidad un espacio de transición hacia el desarrollo profesional, para entender las dinámicas de poder que operan en los casos de acoso sexual debemos estar conscientes de las características del mercado laboral en el que se insertaría el estudiantado una vez culminados los estudios.

convierten “en las primera víctimas del mandato de masculinidad” (Segato, 2017). Personalmente, considero que referirse a los varones que ejercen violencia de género como “víctimas” invisibiliza que ellos, a diferencia de las verdaderas víctimas, tienen capacidad de agencia en este tipo de situaciones. Si bien el factor sociocultural influye gravemente sobre las acciones de una persona, no la exime de culpa ni la convierte en una víctima. Por ello, prefiero referirme a los varones como los primeros destinatarios del mandato de masculinidad.

⁷⁹ En *Intrusas en la Universidad*, Buquet et. Al (2013) analizan los índices segregación ocupacional horizontal (que miden la concentración de mujeres y varones en diversos sectores/disciplinas) y vertical (que miden la distribución de mujeres y varones en una escala organizacional jerárquica) en la carrera académica al interior de la Universidad Nacional Autónoma de México – UNAM y demuestran que en ambas dimensiones pervive un sistema de dominación masculina que busca mantener el control sobre este escenario cambiante.



CAPÍTULO II

El acoso sexual en el Derecho Internacional y Nacional

En el presente capítulo presentaremos el marco normativo internacional y nacional bajo el cual debe evaluarse las medidas tanto de prevención como de sanción del acoso sexual en las universidades. Pondremos en evidencia cómo este fue siendo abordado en el plano jurídico en los Estados Unidos así como en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y en el Perú, problematizando particularmente los cambios normativos que se han producido en el país de manera reciente y los desafíos que se plantean en el ámbito de las universidades.

1. El acoso sexual en el sistema jurídico estadounidense

Como explicamos anteriormente, el acoso sexual como figura sociojurídica se ha desarrollado bajo dos paradigmas: el de la discriminación y el de la violencia de género. Más allá de las diferencias materiales entre uno y otro, subyace una diferencia temporal pues hasta fines del siglo XX no se había consolidado un marco jurídico sobre violencia de género. Consecuentemente, la única opción posible para incorporar el acoso sexual al lenguaje jurídico era catalogarlo como una forma de discriminación por razones de sexo.

En el sistema estadounidense, esto se dio a través de interpretaciones judiciales sobre el contenido del Título VII del *Civil Rights Act* de 1964 sobre discriminación en el ámbito laboral⁸⁰ y el Título IX de las *Education Amendments* de 1972 sobre discriminación en el ámbito educativo⁸¹.

Los primeros avances se dieron en el ámbito laboral. Tras una serie de demandas infructuosas frente a las Cortes de Distrito⁸², en el caso *Williams v. Saxbe* (1976) la Corte de D.C. reconoció que tomar represalias contra una trabajadora por rechazar los avances sexuales de su jefe constituía una forma de discriminación proscrita por el Título VII. La Corte de Apelaciones de D.C. siguió el mismo criterio en *Barnes v. Costle* (1977) al sostener que el acoso sexual es una forma de discriminación que perpetúa la desigualdad de género en el trabajo.

Años después, buscando ampliar lo establecido en *Barnes v. Costle* y en sintonía con lo dispuesto por la *Equal Employment Opportunity Commission - EEOC*⁸³, en *Bundy v.*

⁸⁰ El Título VII contiene las normas federales que prohíben la discriminación contra los trabajadores por motivos de raza, color, sexo, religión o nacionalidad.

⁸¹ El Título IX contiene las normas federales que prohíben la discriminación en base al sexo en los programas o actividades educativas que reciben financiamiento federal.

⁸² Véase *Barnes v. Train* (1974), *Corne v. Bausch and Lomb* (1975), *Miller v. Bank of America* (1976) y *Tomkins v. Public Service Elec. & Gas* (1976).

⁸³ En 1980 la EEOC emitió las primeras directivas sobre acoso sexual en el espacio laboral. Para este propósito, las directivas definen acoso en los siguientes términos: "La conducta sexual "no deseada" constituye acoso sexual cuando la sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo. Las directrices de la EEOC definen dos tipos de acoso sexual: 'quid pro quo' y 'ambiente hostil'. El acoso 'quid pro quo' ocurre cuando la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo. Aunque el acoso "quid pro quo" y el "ambiente hostil" son teóricamente distintas, la línea entre las dos no siempre es clara y las dos formas de acoso a menudo ocurren juntas.

Jackson la Corte de Apelaciones de D.C. determinó que, incluso si no deriva en situaciones “tangibles” como despedir o negar el ascenso a una trabajadora, el acoso sexual y el uso de estereotipos sexistas son formas de discriminación que generan un ambiente hostil y tienen un impacto en las condiciones de trabajo de las mujeres (1981, párrafo 944). Por ello, consideró imprescindible que el sistema de justicia permitiera a las mujeres demandar sin tener que demostrar que han cumplido con “el ritual de acoso y resistencia” o la pérdida de beneficios económicos (1981, párrafo 945)⁸⁴.

Finalmente, el acoso sexual laboral llegó a la Corte Suprema de Estados Unidos a través del caso *Meritor Savings Bank v. Vinson* (1986). En la sentencia, la Corte sostuvo que las disposiciones del Título VII rechazan toda conducta que signifique un trato desigual para varones y mujeres, no sólo aquellas que tienen consecuencias económicas o tangibles. Por ello, siguiendo el camino trazado por las directrices de la EEOC y el caso *Henson v. City of Dundee*⁸⁵, reconoció la posibilidad de demandar por acoso sexual ante situaciones que generen un ambiente de trabajo hostil.

En el ámbito educativo, estos avances se dieron de forma más pausada. En 1977, un grupo de estudiantes y egresadas demandaron a la universidad de Yale ante de la Corte del Distrito de Connecticut por no atender debidamente los casos de acoso sexual ni establecer mecanismos de investigación y denuncia para este tipo de situaciones. Aunque el caso *Alexander v. Yale* (1977) fue desestimado en primera y segunda instancia, la Corte de Distrito sí reconoció que condicionar el desarrollo académico de las estudiantes a la aceptación o rechazo de propuestas sexuales constituía una forma de discriminación en base al sexo. Fue quince años después, en el caso *Franklin v. Gwinnett County Public Schools* (1992), que la Corte Suprema reconoció que el acoso

Por ejemplo, las condiciones de trabajo tangibles de un empleado se ven afectadas cuando un ambiente de trabajo sexualmente hostil resulta en su despido. De manera similar, un supervisor que realiza avances sexuales hacia un empleado subordinado puede comunicar una amenaza implícita de afectar negativamente su estado laboral si no lo hace cumplir. El acoso por "ambiente hostil" puede adquirir características de acoso "quid pro quo" si el supervisor infractor abusa de su autoridad sobre las decisiones de empleo para obligar a la víctima a soportar o participar en la conducta sexual” (EEOC, 1980).

⁸⁴ “...a menos que amplíemos los criterios de Barnes, un empleador podría acosar sexualmente a una mujer trabajadora con impunidad mientras sea cuidadoso y se detenga antes de despedirla o tomar cualquier otra acción tangible contra ella en respuesta a su resistencia (...) Si bien las leyes le permite a la mujer demostrar que su resistencia le costó el trabajo o algún beneficio económico, no le servirá de nada si el empleador nunca toma medidas tan tangibles contra ella. Y esto, a su vez, significa que siempre y cuando la situación sexual se construya con suficiente coercitividad, sutileza, brusquedad o unilateralidad para negar la efectividad del rechazo de la trabajadora, o mientras su rechazo simplemente sea ignorado y su trabajo formalmente imperturbado, no se consideraría sexualmente hostigada” (*Bundy v. Jackson*, 1981, párrafo 945).

⁸⁵ “Así como el acoso racial es una barrera arbitraria para la igualdad racial, el acoso sexual que genera un ambiente hostil u ofensivo es una barrera arbitraria para la igualdad sexual. Seguramente aguantar el abuso sexual que pueden ejercer varones y mujeres a cambio del privilegio de poder trabajar y ganarse la vida es tan degradante y desconcertante como el más duro de los epítetos raciales. Un patrón de acoso sexual infligido a un trabajador en razón de su sexo es un patrón de comportamiento que inflige un trato dispar respecto a los términos, condiciones o privilegios de empleo. No hay ningún requisito que obligue a un empleado sometido a un trato tan dispar a probar además que ha sufrido un perjuicio tangible en el trabajo.”(*Henson v. City of Dundee*, 1982).

sexual violaba el Título IX y que la víctima tenía derecho a exigir una reparación económica a la escuela.

Siguiendo esa línea, en 1997 el Departamento de Educación de Estados Unidos publicó las primeras directivas sobre acoso en las escuelas, las cuales incluyeron criterios para tratar el acoso sexual horizontal (entre pares) y vertical (entre profesores o trabajadores y estudiantes). Estos criterios serían reforzados por la Corte Suprema en los casos *Gebser v. Lago Vista Independent School District* (1998) y *Davis v. Monroe County Board of Education* (1999).

Si bien estos avances fueron posibles gracias al marco jurídico sobre discriminación, casos como *Garcia v. Elf Atochem North America* (1994) y *Oncale v. Sundowner Offshore Services* (1996) evidenciaron aspectos problemáticos de esta lectura⁸⁶. Desde entonces, la doctrina jurisprudencial estadounidense ha buscado adoptar algunos criterios relacionados a la violencia de género que le permitan sortear las graves limitaciones del marco normativo sobre discriminación⁸⁷.

Por suerte, este no es el caso de la normativa internacional sobre derechos humanos. Desde mediados de los 80's, tanto el sistema universal como el sistema interamericano de protección de los derechos humanos han ido apartándose poco a poco del paradigma de la discriminación e incorporando algunos criterios de la teoría de género para regular y atender adecuadamente el acoso sexual.

2. El acoso sexual en el marco del sistema universal de Derechos Humanos

Debido a los orígenes liberales del derecho internacional, los primeros avances normativos relacionados a temas de género se dieron bajo el enfoque de igualdad y no discriminación. Ejemplo claro de ello es la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW) de 1979, instrumento orientado a promover la participación económica, social y política de las mujeres en igualdad de condiciones⁸⁸. Si bien la Convención marcó un hito en la historia de los derechos de mujeres en la esfera pública, no se puede decir lo mismo de la esfera privada. De hecho,

⁸⁶ Pese a que tanto en *García* como en *Oncale* el acoso sexual fue corroborado, la Corte se vio obligada a desestimar ambos casos por no ajustarse a los criterios clásicos sobre discriminación en base al sexo. Dos años después, en el caso *Oncale v. Sundowner Offshore Services* (1998), la Corte Suprema tuvo que reevaluar dichos criterios para atender aquellos casos de acoso que se dan entre personas del mismo sexo.

⁸⁷ Véase *Ellison v. Brady* (1991), *Jenson v. Eveleth Taconite Co. b* (1991), *Faragher v. City of Boca Raton, Florida* (1998), *Burlington v. Ellerth* (1998), *Burlington Northern & Santa Fe Railway Co. v. White* (2006) y *Reeves v. C.H. Robinson Worldwide, Inc.* (2010).

⁸⁸ Cabe notar que el criterio de igualdad presente en la Convención está construido en base a un sujeto político masculino. Como señalan Charlesworth, Chikin y Wright, “aunque la Convención va más allá de simplemente exigir la igualdad de oportunidades y abarca el concepto más polémico de igualdad de resultados que justifica programas de acción afirmativa y protección contra la discriminación indirecta, la suposición subyacente de su definición de discriminación es que las mujeres y los hombres son iguales...las nociones de igualdad de oportunidades e igualdad de resultado aceptan la aplicación general de un estándar masculino (excepto en circunstancias especiales como el embarazo) y prometen una forma muy limitada de igualdad: ser igual es ser como un hombre” (1991, pp. 630 – 631).

a excepción de lo dispuesto sobre trata de mujeres y prostitución, la Convención omite toda referencia a la violencia contra la mujer (Coomaraswamy, 2010, p. 1253).

Esto cambió con la adopción de la Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993. Desde entonces, se reconoce que los derechos de las mujeres son derechos humanos⁸⁹ y que eliminar la violencia en el espacio público y privado es un deber de los Estados. Desde entonces y de forma progresiva el sistema universal de derechos humanos ha ido incorporando los criterios del modelo sociocultural sobre violencia de género. Esta transición hacia una mirada más amplia del fenómeno está presente en las recomendaciones generales elaboradas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer – CEDAW.

2.1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

En tanto la discriminación es incompatible con la dignidad y el bienestar social, la Convención dispuso que los Estados tenían la obligación de garantizar la participación de las mujeres en los procesos sociales, económicos y políticos en igualdad de condiciones que los varones. Para estos efectos, definió “discriminación contra la mujer” como todo trato desigual que menoscabe el goce o ejercicio de derechos y libertades de las mujeres⁹⁰.

La Convención reconoció que para alcanzar la igualdad sustantiva entre varones y mujeres es necesario modificar los roles y dinámicas tradicionales en todas las esferas de la sociedad, lo que incluye los espacios educativos. Por ello dispuso que los Estados tenían el deber de implementar medidas apropiadas para garantizar el desarrollo de las mujeres en igualdad de condiciones que los varones⁹¹, medidas orientadas a modificar

⁸⁹ “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.” (Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993, Artículo 18).

⁹⁰ “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, Artículo 1)

⁹¹ “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, Artículo 3).

los patrones socioculturales basados en la desigualdad entre varones y mujeres⁹², especialmente en el plano educativo⁹³.

2.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

La Declaración de 1993, también conocida como la Declaración de Viena, fue el primer instrumento jurídico en reconocer que la violencia contra la mujer es una manifestación de la desigualdad estructural y una violación a los derechos humanos

“una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre” (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993, párrafo 6)

Fue también el primero en referirse al acoso sexual como una forma de violencia física, sexual y psicológica⁹⁴.

2.3. Recomendaciones del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer – CEDAW

El numeral 1 del artículo 17º de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer dispuso la creación de un Comité de expertos destinado a dar seguimiento a la aplicación e implementación de lo propuesto en la Convención. Por ello, desde 1979, el Comité CEDAW es el órgano encargado de monitorear la implementación de la Convención a través de reportes de progreso y recomendaciones a los Estados parte.

⁹² “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; (...)” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, Artículo 5).

⁹³ “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...) c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza; (...) f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente; (...)” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, Artículo 10).

⁹⁴ “Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: (...) b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada (...)” (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993, Artículo 2).

A la fecha, el Comité ha emitido 37 recomendaciones generales relacionadas a derechos de las mujeres, 5 de las cuales abordan tópicos importantes para la presente investigación como veremos a continuación.

2.3.1. Recomendación General N° 19 relativa a violencia contra la mujer

La Recomendación, aprobada en 1992 durante el 11° período de sesiones del Comité CEDAW, hace algunas precisiones sobre los artículos la Convención de 1979.

Sobre la definición de discriminación enunciada en el artículo 1 de la Convención, el Comité señala que todo acto o amenaza que genere sufrimiento físico, mental y/o sexual sobre las mujeres o que las afecte particularmente está incluido en el concepto de discriminación aun si no se reconoce expresamente en la Convención⁹⁵.

En referencia a los artículos 2.f, 5 y 10.c de la Convención y en sintonía con los criterios del modelos sociocultural, el Comité interpreta la violencia contra las mujeres como una forma de control sobre ellas que busca privarlas del ejercicio efectivo de sus derechos y mantenerlas en un papel subordinado en todas las esferas de la sociedad⁹⁶.

Si bien el texto de la Convención no hace referencia expresa al acoso sexual, el Comité sostiene que ésta es una forma de control que pone en riesgo la integridad física y psicológica, la seguridad y vida profesional de las mujeres⁹⁷.

⁹⁵ “En el artículo 1 de la Convención se define la discriminación contra la mujer. En la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones concretas de la Convención, independientemente de que en ellas se mencione expresamente a la violencia o no. La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación, tal como se entiende en el artículo 1 de la Convención. Estos derechos y libertades comprenden, entre otros: a) el derecho a la vida; 2 b) el derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; c) el derecho a la protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno; d) el derecho a la libertad y la seguridad de las personas; e) el derecho a la protección igual de la ley; f) el derecho a la igualdad en la familia; g) el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental; h) el derecho a condiciones de empleo justas y favorables”. (CEDAW, 1992, párrafos 6 y 7).

⁹⁶ “Las actitudes tradicionales según las cuales se considera a la mujer como subordinada o se le atribuyen funciones estereotipadas perpetúan la difusión de prácticas que entrañan violencia o coacción (...) Esos prejuicios y prácticas pueden llegar a justificar la violencia contra la mujer como una forma de protección o dominación de la mujer. El efecto de dicha violencia sobre la integridad física y mental de la mujer es privarla del goce efectivo, el ejercicio y aun el conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Si bien en esta observación se hace hincapié en la violencia real o las amenazas de violencia contra la mujer, sus consecuencias estructurales básicas contribuyen a mantener a la mujer en un papel subordinado, a su escasa participación en política y a su nivel inferior de educación y capacitación y oportunidades de empleo.” (CEDAW, 1992, párrafos 11).

⁹⁷ “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el acoso sexual en el lugar de trabajo. El acoso sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa

Ante esto, el Comité recomienda a los Estados a adoptar medidas eficaces para sancionar este tipo de conductas, proteger a las víctimas y prevenir este tipo de situaciones a través de la reeducación y sensibilización de hombres y mujeres⁹⁸.

2.3.2. Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Recomendación, aprobada en el 2010 durante el 47° período de sesiones del Comité CEDAW, aclara puntos importantes de la Convención como de las obligaciones de respetar, proteger y cumplir a las que se comprometen los Estados parte.

En primer lugar, el Comité precisa que aun cuando la Convención hace referencia a la discriminación por razones de sexo una interpretación comprehensiva de los artículos 1, 2 y 5 permite entender que se refiere a toda forma de discriminación por razones de género. Para estos efectos, define “género” como aquella construcción sociocultural que atribuye características, roles y posición jerárquica a las personas en razón a características biológicas. Por consiguiente, al hablar de violencia por motivos de género se refiere a aquellas formas de violencia dirigidas contra las mujeres por el hecho de serlo⁹⁹.

Ante esto, el Comité recomienda a los Estados a adoptar medidas eficaces para sancionar este tipo de conductas, proteger a las víctimas y prevenir este tipo de situaciones a través de la reeducación y sensibilización de hombres y mujeres¹⁰⁰.

le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” (CEDAW, 1992, párrafos 17 y 18).

⁹⁸ “A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que: t) Los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras: i) medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo.” (CEDAW, 1992, párrafo 24).

⁹⁹ “La discriminación contra la mujer por motivos de sexo y género comprende, como se señala en la Recomendación general N° 19 relativa a la violencia contra la mujer, la violencia por motivos de género, es decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada. Es una forma de discriminación que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre. Abarca los actos que infligen lesiones o sufrimientos de carácter físico, mental o sexual, la amenaza de dichos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad, la violencia cometida en la familia o la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, o la violencia perpetrada o condonada por el Estado o sus agentes, independientemente del lugar en que se cometa. La violencia por motivos de género puede constituir una violación de disposiciones específicas de la Convención, aun cuando dichas disposiciones no mencionen expresamente la violencia. Los Estados partes están obligados a proceder con la diligencia debida para prevenir, investigar, enjuiciar y castigar esos actos de violencia por motivos de género...” (CEDAW, 2010, párrafo 19).

¹⁰⁰ “A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que: t) Los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas, incluidas entre otras: i) medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos

2.3.3. Recomendación general N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia

La Recomendación, aprobada en el 2015 durante el 61° período de sesiones del Comité CEDAW, reconoce que existen obstáculos estructurales e institucionales que limitan la capacidad de las mujeres de acceder a la justicia y obtener protección en condiciones de igualdad.

El Comité resalta que los estereotipos y prejuicios propios de una cultura machista tienen injerencia en el sistema de justicia y pueden comprometer la imparcialidad de sus operadores.

Los estereotipos y los prejuicios de género en el sistema judicial tienen consecuencias de gran alcance para el pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres. Pueden impedir el acceso a la justicia en todas las esferas de la ley y pueden afectar particularmente a las mujeres víctimas y supervivientes de la violencia. Los estereotipos distorsionan las percepciones y dan lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos. Con frecuencia, los jueces adoptan normas rígidas sobre lo que consideran un comportamiento apropiado de la mujer y castigan a las que no se ajustan a esos estereotipos. El establecimiento de estereotipos afecta también a la credibilidad de las declaraciones, los argumentos y los testimonios de las mujeres, como partes y como testigos. Esos estereotipos pueden hacer que los jueces interpreten erróneamente las leyes o las apliquen en forma defectuosa. Esto tiene consecuencias de gran alcance, por ejemplo, en el derecho penal, ya que dan por resultado que los perpetradores no sean considerados jurídicamente responsables de las violaciones de los derechos de la mujer, manteniendo de esta forma una cultura de impunidad. En todas las esferas de la ley, los estereotipos comprometen la imparcialidad y la integridad del sistema de justicia, que a su vez puede dar lugar a la denegación de justicia, incluida la revictimización de las denunciantes. (CEDAW, 2015, párrafo 26)

Ante esto, recomienda a los Estados tomar medidas para concientizar a los agentes de justicia (incluyendo operarios de sistemas cuasi judiciales, estudiantes de Derecho y profesionales vinculados a casos de violencia de género) e incorporar la perspectiva de género al sistema de justicia (CEDAW, 2015, párrafo 29).

El Comité reconoce también la necesidad de modificar los patrones sociales de conducta que arrastran múltiples formas de discriminación contra las mujeres y resalta la obligación de los Estados de tomar medidas para concientizar a las personas a través de una educación con perspectiva de género (CEDAW, 2015, párrafos 30 – 34). Por ello recomienda, entre otras cosas, que los Estados

integren en los planes de estudios a todos los niveles educativos, programas educacionales sobre los derechos de las mujeres y la igualdad entre los géneros, incluidos los programas de conocimientos jurídicos, que hagan hincapié en la función esencial del acceso de la mujer a la justicia y la función de los hombres y los niños como proponentes interesados directos. (CEDAW, 2015, párrafo 33)

tratos en la familia, el ataque sexual y el acoso sexual en el lugar de trabajo.” (CEDAW, 1992, párrafo 24).

Por otro lado, el Comité considera importante incorporar la perspectiva de género al derecho administrativo, social y laboral, áreas del derecho con las que las mujeres tienen contacto en el día a día (CEDAW, 2015, párrafos 52 - 53).

2.3.4. Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19

La Recomendación, aprobada en 2017 durante el 67° período de sesiones del Comité CEDAW, revisa la recomendación N° 19 y determina criterios para reforzar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados.

El Comité reconoce que la violencia en base a género afecta a las mujeres de múltiples maneras a través de su ciclo de vida y se agudiza al intersectarse con criterios de edad, clase, raza, orientación sexual, religión, etc. (CEDAW, 2017, párrafo 11). Reafirma también que la violencia responde a patrones socioculturales que buscan mantener control sobre sus vidas¹⁰¹. Determina además que los Estados son responsables por los actos u omisiones de actores privados a los que les reconoce la facultad de proveer servicios públicos (CEDAW, 2017, párrafos 22 - 26). Este el caso de las universidades e instituciones de educación superior.

Cabe resaltar que la recomendación plantea medidas para: 1) prevenir situaciones de violencia de género a través de la reeducación, la participación activa de las mujeres en la formulación de medidas destinadas a ello, sensibilización de los operadores de justicia y quienes brindan servicios públicos; 2) proteger de forma adecuada a las denunciantes y testigos a través de medidas legales y procesales que tengan en cuenta la situación de riesgo en la que se encuentran y sus necesidades, el acceso a asesoría jurídica, médica y psicosocial gratuita o de bajo costo; 3) enjuiciar y castigar la violencia de género evitando mecanismos y procedimientos revictimizantes; y 4) reparar a las víctimas (CEDAW, 2017, párrafo 30 – párrafo 35).

2.3.5. Recomendación general N° 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación

La Recomendación, aprobada en 2017 durante el 68° período de sesiones del Comité CEDAW, analiza y brinda recomendaciones para enfrentar diversas situaciones que vulneran el derecho a la educación de mujeres y niñas.

¹⁰¹ “19. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer está arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. Esos factores también contribuyen a la aceptación social explícita o implícita de la violencia por razón de género contra la mujer, que a menudo aún se considera un asunto privado, y a la impunidad generalizada a ese respecto.” (CEDAW, 2017, párrafo 19)

El Comité reconoce que el acceso a la educación de mujeres y niñas tiene el potencial de transformar profundamente la sociedad y es un medio para que ellas se empoderen, conozcan y reclamen sus derechos, y participen activamente de procesos económicos, políticos y sociales (CEDAW, 2017, párrafo 13). No obstante, este proceso es obstaculizado por patrones sistémicos de subordinación femenina que se reproducen en las instituciones educativas¹⁰².

Estos patrones se imprimen en relaciones de poder y pactos de impunidad que generan, a su vez, escenarios de acoso y abuso sexual. La violencia de género a la que son sometidas niñas y mujeres estudiantes genera efectos adversos sobre su salud y bienestar, incide en su desarrollo académico y es un factor a considerar al hablar de deserción educativa. Cabe resaltar que pertenecer a un grupo históricamente discriminado por cuestiones de raza, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc., aumenta el riesgo de sufrir violencia en la escuela (CEDAW, 2017, párrafos 40-45).

El Comité señala que el acoso y el abuso sexual no son atendidos de forma sistémica, ni forman parte de las políticas y programas educativos¹⁰³. Por ello, recomienda medidas como la promulgación de leyes, políticas y procedimientos para atender de forma adecuada la violencia contra niñas y mujeres en las escuelas y buscar contratar a más docentes mujeres en ambientes de enseñanza donde predominan los varones (CEDAW, 2017, párrafo 63).

Como hemos podido apreciar, en el marco del sistema universal de los Derechos Humanos se han adoptado una serie instrumentos normativos sobre el tema que incluyen normas convencionales, como la Convención CEDAW y de *soft law*, como la Declaración de Viena y las Recomendaciones Generales del Comité CEDAW¹⁰⁴. A través de estos instrumentos, los órganos del sistema universal han señalado que el acoso sexual es una expresión de violencia de género que se enmarca en un patrón sistémico de subordinación femenina que es, a su vez, causa y consecuencia de la violencia. Para atender a este fenómeno, el Comité CEDAW recomienda implementar medidas jurídicas y de otra naturaleza para prevenir, investigar y sancionar el acoso

¹⁰² “La persistencia de ese patrón está vinculada a los procesos de socialización que reproducen y mantienen una división sexual del trabajo que determina lo que es femenino y lo que es masculino y que está vinculada, a su vez, a una dicotomía entre lo público y lo privado en la que los hombres dominan la esfera pública y las mujeres la privada. El corolario de ese estado de cosas es que, en lugar de ser transformadora, la escolarización en instituciones se convierte en un instrumento del Estado para reproducir el orden de género y mantener las jerarquías masculino/femenino, dominación/subordinación y público/privado.” (CEDAW, 2017, párrafo 79).

¹⁰³ “Pese a que el acoso y el abuso sexuales a que se somete a las niñas en los centros de enseñanza están muy extendidos y constituyen un obstáculo fundamental a sus derechos a la educación y en la educación, esos factores no se han tenido en cuenta de manera sistemática en las políticas y programas educativos. En muchos casos no existe ningún mecanismo de rendición de cuentas estricto y, en las escuelas, el problema se ignora o se solventa culpando a las víctimas, mientras los autores quedan impunes.” (CEDAW, 2017, párrafo 67).

¹⁰⁴ Cabe precisar que, si bien la Declaración y las Recomendaciones Generales no son per se fuentes vinculantes, no dejan de tener efectos jurídicos. Como señala Pastor (2008, citado en Madrazo, A. et al, 2012) en tanto estos instrumentos desarrollan y precisan el contenido de la Convención, pueden constituir una fuente de Derecho.

sexual además de proteger y reparar a las víctimas. Entre las medidas a adoptar en el ámbito educativo resalta la paridad en la docencia, la implementación de mecanismos especiales de investigación, denuncia y reparación, prestar asistencia médica a víctimas de violencia, la elaboración de códigos de conducta para el personal y el estudiantado y la incorporación de tópicos relacionados a la materia a la currícula educativa.

3. El acoso sexual en el marco del sistema interamericano de Derechos Humanos

Mucho antes de la entrada en vigencia de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, más conocida como la Convención de Belem do Pará, la Comisión Interamericana de Mujeres - CIM era el órgano encargado de generar información sobre la situación de las mujeres en la región y promover instrumentos para garantizar sus derechos civiles y políticos en pro de la igualdad y no discriminación. Sin embargo, en la década de los 80's, la cantidad avasallante de casos de violencia reportados evidenció la necesidad de contar un marco normativo específico sobre el tema. Como consecuencia, años más tarde se aprobaría la Convención anteriormente mencionada.

A diferencia de la CEDAW, la Convención de Belem do Pará reconoce expresamente que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que los Estados tienen la responsabilidad de hacerle frente a la violencia sin importar si se produce en la esfera pública o en la privada (Mejía, 2012, pp.194 -195). Desde entonces, a través de mecanismos como el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- MESECVI y sus órganos jurisdiccionales y de consulta, el sistema interamericano ha abordado ampliamente el tema de género y aportado sustancialmente en la lucha contra la violencia de género.

3.1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

La Convención, aprobada en junio de 1994 durante el XXIV período de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos, atenta contra la dignidad humana y es una manifestación de estructuras de poder que se cimientan en la desigualdad entre varones y mujeres.

En primer lugar, define en el artículo 1° la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” y reconoce el acoso sexual como una forma de violencia contra la mujer que tiene lugar en distintas esferas de la vida de las personas como, por ejemplo, las instituciones educativas (artículo 2°).

Enuncia también el deber de los Estados de Parte de adoptar políticas y medidas jurídicas orientadas a la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, adoptar programas destinados a modificar los patrones socioculturales basados en un criterio de inferioridad de las mujeres frente a los varones y capacitar a los operadores de justicia y personal a cargo de aplicar las medidas de prevención, sanción y erradicación (artículos 7° y 8°).

3.2. Instrumentos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – MESECVI

En octubre de 2004, la conferencia de Estados parte de la Convención de Belém do Pará, aprobó el estatuto del MESECVI, mecanismo encargado de hacer seguimiento a la implementación de la Convención y establecer un sistema de cooperación técnica que permita a los Estados compartir experiencias (2004, artículo 1°).

El Estatuto del MESECVI prevé la creación de un Comité de expertas – CEVI (2004, artículo 5°), órgano técnico intergubernamental responsable de evaluar a los Estados parte y hacer seguimiento de la implementación de sus recomendaciones¹⁰⁵.

A la fecha, el Comité de Expertas ha emitido 3 Informes Hemisféricos y 2 Informes de seguimiento de recomendaciones. Nos centraremos ahora en los Informes Hemisféricos emitidos

3.2.1. Primer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará

El primer informe hemisférico es el resultado de la evaluación multilateral del cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados parte de la Convención en el período 2005 a 2007.

El Comité señala que de los 28 Estados de América Latina y el Caribe, sólo 11 contaban con normas generales para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual y otros 2 sólo contemplaban el acoso sexual en el ámbito laboral (MESECVI, 2008, pp. 8-10). Ante ello, recomienda a los Estados tipificar el acoso sexual como un delito sin importar el ámbito en el que se desarrolle (MESECVI, 2008, p. 57).

Por otro lado, el Comité resalta que si bien el Perú es uno de los Estados que cuenta con disposiciones para sancionar diversas formas de violencia de género, incluyendo el acoso sexual, no cuenta con medidas que contemplen la reparación a víctimas de violencia ni establece sanciones específicas para los funcionarios públicos que incumplen su labor frente a casos de violencia de género (MESECVI, 2008, pp. 14.15).

¹⁰⁵ Reglamento del Comité de expertas del Mecanismo de seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” (Lima: Duodécima reunión del Comité de Expertas, 2015), artículo 3°.

3.2.2. Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará

El segundo informe hemisférico es el resultado de la evaluación multilateral del cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados parte de la Convención en el período 2010 a 2012.

El Comité de Expertas observó que, como resultado de la escasa información sobre el tema, no existe consenso en la terminología empleada para tratar lo que, para propósitos de esta investigación, denominamos “acoso sexual”, ni sobre las medidas que deben tomarse frente a situaciones de esta naturaleza: en algunos casos se considera una falta administrativa, en otros como un delito que involucra prisión efectiva (p. 24). No obstante, reconoce que son cada vez más los Estados que implementan normas para prevenir y sancionar el acoso sexual.

3.2.3. Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará

El tercer informe hemisférico fue el resultado de la evaluación multilateral del cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Estados parte de la Convención en el período 2015 a 2017.

En él, el Comité de expertas recomendó a los Estados implementar medidas para atender el acoso sexual y otras formas de violencia de género en el ámbito educativo (MESECVI, 2017, p. 209)¹⁰⁶. Recomendó también la implementación de medidas en el marco de políticas educativas que garanticen la igualdad entre varones y mujeres, y la prevención de la violencia de género (MESECVI, 2017, p. 211)¹⁰⁷.

3.3. **Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos – Corte IDH lleva décadas revisando casos relacionados a la violación de derechos de las mujeres. No obstante, es recién en 2006 con el caso “Penal Miguel Castro Castro vs. Perú” que incorpora la perspectiva de

¹⁰⁶ “Establecer reglamentos y protocolos para prevenir el maltrato, el acoso sexual u otras formas de violencia en el ámbito educativo; difundir los derechos de niñas, niños y adolescentes, como también las obligaciones de docentes, autoridades y personal administrativo; y, crear instancias y procedimientos efectivos para denunciar la violación de sus derechos.” (MESECVI, 2017, p. 209).

¹⁰⁷ “Diseñar y ejecutar programas de estudio, mallas curriculares y producir materiales educativos que fomenten la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, modificando políticas públicas y prácticas en instituciones educativas que crean barreras que impiden a las mujeres tener libertad de elegir sobre áreas de estudio y opciones de carreras profesionales; permitan el desarrollo de habilidades e intereses sin estereotipos de género, estableciendo claras medidas legislativas y de política pública que aseguren que cuando las mujeres persigan actividades y disciplinas dominadas por hombres, las mujeres estén protegidas de acoso y abuso sexual; fomenten la autoestima, el diálogo y la resolución pacífica de conflictos; y, que promuevan la aceptación de las diferencias como una fuente de enriquecimiento mutuo...” (MESECVI, 2017, p. 211).

género en su jurisprudencia (Cardoso, 2015, p. 40). Desde entonces, ha desarrollado jurisprudencia valiosa sobre temas de género y violencia de género.

Para propósitos de esta investigación nos centraremos en siete sentencias que abordan puntos importantes sobre violencia de género aplicables a casos de acoso sexual.

3.3.1. Caso González y otras Vs. México (caso Campo Algodonero)

En la sentencia emitida en noviembre de 2009, la Corte IDH determinó que México incumplió el deber de prevención de la violencia contra la mujer y es responsable por la falta de diligencia en la investigación y sanción de los responsables de la desaparición, agresión sexual y muerte de tres mujeres en Ciudad Juárez.

En esta sentencia, la Corte IDH establece que los Estados están obligados a adoptar medidas de prevención, investigación y sanción de violencia de género en atención a lo dispuesto en la Convención Americana y la Convención de Belém do Pará. Considera también que para hablar de políticas integrales de prevención debemos tomar en cuenta tanto el contexto y los factores de riesgo como la capacidad de respuesta de las instituciones ante posibles casos (considerando N° 258).

Reconoce también que los estereotipos de género son causa y consecuencia de la violencia contra la mujer y tienen un impacto negativo en la investigación y sanción de este tipo de conductas (considerando N° 401). Esto explicaría la inacción de los operadores de justicia ante denuncias de violencia y la infravaloración de pruebas en estos casos. Todo ello genera un clima de impunidad que termina perpetuando la violencia de género

De otro lado, al momento de investigar dicha violencia, ha quedado establecido que algunas autoridades mencionaron que las víctimas eran “voladas” o que “se fueron con el novio”, lo cual, sumado a la inacción estatal en el comienzo de la investigación, permite concluir que esta indiferencia, por sus consecuencias respecto a la impunidad del caso, reproduce la violencia que se pretende atacar, sin perjuicio de que constituye en sí misma una discriminación en el acceso a la justicia. La impunidad de los delitos cometidos envía el mensaje de que la violencia contra la mujer es tolerada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de justicia (...) (González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, 2009, considerando N° 400).

Por último, analiza el concepto de reparación integral y determina que, ante contextos de violencia estructural, no es suficiente tomar medidas restitutivas (que buscan eliminar los efectos que la violación de derechos humanos produjo), sino que es necesario plantear medidas correctivas (que buscan transformar la situación más allá del caso concreto) (González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, 2009, considerando N° 450).

3.3.2. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México

En la sentencia emitida en agosto de 2010, la Corte IDH determinó que México es responsable por la violación de los derechos a las garantías y protección judicial de la Señora Valentina Rosendo Cantú, mujer indígena que fue víctima de violación sexual por parte de un grupo de militares.

En esta sentencia, la Corte IDH reconoce que formas de violencia de género como la violación sexual se caracterizan por producirse en ausencia de testigos por lo que, al no contar con pruebas gráficas, documentales o testigos, el testimonio de la víctima es una prueba fundamental (considerando N°89). En esa línea, la Corte IDH es consciente de la posibilidad de que el relato de la víctima contenga algunas imprecisiones producto del trauma sufrido (considerando N° 91).

Por otro lado, destaca que la participación de la víctima en los procesos de investigación y sanción está vinculada a su derecho al acceso a la justicia y la verdad, por lo que es de suma importancia que tenga acceso a los recursos necesarios para hacer efectivo su derecho (considerando N° 167). Afirma que el Estado debe garantizar el acceso y la capacidad de actuar de la denunciante en todas las etapas del proceso (considerando N° 213).

3.3.3. Caso J. vs Perú

En la sentencia emitida en noviembre de 2013, la Corte IDH determinó que el Perú es responsable por la violación del derecho a la integridad, la dignidad y la vida privada, la libertad y a las garantías judiciales de la señora J, mujer víctima de violencia sexual, tortura y detención arbitraria en manos de agentes estatales en el marco del conflicto armado interno.

En esta sentencia, la Corte IDH reconoce que el “manoseo sexual” del que fue víctima la señora J. es un acto humillante física y emocionalmente que vulneró su derecho a la integridad física y psicológica (considerandos N°361-362). Se trata de una forma de violencia sexual sobre la que se aplican los estándares de abuso sexual (considerando N° 323).

Subraya además que la decisión de investigar actos de tortura y violencia en el marco de instituciones bajo la jurisdicción del Estado no es una facultad discrecional, sino una obligación imperativa derivada del Derecho Internacional (considerando N° 350).

3.3.4. Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala

En la sentencia del caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala, la Corte IDH determinó que Guatemala es responsable por la violación del derecho a la vida e integridad personal de María Isabel Veliz Franco, menor que, en medio de un contexto de extrema violencia contra la mujer, fue secuestrada, torturada y asesinada. La Corte IDH reconoció que la el Estado no tomó acciones ante la denuncia de desaparición de Veliz Franco y que la falta de diligencia en la investigación y sanción de los responsables violó el derecho a las garantías y protección judicial de los familiares de María Isabel.

En esta sentencia, la Corte IDH reconoce que la falta de diligencia en la investigación y la falta de sanciones efectivas frente a casos de violencia de género generan un clima de impunidad que fomenta más violencia y que constituye una forma de discriminación

La Corte reitera que la ineficacia judicial frente a casos individuales de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad de las mujeres, así como una persistente desconfianza de estas en el sistema de administración de justicia. Dicha ineficacia o indiferencia constituye en sí misma una discriminación [de la mujer] en el acceso a la justicia. Por ello, cuando existan indicios o sospechas concretas de violencia de género, la falta de investigación por parte de las autoridades de los posibles móviles discriminatorios que tuvo un acto de violencia contra la mujer, puede constituir en sí misma una forma de discriminación basada en el género (Veliz Franco y otros vs. Guatemala, 2014, considerando N° 208).

Por otro lado, incide en la necesidad de incorporar una perspectiva de género en la investigación y capacitar adecuadamente a funcionarios y operadores de justicia en temas de discriminación y violencia de género (considerando N° 251)

3.3.5. Caso Espinoza Gonzales vs Perú

En la sentencia del caso Espinoza Gonzales vs Perú, la Corte IDH determinó que Perú es responsable por la violación del derecho a la libertad personal, a la integridad personal, a la protección de la honra y dignidad, y a las garantías y protección judiciales de Gladys Espinoza Gonzáles, mujer víctima de tortura, violación y otras formas de violencia sexual en manos de agentes estatales durante el tiempo que permaneció detenida.

En esta sentencia, la Corte IDH reitera que la ineficacia del sistema judicial para atender este tipo de denuncias propicia la impunidad, favorece la aceptación social de la violencia de género y genera un clima de inseguridad para las mujeres (considerando N° 280). Ante ello, ordena que los procesos de investigación relacionados a violencia sexual sean conducidos con perspectiva de género (considerando N° 309), lo que incluye mas no se limita a estándares específicos de valoración de la prueba (considerando N° 278).

3.3.6. Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala

En la sentencia del caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, la Corte IDH determinó que Guatemala es responsable por la violación del deber de garantizar el ejercicio del derecho a la vida e integridad personal en contextos de violencia de género, así como de la violación de las garantías y protección judicial de Claudina Isabel Velásquez Paiz, mujer secuestrada, violada y asesinada, y su familia.

En esta sentencia, la Corte reitera que los estereotipos de género generan escenarios de violencia que inciden en la labor de los operadores de justicia y las autoridades (considerando N° 180). En el caso de Claudina, como en muchos otros, estos estereotipos fueron empleados para justificar la violencia ejercida contra ella y culparla del resultado (considerando N° 183).

Por otro lado, como parte de las medidas de garantía de no repetición, la Corte ordena al Estado incorporar un programa de educación permanente sobre discriminación, estereotipos y violencia de género en la currícula de todos los niveles educativos (considerando N° 248).

3.3.7. Caso Favela Nova Brasilia Vs. Brasil

En la sentencia del caso Favela Nova Brasilia Vs. Brasil, la Corte IDH determinó que Brasil es responsable por la violación del derecho a la integridad personal, las garantías judiciales y la protección judicial de los hombres asesinados y mujeres y niñas violadas durante las redadas policiales en la favela Nova Brasilia. Cabe precisar que mientras los asesinatos fueron reportados como resultado de resistencia a la autoridad, las violaciones sexuales no fueron investigadas.

Siguiendo su línea jurisprudencial, la Corte IDH enuncia estándares relacionados a la diligencia debida y plazos razonables en casos de violencia sexual. Resalta que las secuelas físicas y psíquicas de la violencia varían de acuerdo a factores endógenos y exógenos de las personas por lo que es imprescindible tomar en cuenta las características personales de las víctimas al momento de determinar el grado de afectación sufrido (considerando N° 250).

Evidencia además la necesidad de introducir una perspectiva de género tanto en la investigación como en el proceso de sanción. Para ello, es necesario que los funcionarios y operadores de justicia estén debidamente capacitados en la materia. Es necesario también brindar garantías de seguridad a los testigos, peritos, familiares de las víctimas, así como a las personas involucradas en la investigación y el proceso penal (considerando N° 293).

Como hemos podido apreciar hasta ahora, tanto en el marco del Sistema Universal como del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la violencia de género es considerada una violación a los derechos humanos. Al ser el acoso sexual una expresión de esta forma de violencia, es obligación de los Estados erradicarla. Para este propósito, establecen criterios para la elaboración e implementación de medidas efectivas para la prevención y sanción de este tipo de conductas, así como para la protección y reparación de las personas agraviadas.

En primer lugar, en cuanto a medidas de prevención, los instrumentos del marco internacional de los derechos humanos se enfocan en la reeducación y sensibilización como vía para modificar los patrones socioculturales de conducta que derivan en episodios de violencia de género como el acoso sexual. Por otro lado, tanto el Comité CEDAW como la Corte Interamericana de Derechos Humanos han señalado que el mal

manejo y la impunidad en casos de violencia de género generan un clima de inseguridad y favorecen la naturalización y aceptación social de este tipo de conductas. Por ende, velar por el manejo adecuado y con enfoque de género de los procesos y procedimientos sancionadores es también una forma de prevenir el acoso sexual.

En segundo lugar, en cuanto a medidas de protección, ambos sistemas coinciden en la necesidad de contar con protocolos de atención y protección que se adecúen a la situación de riesgo y a las necesidades de víctimas y testigos.

En tercer lugar, en cuanto al procedimiento de investigación y sanción, ambos sistemas reconocen la necesidad de sensibilizar y capacitar a los operadores de justicia (que incluyen a los operarios judiciales, cuasi judiciales y estudiantes de Derecho), e incorporar el enfoque de género al sistema de justicia.

En cuanto a la reparación, la Corte Interamericana ha señalado la necesidad de adoptar tanto medidas restitutivas como correctivas para garantizar que estas situaciones no vuelvan a ocurrir.

Cabe señalar que al ser la Corte Interamericana intérprete última de la Convención Americana, en virtud al control de convencionalidad los Estados deben tomar en cuenta sus resoluciones incluso si no son parte de la controversia que da origen a la sentencia¹⁰⁸. Por ende, el Estado peruano debe ajustarse a lo señalado por la Corte para prevenir y sancionar el acoso sexual, proteger y reparar a las víctimas.

4. El acoso sexual en el marco normativo nacional

El acoso sexual aparece en el marco normativo peruano desde la década de los 80's. Tanto la Ley N° 23733 – Ley Universitaria de 1983 como la Ley N° 24514 – Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo de 1986 consideraban el acoso una conducta cuestionable cuando provenía de un docente o un empleador. No obstante ninguna de las normas establecía un procedimiento claro para hacer frente a este tipo de situaciones. La situación no cambió mucho en los 90's. Es recién en el 2003 que se aprueba la Ley y el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, normas que reconocen el acoso como una forma de violencia por razones de género.

¹⁰⁸ Esto mismo ha sido señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los siguientes términos: “La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana” (Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile, 2006, considerando N° 124).

Si bien su aprobación representó un avance, las graves deficiencias de la Ley y el Reglamento limitaron en gran medida sus aportes a la lucha contra el acoso sexual. En los años siguientes, la Ley N° 30364, el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, el Decreto Legislativo N° 1410 y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP saldaron algunos de sus vacíos e inconsistencias.

4.1. Normativa general sobre acoso sexual

Como señala el Comité de Expertas del MESECV – CEVI, en la región no existe un consenso en sobre el término más apropiado para denominar situaciones como las que venimos abordando. Algunos Estados han optado por usar el término “acoso sexual”, otros han preferido denominarlo “hostigamiento sexual”, otros usan ambos términos indistintamente y otros emplean el término “hostigamiento” para referirse a aquellas conductas que se dan en el marco de una relación vertical/jerárquica y “acoso” para referirse a aquellas que se dan en una relación horizontal/entre pares (2012, p.24).

Curiosamente, el Perú no calza en ninguno de estos grupos. Si bien a lo largo de los años la normativa peruana ha usado ambas denominaciones de forma indistinta¹⁰⁹, en casos como el de la Ley N° 27942 el término “hostigamiento” aludía únicamente a las conductas de tipo *quid pro quo*, lo que llevó a algunos autores a sostener que acoso y hostigamiento eran conceptos distintos. Lo cierto es que si alguna vez hubo una diferencia terminológica entre acoso y hostigamiento en el ordenamiento peruano, a nuestro juicio los últimos avances normativos hacen que esta diferencia sea meramente formal¹¹⁰.

Por otro lado, al igual que en otros países de la región, el acoso sexual puede derivar tanto en sanciones laborales y administrativas como en penales, sin perder de vista la naturaleza subsidiaria del fuero penal.

4.1.1. Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

La ley, aprobada en febrero de 2003, define hostigamiento sexual como la conducta reiterada de naturaleza sexual que no es bienvenida y que puede darse tanto dentro como fuera de relaciones jerárquicas (Ley N° 27942, 2003, artículo 4). La incorporación del término “reiterancia” en la definición trajo graves consecuencias para la lucha contra el hostigamiento sexual como veremos en el siguiente capítulo. Es recién en 2018, con la aprobación del Decreto Legislativo N° 1410, que el término desaparece de la definición legal del acoso sexual.

¹⁰⁹ La Ley N° 24514109, la Ley N° 27942 y los Decretos Supremos N°010-2003-MIMDES y N° 014-2019-MIMP hacen referencia al “a hostigamiento sexual” mientras que la Ley N° 30364, el Decreto Supremo N°009-2016-MIMP y el Decreto Legislativo N° 1410 emplean el término “acoso sexual.

¹¹⁰ El Decreto Supremo N° 014-2019-MIM que reglamenta la Ley N° 27942 hace referencia a diversos tipos de conductas y esquemas de acoso sexual.

Por otro lado, aunque la norma contempla tanto el acoso de tipo *quid pro quo* como el acoso por ambiente hostil, las medidas que propone se centran principalmente en relaciones formalmente jerárquicas al interior de instituciones públicas y privadas¹¹¹. Ahora bien, pese a que el título de la ley alude al término “prevención”, no dispone pasos concretos para realizar esta labor. Será el reglamento el que determine las medidas de prevención. Lo mismo ocurre con las medidas de protección.

Sobre los mecanismos de investigación y sanción, la Ley hace alusión a criterios generales y normas propias del derecho laboral y administrativo para encausar las denuncias por acoso sexual. Dispone también que los procedimientos tienen carácter reservado y confidencial hasta el momento en que se tome una decisión final (Ley N° 27942, 2003, Novena disposición final y complementaria). Cabe señalar que originalmente la Décima disposición final y complementaria otorgaba al denunciado la potestad de interponer acciones legales contra la denunciante y reclamar una indemnización en caso su queja sea declarada infundada. Esta disposición, indiferente a los obstáculos estructurales e institucionales que limitan la capacidad de las mujeres de obtener una tutela jurisdiccional efectiva, fue moderada en 2009 de modo que la persona denunciada sólo podrá accionar en contra de la denunciante cuando se acredite que ésta actuó de mala fe (Ley N° 29430, 2009, artículo 3). Pese a que se han presentado algunas iniciativas legislativas para modificar este punto, aún no es posible eliminar la figura de la “falsa queja” de nuestro ordenamiento jurídico.

Por último, como medida de reparación, la norma reconoce el derecho de la persona hostigada a solicitar el pago de una indemnización por la vía civil (Ley N° 27942, 2003, artículo 20).

4.1.2. Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES

A través del Decreto Supremo se aprobó el reglamento de la Ley N° 27942, reglamento que en junio de 2019 fue derogado tras la aprobación del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Aun tratándose de una norma derogada, consideramos importante revisar sus disposiciones para entender el marco jurídico vigente durante estos 16 años.

En un esfuerzo por saldar la controversia sobre el término “reiterancia”, el Reglamento señalaba que éste no era un elemento constitutivo del tipo, que su presencia tenía carácter meramente probatorio y que era un criterio para evaluar la gravedad de la conducta bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad (Decreto Supremo N° 010-

¹¹¹ En relación con situaciones de hostigamiento sexual en instituciones educativas, la norma reconoce cuatro regímenes: el de los directores y profesores de instituciones educativas públicas (sujetos a la derogada Ley N° 24029 – Ley del profesorado y actualmente por la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial); el del personal administrativo de instituciones educativas públicas (originalmente regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y actualmente por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil); el de los directores, profesores y trabajadores de instituciones educativas privadas (sujetos actualmente a las disposiciones del artículo 1 de la Ley N° 29430); el de los profesores universitarios (sujetos a la derogada Ley N° 23733 y actualmente a la Ley N° 30220 – Ley Universitaria). Por último, establece criterios para el pago de una indemnización en favor de la persona hostigada (Ley N° 27942, 2003, artículo 20).

2003-MIMDES, 2003, artículo 5 y 14). Pese a ello, el criterio de “reiterancia” continuó presente en el ordenamiento y fue recién en el 2018 con la aprobación del Decreto Legislativos N° 1410 que esta controversia fue zanjada.

Como parte de las medidas de prevención, el Reglamento dispuso que las universidades aboquen esfuerzos a informar sobre la normativa aplicable a casos de acoso sexual, realizar charlas informativas, desarrollar talleres dirigidos a estudiantes y capacitar a la comunidad universitaria sobre el tema (artículo 42).

El Reglamento establecía una serie de medidas cautelares que podrían ser dictadas para proteger a las víctimas de acoso sexual como la rotación o suspensión preventiva del presunto acosador, el impedimento de acercarse a la denunciante y su entorno, y la rotación de la denunciante a solicitud de ésta. Por otro lado, a responsabilidad del sector salud, las denunciadas de acoso sexual debían contar también con asistencia psicológica y de cualquier otra naturaleza que permitiera garantizar su integridad física y psicológica (artículo 7).

En el marco del proceso de investigación y sanción, el reglamento establecía algunas medidas cuestionables. Por ejemplo, para evaluar si se había configurado el acoso sexual y definir una sanción razonable, le otorgaba al órgano instructor la posibilidad de evaluar las cualidades y la trayectoria profesional y personal del denunciado, siempre teniendo presente que “tanto varones como mujeres...tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas” (artículo 11). Por otro lado, permitía a las partes presentar cualquier medio probatorio que consideraran idóneo para probar su postura y abría la posibilidad de confrontar a las partes en caso la persona denunciante lo solicite (Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES, 2003, artículo 8). Estos últimos criterios fueron revertidos por la Ley N° 30364, el Decreto Supremo N°009-2016-MIMP y los Acuerdos Plenarios N° 2-2005/CJ-116 y N° 1-2011/CJ-116.

En concordancia con la Ley, el reglamento reconocía la posibilidad de solicitar una reparación económica ante el fuero civil y establecía criterios para determinar la responsabilidad solidaria de la autoridad competente (artículo 13).

4.1.3. Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar □

La ley, aprobada en noviembre de 2015, plantea medidas para prevenir y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y brindar atención y protección a las víctimas, especialmente aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Los casos de acoso sexual contra mujeres en el ámbito educativo, particularmente universitario, estaría comprendido en esta norma como violencia contra la mujer por su condición de tal. Esto se refiere a las acciones u omisiones que, en un contexto de discriminación, dominación y subordinación hacia las mujeres, inhiben su capacidad de desarrollarse libremente (artículo 3.3 del Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP).

Como medidas de protección aplicables a estos casos, resaltan la prohibición de acercamiento y comunicación con la víctima por cualquier medio posible y la prohibición de toda forma de confrontación y conciliación entre víctima y agresor, así como el derecho de la persona agraviada al cambio de horario y lugar de estudios, a la justificación de tardanzas e inasistencias y a la atención especializada (artículos 22, 25 y 12).

4.1.4. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP

El Decreto que aprueba el reglamento de la Ley N° 30364 establece medidas para la prevención y atención de víctimas de violencia, así como medidas procedimentales y procesales para atender sus denuncias.

La norma ordena a diversos sectores de la administración pública la elaboración e implementación de lineamientos para la prevención y protección contra la violencia. Cabe señalar, que el Ministerio de Educación publicó lineamientos para la educación escolar y universitaria en 2018.

Como parte de las medidas para la investigación y sanción de las denuncias, el Reglamento reconoce la necesidad imperante de que las pruebas sean valoradas evitando aplicar estereotipos discriminatorios y estipula que ante situaciones de violencia, las víctimas se acogerán a la Declaración Única evitando la necesidad de repetir el testimonio (artículos 10 y 11). En concordancia con los criterios fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y los acuerdos plenarios N°2-2005/CJ-116 y N° 1-2011/CJ-116 de la Corte Suprema del Perú, la norma señala que las declaraciones de la persona agraviada pueden ser consideradas prueba válida siguiendo ciertos estándares de certeza (ausencia de incredulidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación) e insta a evaluar la retracción de la víctima en razón al contexto opresivo en el que puede darse (Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, 2016, artículo 10 – artículo 12).

4.1.5. Decreto Legislativo N° 1410

El Decreto Legislativo, aprobado en setiembre de 2018, modifica el concepto de hostigamiento sexual, sus manifestaciones, consecuencias, procedimientos y sanciones comprendidas en la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Modifica también la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil para ampliar la causal de hostigamiento sexual como falta de carácter disciplinaria. Por último, modifica el Código Penal para incorporar el acoso, la difusión de imágenes de contenido sexual, el acoso sexual, el chantaje sexual como delitos.

Para estos propósitos, el Decreto define acoso sexual como cualquier forma a través de la que una persona “vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual” (artículo 2).

4.1.6. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Nuevo Reglamento de la Ley N° 27942

El Decreto Supremo, publicado en julio de 2019, deroga el anteriormente mencionado Decreto Supremo N°010-2003-MIMDES y aprueba el nuevo reglamento de la Ley N° 27942. Si bien el reglamento es aplicable a situaciones producidas en espacios donde se reproducen relaciones de poder – como en el ámbito laboral, educativo, militar, etc. –, para propósitos de esta investigación nos centraremos ahora en las disposiciones aplicables a todos los ámbitos y más adelante revisaremos aquellas específicamente relacionadas al ámbito universitario.

El nuevo reglamento reconoce como conductas sancionables tanto aquellas que involucren conductas sexuales como sexistas. Reconoce también que se configura independientemente de la posición jerárquica en la que se encuentren las partes involucradas a través y que la reiterancia es tan sólo un elemento indiciario (artículo 6).

Como parte del trabajo de prevención del acoso sexual, el reglamento ordena a las instituciones realizar evaluaciones anuales para medir el riesgo e impacto del acoso sexual empleando herramientas adecuadas que permitan que estas situaciones se repitan (artículos 10 y 23), a brindar capacitaciones de sensibilización (artículo 11 y Quinta Disposición Complementaria Final), realizar campañas informativas sobre los canales de atención y la ruta para reportar un incidente (artículo 12).

Una de las innovaciones más importantes de la norma en el marco de los procedimientos de investigación y sanción del acoso sexual es que reconoce que es responsabilidad de las instituciones iniciar investigaciones de oficio ante reportes de conductas que pueden configurar acoso sexual. Por otro lado, la norma ordena que las instituciones faciliten a las víctimas canales de atención médica física y psicológica (artículo 17), dicten medidas de protección para la persona denunciante y testigos (artículos 16 y 18), apliquen el enfoque de género a los criterios de valoración de la prueba y procedan de manera que evite toda forma de revictimización de la persona denunciante (artículos 15 y 20.4).

Otro cambio importante a resaltar es la ampliación de la competencia de la norma. El artículo 22 dispone que la renuncia o el término de la relación entre la parte denunciante o la parte denunciada y la institución no impacta negativamente en el procedimiento de investigación y sanción. Esta modificación es vital para la lucha contra la impunidad en casos de acoso sexual.

Por último, dispone que frente a este tipo de casos es posible recurrir a la vía judicial en aplicación de la Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Primera Disposición Complementaria Final).

4.2. Normativa sobre acoso sexual en el ámbito universitario

Si bien la Ley Universitaria de 1983 reconocía que el hostigamiento sexual era una conducta indigna y contraria al deber docente (Ley N° 23733, 1983, artículo 51 inciso

d), no estipulaba sanción alguna para este tipo de conductas. No fue sino hasta 2014, con la entrada en vigencia de la Ley N° 30220, que se establecen sanciones para este tipo de comportamientos en el ámbito universitario. Pese a ello, pasarían años antes de que las universidades implementen procedimientos de investigación y sanción para estos casos.

Fue a partir de la publicación del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU que, ante la amenaza de sanciones institucionales, la mayoría de universidades empezó a implementar medidas contra el hostigamiento sexual. Este proceso de adecuación se ha visto afectado por las disposiciones del Reglamento de la Ley N° 27942 que estandarizan y modifican de forma sustancial la estructura de los órganos de investigación y sanción de este tipo de conductas.

4.2.1. Ley N° 30220 - Ley Universitaria

La Nueva Ley Universitaria reconoce como falta muy grave el hostigamiento sexual y estipula que la sanción para el docente que incurra en esta falta es la destitución (Ley N° 30220, 2014, artículo 95, numeral 7). Por otro lado, establece la separación preventiva del docente como medida preventiva en el marco de un proceso administrativo por hostigamiento sexual sin perjuicio de la sanción que luego le corresponda destitución (Ley N° 30220, 2014, artículo 90).

4.2.2. Resolución Ministerial N°380-2018/MINEDU

La Resolución, publicado en julio de 2018, aprueba los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.

Los lineamientos buscan que las universidades aborden las situaciones de violencia de género como el hostigamiento sexual e implementen medidas institucionales adecuadas para prevenir e intervenir en este tipo de casos. Para ello, los Lineamientos disponen que las universidades deben contar con un documento normativo que contenga objetivos, estrategias y procedimientos aplicables a docentes, estudiantes, autoridades, funcionarios, personal no docente y otros servidores y determinen competencias y responsabilidades de las autoridades en la materia (Punto V).

Establece además disposiciones específicas referidas al eje de prevención (que contempla actividades de difusión de información, formación, concientización y sensibilización, diagnóstico y detección de potenciales casos, etc.), difusión de normas aplicables a casos de hostigamiento sexual, órganos competentes al interior de las universidades (Defensoría Universitaria, Tribunal de Honor u otras instancias definidas por las normas de cada universidad), pautas para la atención de quejas aplicables desde la presentación de las mismas (Punto VI).

Por último, dispone que cada universidad deberá establecer criterios propios para implementar los lineamientos (incluyendo sanciones frente a casos de falsa queja y entorpecimiento del proceso) y que contará con el apoyo de la Dirección General de

Educación Superior Universitaria de MINEDU para desarrollar sus instrumentos normativos (Punto VII).

4.2.3. Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU

El Decreto, de marzo de 2019, aprueba el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU. A través de este Reglamento, SUNEDU puede ejercer potestad sancionadora en caso se determine que las instituciones educativas públicas o privadas, nacionales o extranjeras en el territorio nacional, han incurrido en infracciones en el marco de su competencia.

El Reglamento considera una infracción muy grave “no contar con un documento normativo interno o protocolo, o contando con ellos, no activarlos, para la prevención, atención y protección en casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”. En caso la universidad incurriera en ella, se podría imponer de forma alternativa o conjunta una multa del 8% de sus ingresos brutos o de su presupuesto institucional y/o la cancelación de la licencia de funcionamiento (artículo 21).

4.2.4. Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

El nuevo reglamento de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece medidas especiales para atender el acoso sexual en diversos espacios educativos públicos y privados (artículo 39). Nos centraremos ahora en las disposiciones aplicables al ámbito universitario.

En el marco de la labor de prevención, el nuevo reglamento recoge casi las mismas disposiciones del antiguo reglamento y se enfoca en la difusión de información y capacitación sobre acoso sexual.

Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES	Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP
<p>Artículo 42°.- De la capacitación y prevención.-</p> <p>Las Universidades desarrollarán campañas de prevención del hostigamiento sexual mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados. b. Charlas informativas sobre el tema. c. Desarrollo de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual dirigido a los estudiantes a través de los 	<p>Artículo 47.- Acciones de prevención del hostigamiento sexual</p> <p>47.1 Los Centros Universitarios, además de lo establecido en el Capítulo I el Título II, desarrollan acciones de prevención del hostigamiento sexual, a través de la Defensoría Universitaria, conjuntamente con el Departamento de Bienestar Universitario o el que haga sus veces, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Difusión de la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como de documentos normativos internos

<p>departamentos de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.</p> <p>d. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y postgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.</p>	<p>del Centro Universitario, formatos de denuncia, el flujo del procedimiento y los plazos con los que cuentan las autoridades u órganos designados; a través de medios escritos, electrónicos, redes sociales, entre otros.</p> <p>b) Charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de prevención del hostigamiento sexual.</p> <p>c) Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención del hostigamiento sexual para la comunidad universitaria, así como promoción de la investigación vinculada al hostigamiento sexual a nivel de pregrado y posgrado.</p> <p>47.2 Las acciones de prevención son difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos del centro universitario.</p>
---	---

En contraste con los Lineamientos de MINEDU que señalan que las universidades contarán con el apoyo de esta institución para la elaboración de los instrumentos necesarios para intervenir ante casos de acoso sexual, el nuevo reglamento no especifica si alguna instancia estatal brindara apoyo técnico a las instituciones universitarias para diseñar las herramientas de diagnóstico, capacitación y sensibilización en materia de acoso sexual. En consecuencia, más allá de las pautas que propone, el contenido de estas medidas queda a criterio de cada institución lo que podría afectar gravemente el resultado.

Al igual que el antiguo reglamento, la nueva norma dispone una serie de medidas cautelares destinadas a proteger a las personas víctimas de acoso sexual que pueden ir desde la rotación o suspensión temporal del denunciado hasta la solicitud de una orden de alejamiento. Estas medidas estarán vigentes durante el procedimiento y podrán extenderse luego de terminado en caso el órgano decisor lo considere necesario para salvaguardar el bienestar de la víctima. Esto último representa un avance importante dado que en muchos casos las personas que denuncian casos de acoso sexual pueden ser víctimas de amedrentamiento luego de culminado el procedimiento. Además, en el marco de cuidado y atención de la víctima, la norma ordena a las universidades poner a disposición de las víctimas los canales de atención médica y psicológica con los que cuenten o en todo caso derivarla a los servicios de salud en el plazo más breve posible.

Por otro lado, con el fin de uniformizar los procedimientos de investigación y sanción, dispone que las instituciones universitarias deben instalar un comité de intervención frente al hostigamiento sexual en cada centro universitario, órgano que deberá ser conformado por representantes de la comunidad universitaria (garantizando la paridad

y la presencia proporcional de representantes estudiantiles) y la persona a cargo de la Defensoría Universitaria (Reglamento de la Ley N° 27942, artículo 48). Dicho comité deberá investigar de oficio o a pedido parte las denuncias por hostigamiento sexual¹¹², dictar medidas de protección para la víctima¹¹³ y emitir un informe dirigido al órgano instructor para el inicio del procedimiento disciplinario. Éste a su vez volverá a analizar el caso, a recibir los descargos del denunciado y a emitir un informe, esta vez dirigido al Decano de la Facultad, a la Oficina de Recursos Humanos, o al Tribunal de Honor dependiendo si la persona denunciada pertenece o no a una Facultad o es un trabajador administrativo. En caso el denunciado perteneciera a una Facultad, será el Consejo de Facultad el que determine la sanción luego de conocer nuevamente los alegatos de las partes. El caso podrá ser apelado ante el órgano correspondiente, que en la mayoría de casos es el Consejo Universitario.

Como podemos observar el procedimiento planteado en el nuevo reglamento es extremadamente intrincado y potencialmente revictimizante. Bajo este esquema, para emitir una resolución sobre un caso que involucra a un miembro de una Facultad se deberá involucrar a al menos cuatro instancias: el Comité, el Órgano Instructor, el Decanato y el Consejo de Facultad. Cinco, si contamos al Consejo Universitario. Por otro lado, a ningún miembro de estas instancias se le exige tener conocimientos en materia de género o violencia de género¹¹⁴. Cabe agregar que si bien la norma ordena mantener en reserva la identidad de las personas involucradas, la cantidad de personas involucradas en el procedimiento mella materialmente este propósito.

Por último, la norma ordena a las universidades a reportar semestralmente las denuncias y avances a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, artículo 52).

4.3. Otros instrumentos aplicables a casos de hostigamiento sexual

Hasta el momento ni el Tribunal Constitucional ni la Corte Suprema del Perú han tenido la oportunidad de revisar casos relacionados a hostigamiento sexual. Sin embargo, ambos órganos del sistema de justicia han sentado criterios importantes para tratar casos de violencia sexual que consideramos son aplicables para casos de acoso sexual.

4.3.1. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Recientemente, el Tribunal Constitucional peruano ha emitido dos sentencias relacionadas a la vulneración del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y debido proceso en la investigación de casos de violencia sexual. Estas sentencias marcan un

¹¹² Véase Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, artículo 49.1°

¹¹³ Para más información revisar Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, artículo 17°, 18° y 50° del Reglamento.

¹¹⁴ De acuerdo al inciso 5 del artículo 48 del Reglamento, es la normativa interna la que determina la composición y requisitos que deben cumplir los miembros del Comité. Entre estos requisitos, la formación en género es optativa.

paso importante hacia la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de justicia para la atención de casos de violencia de género como el acoso sexual.

4.3.1.1. Sentencia del Exp. 0521-2015-PA/TC

En la sentencia, el Tribunal analiza el recurso interpuesto por una víctima de violencia sexual y determina que el Ministerio Público vulneró su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva al no sustentar de forma adecuada, suficiente y congruente el archivamiento de su denuncia.

Es importante resaltar que el Tribunal asocia las arbitrariedades procesales cometidas en este caso con prejuicios y estereotipos de género relacionados a un perfil idealizado de víctima y de conducta procesal (considerando 28)¹¹⁵. Siguiendo la línea de la Recomendación General N° 33 del Comité CEDAW, la magistrada Ledesma sostiene que aplicar adecuadamente el enfoque de género es una obligación de la administración de justicia (Fundamento de voto de la magistrada Ledesma Narvaez, p. 20)¹¹⁶

4.3.1.2. Sentencia del Exp. 01479-2018-PA/TC

La sentencia analiza el caso de una mujer que interpuso un recurso por incumplimiento de funciones contra la fiscal que rechazó su denuncia de violación sexual, recurso que tampoco fue amparado por la Fiscalía. En este caso, el colegiado concluye que el Ministerio Público ha vulnerado el derecho de la víctima a la debida motivación de las resoluciones fiscales al considerar a priori que la fiscal denunciada no estaba en falta.

Siguiendo la línea jurisprudencial de la anterior sentencia, el Tribunal sostiene que la perspectiva de igualdad de género es una herramienta metodológica que permite materializar la igualdad de derechos entre varones y mujeres e insta a las instituciones públicas y privadas a incorporarla (considerados 9-10)¹¹⁷.

¹¹⁵ “Vale decir, que para formalizar una denuncia penal por violación sexual la disposición fiscal toma como criterios la demora en denunciar, la edad, ocupación de la víctima y las circunstancias en que ocurrieron los hechos; criterios que no hacen sino obstaculizar el acceso a la justicia de quien alega haber sido sexualmente agredida, como si por estos supuestos las personas debieran tener una protección mayor o menor de la justicia frente a las agresiones sexuales. Ello, claramente, contraviene la obligación constitucional del Estado peruano para tomar acciones idóneas orientadas a lograr la eficiencia en la impartición de justicia en casos de violencia contra la mujer (...)”. Extraído de: *Exp. 0521-2015-PA/TC*, 2018, Considerando N° 28.

¹¹⁶ “En suma, ante situaciones en las que las mujeres sean víctimas de cualquier tipo de violencia o discriminación, los jueces, sin caer en la pérdida de imparcialidad, deben orientar sus actuaciones desde la perspectiva del género, siempre buscando armonizar los principios constitucionales y la especial protección a la mujer en tales supuestos, de conformidad con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que sean vinculantes para el Estado peruano.” (*Exp. 0521-2015-PA/TC*, 2018, Fundamento de voto de la magistrada Ledesma Narvaez, p. 20)

¹¹⁷ “La desaparición de las desigualdades es un desafío social y es un objetivo cuyo cumplimiento involucra principalmente al Estado, pero también a todos sus integrantes en conjunto. En ese sentido, la perspectiva de igualdad de género, entendido como una nueva mirada a la desigualdad y a la situación de vulnerabilidad de las mujeres, se presenta como una herramienta metodológica que necesariamente debe ser empleada en el ámbito institucional (y también en el ámbito privado), ya que ayuda a la materialización de las medidas públicas adoptadas para lograr una real igualdad en derechos entre hombres y mujeres, y porque también instrumento ético que dota de legitimidad a las decisiones

El Tribunal reconoce además que incorporar la perspectiva de género importa cambios significativos en el razonamiento de los operadores de justicia y los procedimientos e instancias de la administración de justicia (considerado 11)¹¹⁸.

4.3.2. Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia

Entre los diversos Acuerdos que ha dictado la Corte Suprema vinculados a temas de género, dos son atinentes para el tema que tratamos: el Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116 que establece reglas para la valoración de la prueba testimonial presentada por la parte coimputada y la parte agraviada y el Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116 que plantea criterios para incorporar la perspectiva de género a los elementos del tipo penal, la valoración de la prueba y la actitud procesal en caso de delitos contra la libertad sexual.

Si bien el derecho administrativo sancionador es una rama propia del derecho, comparte el mismo estatuto constitucional que el derecho penal e invocan criterios, principios y garantías procesales comunes¹¹⁹. Por ello, pese a ser emitidas en el marco de la justicia ordinaria, los criterios adoptados por la Corte Suprema en estos Acuerdos Plenarios son aplicables en sede administrativa.

4.3.2.1. Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116

La Corte Suprema reconoce que la declaración de la persona agraviada puede considerarse una prueba válida en el marco de una investigación incluso si ésta es la única que puede testificar sobre los hechos. Para ello, se deberá tomar en cuenta garantías de certeza como la ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación (párrafo 10)¹²⁰.

institucionales que se tornen en aras de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria. La perspectiva de igualdad de género es, pues, una nueva forma de análisis que evidencia cómo es que determinados hechos o situaciones afectan de manera distinta a los hombres y a las mujeres, vale decir, un análisis con sensibilidad de género y motivado por lograr la equidad entre hombres y mujeres. Es esta definición conceptual la que explica por sí sola la necesidad de su incorporación en el ámbito institucional.” Extraído de: Exp. N° 01479-2018-PA/TC, 2019, considerados 9-10

¹¹⁸ “Ahora bien, la adopción de la perspectiva de igualdad de género en el ámbito institucional supone un proceso de cambio en la acostumbrada forma de ejercer la función y el servicio públicos, que propicia, a su vez, ajustes en las estructuras institucionales, así como la flexibilización en los procedimientos y prácticas rígidas diseñados para el funcionamiento estatal. De ahí que, por ejemplo, la adopción del enfoque de género en el ámbito de la administración de justicia supondría la creación de una jurisdicción y fiscalía especializadas, así como exigiría de un análisis con perspectiva de género presente en el razonamiento que sustenta las decisiones de jueces y fiscales al momento de impartir justicia y perseguir e investigar el delito.” Exp. N° 01479-2018-PA/TC, 2019, considerado 11.

¹¹⁹ Para mayor información, revisar: Tribunal Constitucional (2003). Sentencia del Exp. N° 2050-2002-AA/TC, 16 de abril de 2003.

¹²⁰ “Tratándose de las declaraciones de un agraviado (...) Las garantías de certeza serían las siguientes: a) Ausencia de incredibilidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza. b) Verosimilitud, que no sólo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas

4.3.2.2. Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116

En sintonía con lo dispuesto por la Corte IDH, la Corte Suprema reconoce que la presión emocional y social que soportan las víctimas de delitos de índole sexual puede incidir en la coherencia y firmeza de su denuncia, especialmente si es cometido al interior del entorno cercano de la víctima, por lo que es necesario flexibilizar razonablemente el requisito de unidad y firmeza del testimonio inculpatario (párrafo 24.)¹²¹. Por otro lado, dispone que cualquier prueba destinada a cuestionar la idoneidad moral de una víctima de violencia sexual debe ser valorada en estricta atención a criterios de ponderación y proporcionalidad, de lo contrario deberán ser declaradas inadmisibles (párrafo 34)¹²².

Por último, establece pautas para evitar, en la medida de lo posible, que el sistema de justicia revictimice a la parte agraviada. Entre estas medidas destaca la reserva de la identidad de la víctima y actuaciones judiciales, y la promoción de la declaración única. Sólo en casos excepcionales los jueces podrán solicitar que se reevalúe la declaración de la víctima (párrafo 38)¹²³.

corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria. c) Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior.” Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116, 2005, párrafo 10.

¹²¹ “La retracción como obstáculo al juicio de credibilidad se supera en la medida en que se trate de una víctima de un delito sexual cometido en el entorno familiar o entorno social próximo. En tanto en cuanto se verifique (i) la ausencia de incredibilidad subjetiva – que no existan razones de peso para pensar que prestó su declaración inculpatoria movidos por razones tales como la exculpación de terceros, la venganza, la obediencia, lo que obliga a atender a las características propias de la personalidad del declarante, fundamentalmente a su desarrollo y madurez mental-, y (ii) se presenten datos objetivos que permitan una mínima corroboración periférica con datos de otra procedencia –la pluralidad de datos probatorios es una exigencia de una correcta y segura valoración probatoria, sin perjuicio de que la versión de la víctima (iii) no sea fantasiosa o increíble y que (iv) sea coherente ... (v) uniformidad y firmeza del testimonio inculpatario, en los delitos sexuales ha de flexibilizarse razonablemente. Ha de tenerse en cuenta que la excesiva extensión temporal de las investigaciones genera espacios evolutivos de sentimientos e ideas tras la denuncia, pues a la rabia y el desprecio que motivó la confesión de la víctima se contraponen sentimientos de culpa por denunciar a un familiar, o a una persona estimada. La experiencia dicta que no es infrecuente reproches contra la víctima por no cumplir con el mandato de mantener unido al grupo familiar, así como vivencias, en algunos casos, de las dificultades por las que atraviesa la madre para sostener económicamente a los miembros de la familia. Todo ello genera una sensación de remordimiento de la víctima por tales consecuencias, a lo que se suma, en otros casos, la presión ejercida sobre ésta por la familia y por el abusador, todo lo cual explica una retractación y, por tanto, una ausencia de uniformidad”. Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116, 2011, párrafo 24.

¹²² “El principio de pertinencia y el derecho constitucional de la víctima a que se proteja su derecho a la intimidad transforman las pruebas solicitadas para indagar respecto a su comportamiento sexual o social, anterior o posterior al evento criminal acaecido, en pruebas constitucionalmente inadmisibles, cuando impliquen una intromisión irrazonable, innecesaria y desproporcionada en su vida íntima. Éste sería el caso cuando se indaga genéricamente sobre el comportamiento sexual o social de la víctima, previo o posterior a los hechos objeto de investigación o enjuiciamiento –esta es la base de la regla 71 de las Reglas de Procedimiento y Prueba de la Corte Penal Internacional-. Por el contrario, ningún reparo se advierte en los actos de demostración y de verificación de las circunstancias en que se realizó la agresión sexual imputada.” Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116, 2011, párrafo 34.

¹²³ “A efectos de evitar la victimización secundaria, en especial de los menores de edad, mermando las aflicciones de quien es pasible de abuso sexual, se debe tener en cuenta las siguientes reglas: a) Reserva de las actuaciones judiciales; b) Preservación de la identidad de la víctima; c) Promover y fomentar la actuación de única declaración de la víctima (...) Excepcionalmente, el Juez Penal, en la medida que

Como hemos podido apreciar en este capítulo, tanto el marco normativo nacional como internacional reconoce que el acoso sexual es una forma de violencia de género que impacta en la vida y el desarrollo personal de las mujeres. Esto significa que, ante un caso de acoso sexual, los organismos destinados a sancionar estas conductas deben aplicar los criterios sobre violencia de género adoptados en el marco internacional de los Derechos Humanos, la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema. Además, en tanto la violencia de género atenta contra los derechos humanos, es obligación del Estado peruano establecer medidas para la prevención del acoso sexual y otras formas de violencia de género, la protección y reparación de las personas agraviadas por estas conductas.

Si bien se vienen dando ciertos avances en la materia, persisten algunas brechas importantes entre los criterios definidos por el marco internacional de derechos humanos y la normativa nacional, y entre la normativa nacional y la realidad en el ámbito universitario.

En primer lugar, la labor de prevención en marco internacional de Derechos Humanos involucra la reeducación en base a la igualdad de género¹²⁴, la sensibilización de los operadores de justicia¹²⁵, la difusión de información sobre el acoso sexual y rutas de denuncia¹²⁶ y la compilación de información estadística sobre el tema¹²⁷. En el marco nacional aplicable a las universidades, al igual que su predecesor, el nuevo reglamento de la Ley N° 27942 se centra principalmente en estos dos últimos aspectos, reduciendo la reeducación y sensibilización de la comunidad universitaria a una capacitación al inicio de la relación laboral/formativa y la de los operadores de justicia a una capacitación anual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, art. 11). Estas medidas están lejos de constituir un programa que permita realmente reeducar y sensibilizar a los miembros de la comunidad universitaria para modificar los patrones socioculturales de conducta que generan este tipo de situaciones. Además, como señala el Informe de

así lo decida podrá disponer la realización de un examen a la víctima en juicio cuando estime que tal declaración o exploración pre procesal de la víctima: a) no se ha llevado conforme a las exigencias formales mínimas que garanticen su derecho de defensa; b) resulte incompleta o deficiente; c) lo solicite la propia víctima o cuando ésta se haya retractado por escrito; d) ante lo expuesto por el imputado y/o la declaración de otros testigos sea de rigor convocar a la víctima para que incorpore nueva información o aclare sectores oscuros o ambiguos de su versión; e) evitarse el contacto entre víctima y procesado, salvo que el proceso penal lo requiera.” Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116, 2011, párrafo 38.

¹²⁴ Para mayor información revisar el artículo 5° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el artículo 8° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Sentencia del Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala de la Corte IDH.

¹²⁵ Para mayor información revisar las sentencias de los casos González y otras vs. México, Veliz Franco y otros vs. Guatemala, Espinoza Gonzales vs Perú y Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala de la Corte IDH, las recomendaciones generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW, y los tres informes hemisféricos del MESECVI.

¹²⁶ Para mayor información revisar el artículo 7° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, las recomendaciones generales N° 33, 35 y 36 del Comité CEDAW, y los tres informes hemisféricos del MESECVI.

¹²⁷ Para mayor información revisar, las recomendaciones generales N° 33, 35 y 36 del Comité CEDAW, y los tres informes hemisféricos del MESECVI.

Supervisión de la Defensoría del Pueblo (2019), tan sólo el 11% de los protocolos contra el hostigamiento sexual adoptados por las universidades contemplan éstas medidas de prevención.

En segundo lugar, si bien tanto el marco internacional de los derechos humanos¹²⁸ como en la normativa nacional se reconoce la importancia de la asistencia médica, legal y psicológica y otras medidas de protección aplicables a estos casos como la separación preventiva del denunciado, la rotación a solicitud de la persona denunciante, el impedimento de contacto, etc., apenas el 36% de las universidades aplico medidas de esta naturaleza (Defensoría del Pueblo, 2019, p. 47).

En tercer lugar, aunque en consonancia con lo dispuesto en el marco internacional de los derechos humanos¹²⁹ la normativa interna enuncia el enfoque de género como uno de los enfoques rectores de la investigación y sanción, procedimentalmente el nuevo reglamento de la Ley 27942 es innecesariamente complejo y potencialmente revictimizante.

Por último, mientras el marco internacional de los derechos humanos ha establecido criterios y obligaciones para la reparación integral de víctimas de violencia de género¹³⁰, la Ley N° 27942 reduce esta reparación a la posibilidad de la víctima de incoar acciones legales en el fuero civil para recibir una indemnización.

¹²⁸ Para mayor información revisar las sentencias de los casos González y otras vs. México, Rosendo Cantú y otra Vs. México, Espinoza Gonzales vs Perú y Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala de la Corte IDH, las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW y los tres informes hemisféricos del MESECVI.

¹²⁹ Para mayor información revisar las sentencias de los casos González y otras vs. México, Rosendo Cantú y otra Vs. México, J vs. Perú, Veliz Franco y otros vs. Guatemala, Espinoza Gonzales vs. Perú, Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala y Favela Nova Brasilia Vs. Brasil de la Corte IDH, las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW y los tres informes hemisféricos del MESECVI.

¹³⁰ Para mayor información revisar el artículo 7° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, las recomendaciones generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW, los tres informes hemisféricos del MESECVI y las sentencias de los casos González y otras vs. México, Rosendo Cantú y otra Vs. México, J vs. Perú, Veliz Franco y otros vs. Guatemala, Espinoza Gonzales vs. Perú de la Corte IDH.



CAPÍTULO III

El acoso sexual en espacios universitarios: análisis y propuestas a partir de la experiencia de la PUCP

En este capítulo, analizaremos la respuesta institucional ante casos de acoso sexual en la PUCP, tomando como base la información recogida a partir del contacto directo y constante con denunciantes de acoso sexual, activistas, docentes, representantes estudiantiles y otras personas involucradas en la atención y sanción de casos de acoso sexual al interior de la PUCP a raíz de mi labor como parte de las colectivas “Se Acabó el Silencio”.

La respuesta institucional de las universidades debe entenderse en el marco de un contexto en el que las mujeres llegaron al espacio de la educación superior tiempo después que los hombres y como resultado de sortear barreras culturales que las mantuvieron en el ámbito de lo doméstico. Por ello, empezaremos haciendo un recuento de los hitos y luchas de las mujeres universitarias en el Perú desde el siglo XIX hasta la actualidad. Esto nos permitirá entender porque, tras más de un siglo de maltratos, es en los últimos años que la discriminación y violencia de género en las universidades han adquirido mayor visibilidad. Luego, ahondaremos en el proceso que atravesó la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP y que derivó en la creación e implementación de políticas de promoción de la igualdad de género y el sistema especial para denuncias de acoso sexual. Finalmente, a partir de las fuentes antes señaladas evaluaremos si la respuesta institucional a los casos de acoso sexual, cumple con los criterios fijados por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos para casos de violencia de género.

Hemos optado por centrarnos en ésta universidad por dos motivos. En primer lugar, la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP fue la primera universidad peruana en elaborar e implementar un reglamento especial para los casos de acoso sexual que involucran a miembros de su comunidad¹³¹ y, hasta diciembre de 2018, era la única que contaba con un sistema especial de denuncia para este tipo de casos. En segundo lugar, como integrante de “Se Acabó el Silencio”, he tenido la oportunidad de acompañar a algunas denunciantes, conocer de cerca sus experiencias y las limitaciones del sistema de atención de la universidad. Ahora que todas las universidades se encuentran en proceso de adaptación al nuevo sistema de denuncia planteado por el reglamento de la Ley N° 27942, es importante hacer un balance de esta experiencia.

¹³¹ El Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual de 2016 establece criterios para el procedimiento de investigación y sanción de denuncias hechas contra estudiantes y docentes de la PUCP por parte de otros estudiantes, docentes y/o trabajadores administrativos de la universidad. En caso el hecho denunciado haya sido cometido por una persona que sólo ostenta un cargo administrativo, el procedimiento de investigación y sanción estará a cargo de la Dirección General de Talento Humano y se sujetará al marco normativo sobre hostigamiento sexual en el trabajo.

1. Segregación y resistencia: las mujeres peruanas en las universidades

En octubre de 1874, la cuzqueña Trinidad María Enríquez se convirtió en la primera mujer peruana en ingresar a una universidad. Pese a haber sido aceptada a inicios del mismo año, tuvo que esperar a que el gobierno del presidente Manuel Pardo y Lavalle emitiera una resolución suprema que le permitiera estudiar Letras y Jurisprudencia en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC. Incluso entonces, las autoridades universitarias la sometieron por casi dos semanas a una serie de evaluaciones para probar que merecía estudiar en el mismo espacio que los varones. Tras sortear una serie de obstáculos, empezó la carrera en abril de 1875 y desde entonces, su vida y desempeño académico estuvieron en boca de todos¹³².

Tres años después obtuvo el Bachillerato en Jurisprudencia. Sin embargo, tendría que enfrentar un nuevo reto: no existía norma alguna que autorizara a las mujeres graduarse de una universidad¹³³. Envío una solicitud al Congreso y mientras ésta esperaba ser atendida, sobrevino la Guerra con Chile. No le quedó otra opción que recurrir al Poder Judicial. En su desesperación, Enríquez escribía en un diario local

¡El eterno pupilaje que pesa sobre la mujer, me pareció una desigualdad indigna, pero sancionada por los hábitos y la ley! ¡Desde los primeros albores de mi razón concebí pues la idea de ser la primera en mi patria que se abiera paso en la noble carrera del foro, contribuyendo así a que dejara de ser utopía el brillante porvenir que alcanzaría con su completa emancipación la Mujer! ... arrancar parte del predominio del varón para compartirlo con la mujer, más adecuada para servir los intereses de la humanidad, por la dulzura de su carácter, por su exquisita sensibilidad, por la perspicacia de su imaginación y sutileza para las intrincadas investigaciones de la jurisprudencia; y elevar al pueblo por la instrucción, fue la consigna que me propuse desde niña y que con valor desesperado he perseguido a través de mi excepcional situación, desfalleciendo muchas veces, con las innumerables contradicciones de la maligna emulación; injustamente deprimida, temerariamente calumniada, absolutamente privada de todo apoyo moral y material, algo más, escasa de fortuna. (Glave, 1997, pp. 49 – 50)

Los sueños de Trinidad Enríquez de ejercer su profesión y abrir un estudio jurídico para atender los derechos de las personas más vulnerables se truncaron para siempre con su muerte en 1891. Esto no evitó que continuara siendo discriminada por ser mujer. Meses después de su fallecimiento, el Fiscal de la Corte Suprema se pronunció

¹³² Glave recoge un fragmento del diario regional “El Rodadero” donde se comentan los exámenes de Trinidad Enríquez. “Bien merece un aplauso la constancia con que esta señorita lucha contra todos los atributos que le oponen las preocupaciones, para hacer ver que no hay razón para privar a la mujer de los conocimientos profesionales, condenándola a la más odiosa de todas las esclavitudes – la esclavitud de la ignorancia”. (Glave, 1997, p. 47).

¹³³ Esto generó un gran debate dentro y fuera del Congreso. De acuerdo al principio *permissum videtur in omne quod non prohibitum; quae non sunt prohibita permissae intelliguntur* o “lo que no está prohibido está permitido”, al no existir una prohibición expresa se debería entender que las mujeres podían graduarse de una universidad. Sin embargo, diputados, senadores y magistrados se oponían a ello por considerar que esto alteraba el “orden natural de las cosas”. Para mayor información revisar: Ramos, N. C. A., y Baigorria, C. M. (2005). *Trinidad Mar Enríquez: Una abogada en los Andes*. Lima: Palestra Editores.

denegando por última vez su demanda judicial bajo el argumento de que las mujeres carecían de aptitudes para desempeñarse en el mundo del derecho¹³⁴.

Le siguió los pasos Margarita Práxedes Muñoz que en 1888 se convirtió en la primera mujer en ingresar a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM y, años más tarde, en la primera bachillera en ciencias. Al no poder ejercer su profesión en el Perú, se mudó a Chile para convertirse en médico. Años después publicó el libro “La evolución de Paulina” en el que evidenció algunos de los cuestionamientos de la época a las mujeres que elegían una carrera profesional y académica antes que el hogar y la labor doméstica¹³⁵.

En 1898, Laura Esther Rodríguez Dulanto se convirtió en la primera en culminar la carrera de medicina. Para hacerlo, fue necesario que el Congreso emitiera una Resolución Legislativa que le permitiera obtener el grado de doctora en ciencias. Incluso manteniendo una postura conservadora sobre el tema, Rodríguez le expresaba su molestia al entonces presidente Nicolás de Piérola en esto términos

Hoy... cuando por todas partes nos circunda la esplendorosa luz de nuestro siglo, cuando todo el mundo avanza y se trasforma por los impulsos de esa fuerza incontrastable del progreso, sería un verdadero anacronismo que la mujer de nuestra Patria permaneciera refractaria al adelanto y perfeccionamiento universales. Llegado es pues, el tiempo en que ella reaccione contra una condición que le fue impuesta por épocas que fueron, que adquieran la conciencia de sus propias facultades, y que iniciándose en las esferas sublimes de la ciencia pueda elevarse su espíritu hasta las

¹³⁴ “La mujer debe ser, ante todo, buena hija, buena esposa, buena madre de familia: Dios la puso en el mundo con ese objeto; y para que pudiera realizarlo, la dotó de belleza, candor, delicadeza de sentimientos y cierta tenencia a someter su voluntad y su inteligencia a las del hombre, en todos los estados de la vida. La poesía, la música, las labores domésticas, el comercio y la industria por menor y otras ocupaciones de este género, convienen a la mujer, pero la milicia, por ejemplo, la marina, la ingeniatura y otras profesiones que demandan fuerza física, vigor intelectual y cierta rudeza de voluntad, son absolutamente incompatibles con el carácter del ello sexo y con el fin que está destinada en la sociedad. La abogacía se encuentra en este caso, pues aun cuando no requiera esfuerzo físico, exige en cambio un gran desarrollo de la inteligencia...”. (Ramos & Baigorria, 2005, p. 116).

¹³⁵ En la novela sociológica ‘La evolución de Paulina’, Práxedes relata la siguiente conversación entre la protagonista y un amigo cercano: “Usted, Paulina, me parece con más aptitudes que cualquiera otra para abrazar la doctrina positiva, tiene usted un grandísimo anhelo de perfeccionamiento y está usted emancipada de todo sobrenaturalismo; se manifiesta usted además muy condolidada de los males que afligen a la sociabilidad humana; sobre todo podría usted hacer felices y numerosas conquistas en el sexo que tiene la primacía así en la belleza como en la virtud... Es preciso que usted se persuada de la trascendental importancia de la fe positiva: sólo ella puede hacer desempeñar a la mujer su verdadero rol en la sociedad ... ¿Podrá usted descansar tranquila al contemplar de cerca la condición de la mujer en nuestras sociedades que se titulan cultas? ¿Habría de resignarse a ver este ser predilecto condenado para siempre a optar entre la miseria, la enfermedad y la muerte prematura, o la más vil y abyecta de las degradaciones? ¿Toleraría usted que los hogares estuviesen para siempre privados de sus ángeles guardianes que no otra significan la madre, la hija, la esposa, porque las exigencias tiranas de un criminal egoísmo les impone la durísima necesidad de ir a buscar el pan a los talleres, que no son sino verdaderos focos de la inmoralidad, otras tantas salas de la prostitución? ... Ya usted sabe que según el régimen positivista, el bello sexo no debe tener otra ocupación que la de santificar el hogar doméstico. Nueva vestal que siempre habrá de alimentar el sacrosanto fuego del amor, la mujer inspirada por el altruismo, educará el corazón del hombre, dándole lo que no se encuentra en los liceos y las universidades, la inspiración, el sentimiento, en una palabra: la virtud.” (Práxedes, 2014, pp. 114-116).

serenísimas alturas donde brilla y se fecundiza el pensamiento... (Rodríguez, 1898, p. 5)

Al igual que sus predecesoras, Esther Festini de Ramos Ocampo precisó de un permiso especial para acceder a una educación superior. En 1900, sustentó su tesis de bachillerato y cuatro años más tarde se convirtió en la primera en alcanzar el grado de doctora en Letras.

Fue en 1908, treinta y cuatro años después de que Trinidad Enríquez ingresara a la universidad, que finalmente se reconoció el derecho de todas las mujeres peruanas a estudiar y obtener grados académicos en las universidades¹³⁶. A partir de entonces, la cantidad de estudiantes universitarias fue incrementando progresivamente.

Pese a que el acceso de las mujeres a la educación fue uno de los catalizadores de la transformación social del siglo XX, poco se ha escrito sobre el paso de estas por las universidades. Se sabe que en algún momento entre 1908 y 1919 se fundó la Federación de Universitarias Peruanas y que su presidenta, Miguelina Acosta Cárdenas, fue la primera abogada litigante en nuestro país; que en 1922 Luzmila Mendoza y Julia Castañeda se convirtieron en las primeras estudiantes en ingresar a la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP; que en 1946 Ella Dunbar Temple Aguilar se convirtió en primera catedrática universitaria y que Delia Tasaico del Pino fue la primera en graduarse como ingeniera por la Universidad Nacional de Ingeniería – UNI en 1966. Poco a poco, conforme fue creciendo el número de mujeres universitarias, episodios como estos dejaron de ser excepcionales.

Ciertamente, acceder a una educación superior permitió que las mujeres, particularmente las de clase media, se abrieran camino en nuevos campos profesionales y llevaran al espacio público sus reclamos sobre la desigualdad y la violencia. Como explica Manarelli

...en la medida en que la opinión de las mujeres era cada vez más parte del escenario público, la conducta masculina podía ponerse en tela de juicio; aparecían entonces los hombres incultos y vulgares, tiranos y brutales. Las voces que hicieron pública su discrepancia con estas concepciones fueron sobre todo las femeninas... Acusaciones de maltrato masculino contra las mujeres se habían escuchado durante siglos en las diferentes cortes de la ciudad. Los tribunales eclesiásticos y los juzgados civiles fueron usados con regularidad por las mujeres de todo orden social para expresar su disconformidad frente a las injusticias y hostilidades domésticas. Pero discutir sobre el balance de poder entre los sexos en las cámaras y en la prensa era diferente. Se trataba de cambiar una legislación que asignaba derechos a hombres y mujeres bajo determinados criterios y esto último era lo que estaba sobre el tapete. Mujeres en la calle y en la prensa eran más que un eco de lo se discutía en las cámaras. Feministas y educadoras escribían sobre el tema. Mujeres universitarias defendían en el claustro académico, probablemente ante profesores misóginos, tesis donde se cuestionaba la dominación

¹³⁶ “Artículo único.- Las mujeres que reúnan los requisitos que la ley exige para el ingreso a las universidades de la República, serán matriculadas en ellas cuando así lo soliciten, pudiendo optar los grados académicos y ejercer la profesión a que se dediquen (sic)” (Ley N° 801, 1908, artículo único).

patriarcal. Lo mismo venían haciendo algunos estudiantes hombres. (2008, pp. 120 – 121)

Desenvolverse en la universidad y la academia siempre fue una tarea difícil para las mujeres. Intelectuales como Clorinda Matto de Turner¹³⁷ y María Jesús Alvarado Rivera¹³⁸ tuvieron que exiliarse en Argentina luego de que, tras incesantes ataques, sus imprentas fueran destruidas. Laura Esther Rodríguez fue sometida a continuas humillaciones por parte de compañeros y docentes que marcaron el resto de su carrera¹³⁹. Incluso aquellas que como Miguelina Acosta se ganaron un espacio en la academia y la política, vivieron siempre a la sombra de sus contemporáneos¹⁴⁰. Así como ellas, miles de mujeres pagaron por años y en silencio el precio de vivir en un espacio históricamente controlado por varones. Tendrían que pasar varias décadas para que este tipo de situaciones fueran visibilizadas y atendidas.

Las primeras organizaciones universitarias sobre derechos de las mujeres y personas LGBTI de las que tenemos conocimiento surgieron poco antes del nuevo milenio. En 1998 se fundó en la PUCP el Grupo Universitario por la Diversidad Sexual – GPUC con el objetivo de brindar acompañamiento y contención a estudiantes LGBT¹⁴¹. Siete años después se fundó en la UNMSM la primera colectiva feminista universitaria llamada “La Mestiza”¹⁴². Le siguieron en los próximos años, la colectiva “Aquelarre” y el grupo LGBT “Irreversibles” en la Universidad Nacional Federico Villareal – UNFV. Iniciativas y organizaciones como éstas marcaron el inicio de una nueva era para las mujeres y otros grupos vulnerables dentro y fuera de los espacios universitarios. Sin embargo, la falta de recursos y herramientas limitó gravemente la sostenibilidad de estos espacios y la posibilidad de replicar este tipo experiencias en otras universidades.

¹³⁷ Como relata Berg, “por su desafío a la iglesia católica, al gobierno en poder, al ejército y a los preceptos de la alta sociedad limeña, Clorinda Matto de Turner pagó un precio bien alto. Fue enfoque de denuncia pública en varias ciudades peruanas, fue quemada en efigie y excoriada, sufrió la excomunión de la iglesia, el saqueo y la destrucción de su hogar y de su taller de imprenta feminista, y a los cuarenta y dos años, se tuvo que exiliar abruptamente para nunca más volver al Perú. Ni el entierro de sus huesos en un cementerio de su patria le fue permitida hasta 1924, quince años después de su muerte en Buenos Aires.” (1997, p.1).

¹³⁸ Por apoyar a los obreros despedidos por el régimen de Augusto B. Leguía, María Jesús Alvarado sufrió la destrucción de su imprenta, fue apresada y meses después exiliada a Argentina. Este hecho fue reportado por diversos diarios como una suerte de moraleja pues, como sostiene la editorial del diario “La Crónica” de enero de 1925, “cuando las mujeres se meten en cosas de hombres, se exponen a tener que someterse a las consecuencias de actos viriles”. (MIMDES, 2011, p. 8).

¹³⁹ Como relata Villavicencio, a Rodríguez la hostigaban colocándole testículos en los bolsillos e inventando historias sobre su vida y desempeño profesional. Incluso después de graduarse, sólo pudo trabajar en el Liceo Fanning porque nadie más quería contratarla (2018, pp. 197).

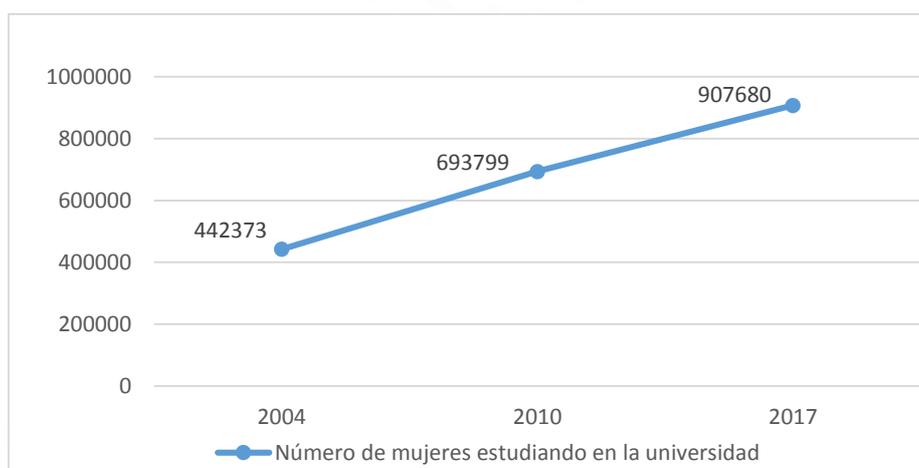
¹⁴⁰ Fue gracias a los conocimientos e ideas de Miguelina Acosta que José Carlos Mariátegui pudo acercarse a la Amazonía y escribir los “7 ensayos de interpretación de la realidad peruana” y su famosa tesis “El problema de las razas en América Latina”. Sin embargo, son pocos los que reconocen sus méritos.

¹⁴¹ De acuerdo a Mezarina (2015), es recién en 2009 y 2010 que GPUC empieza a tomar un rol más activo dentro y fuera de la universidad. Cabe señalar que la Reforma Trans surgió como una iniciativa de esta organización.

¹⁴² “La Mestiza” fue una colectiva feminista de izquierda que activó entre 2005 y 2009. Durante ese período editaron dos revistas de amplia difusión entre las feministas peruanas.

Es en los últimos cinco años que esto cambia drásticamente. El acceso masivo a nuevas tecnologías permitió que cada vez más personas conocieran y se involucraran en este tipo de procesos. Esto, sumado a la gran acogida que han tenido iniciativas como “Ni una menos” y #MeToo alrededor del mundo, explicaría porque en el período 2015 – 2019 surge la gran mayoría de iniciativas vinculadas a la lucha contra el acoso sexual y otras formas de violencia de género.

En esa línea, el creciente número de organizaciones feministas universitarias se condice también con un aumento significativo en el número de mujeres estudiando en las universidades. Como muestra el estudio realizado por Arellano (2019), entre 2004 y 2017 el número de estudiantes universitarias se ha duplicado, lo que significa que las mujeres representan actualmente el 51% de la población universitaria peruana.



Cuadro elaboración propia.
Fuente: (Arellano, 2019, p.4)

Es en este período que se empieza a gestar el movimiento universitario feminista. En 2014, se fundó Manada feminista¹⁴³ en la PUCP y “Versiones” en la UNMSM. Al año siguiente, se organizó la primera Asamblea de Mujeres de Letras y Derecho en la UNMSM por el derecho a estudiar en espacios libres de violencia, se fundó Reforma Trans en la PUCP y el Colectivo de estudios feministas y género en la UNFV. En 2016, nació el Círculo de Estudios Feministas FDCP en la UNMSM, la Colectiva “Awqa Feminista” en la Universidad Antonio Ruiz de Montoya – UARM y se creó la página “Ni una menos – UNFV”¹⁴⁴. En el mismo año, el movimiento feminista se estremeció con la

¹⁴³ Manada Feminista es un espacio político feminista donde ex militantes de agrupaciones universitarias de izquierda como Izquierda Universitaria, Refundación Comunista y Libertad Crítica podían abordar los temas de género bajo un enfoque interseccional, anti capitalista y decolonial. Desde 2015, organiza actividades relacionadas a temas de género y realiza intervenciones para visibilizar la elitización de la universidad.

¹⁴⁴ “Ni una menos” nació en 2015 en Argentina como un movimiento de lucha contra el feminicidio y otros casos de violencia de género. La falta de políticas públicas para prevenir y atender este tipo de casos, la indiferencia del sistema de justicia, el aumento en la tasa de feminicidios y la revictimización mediática de las víctimas generó una ola de indignación que llevó a más de 300 000 personas a las calles. Bajo la misma consigna y producto de la indignación generada por casos como el de Arlette Contreras y Lady

desaparición de la joven activista Solsiret Rodríguez¹⁴⁵. El caso de Solsiret impulsó a que en 2017 estudiantes de diversas instituciones se unieran para crear el Bloque Universitario Feminista, la primera plataforma nacional de articulación para la lucha contra la violencia de género en universidades y escuelas de educación superior¹⁴⁶. En 2018, se fundó la colectiva feminista Tikay en la Universidad Nacional del Callao – UNC y “Sin Restricciones” en la UNFV, se creó la página “Yo te creo hermana – PUCP” y nacieron las colectivas “Se Acabó el Silencio” para denunciar la indiferencia e impunidad ante casos de violencia sexual, acoso y otras formas de violencia de género en la PUCP. Finalmente este año surge “Resistencia Rabona” y la colectiva de Estudiantxs de la Maestría de Estudios de Género en la PUCP, “Proyecto M” en la UNMSM y la colectiva “Mujer” en la Universidad Nacional Agraria La Molina – UNALM¹⁴⁷.

2. El sistema de género en las universidades peruanas y la situación de la PUCP

Como hemos podido apreciar, históricamente la universidad ha sido un espacio dominado por los varones. Mientras ellos tuvieron la posibilidad de acceder a una educación universitaria desde fines del siglo XVI, las mujeres tuvieron que esperar más de 300 años para que el Estado peruano les permitiera estudiar una carrera universitaria y otros 30 años más para que reconociera su derecho a obtener grados académicos y ejercer una profesión. Es en los últimos años que el número de mujeres universitarias se ha incrementado hasta superar ligeramente el número de varones, lo que a su vez ha incidido en la creación de organizaciones y plataformas feministas en las universidades.

Guillén, en agosto de 2016 se organizó en el Perú la marcha denominada “Ni Una Menos: tocan a una, tocan a todas”. “Ni una menos – UNFV” nace en el marco de la organización de esta marcha. Desde entonces ha servido para darle seguimiento al caso de Solsiret Rodríguez y denunciar los casos de acoso y violencia sexual en las universidades.

¹⁴⁵ Solsiret es una activista feminista y estudiante de sociología de la Universidad Nacional Federico Villareal desaparecida el 23 de agosto de 2016. Desde entonces, su familia y compañeras no han dejado de buscarla. Para mayor información sobre el caso, revisar: Gallegos J. y León, N. (20 de agosto de 2019). Una lucha sin Solsiret. *La República*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/domingo/2019/08/19/una-lucha-sin-solsiret/2?ref=photogallery>

¹⁴⁶ El Bloque Universitario Feminista – BUF involucra a estudiantes de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Universidad Nacional Agraria La Molina, la Universidad Nacional del Callao, la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, la Universidad Federico Villareal, la Universidad Nacional de Ingeniería, la Universidad Privada del Norte, la Universidad Privada Cayetano Heredia, la Universidad de Lima y la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú. Esta plataforma ha tenido un rol vital en el posicionamiento de la agenda feminista universitaria en el Congreso, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria.

¹⁴⁷ Es importante notar que las diversas iniciativas que surgieron en este período presentan rasgos particulares. En primer lugar, se trata de organizaciones con una agenda común: el derecho de estudiantes, docentes y trabajadoras a desenvolverse en espacios libres de violencia de género. En segundo lugar, cada vez son más las organizaciones que optan por emplear el término “colectiva” en lugar de “colectivo” en un esfuerzo por reivindicar su identidad feminista a través de la resignificación del lenguaje. Finalmente, al igual que otras iniciativas enmarcadas en lo que se ha denominado la “cuarta ola del feminismo”, todas han usado las redes sociales para organizar y promover intervenciones estratégicas, asambleas y reuniones; denunciar hechos de violencia e impunidad, y pronunciarse sobre eventos coyunturales.

Esto no significa que el espacio universitario haya dejado de ser esencialmente masculino. Para empezar, las barreras socioeconómicas y culturales que restringen el acceso de las mujeres a la educación, especialmente a la educación universitaria, persisten hasta el día de hoy (Flecha, 2016). Analizando las cifras recogidas por el INEI sobre las brechas educativas entre varones y mujeres (2017), podemos afirmar que éstas continuarán definiendo la identidad del espacio universitario en los próximos años. Por otro lado, debemos reconocer que un número importante de las mujeres que logran acceder a una educación universitaria no llegarán a culminar la carrera. Estudios señalan que la violencia de género, las labores de cuidado, la falta de motivación y recursos pondría a las mujeres en mayor riesgo de deserción que a los varones (Fernández y Díaz, 2016; Vara Horna, A. et. al, 2016). Finalmente, aquellas que acceden y permanecen en la universidad suelen concentrarse en carreras tradicionalmente consideradas “femeninas”. De acuerdo a la información proporcionada por la SUNEDU (2019), mientras las mujeres representan el 70.1% de estudiantes de los programas de estudios en Educación, Artes, Humanidades, Ciencias Contables, Ciencias Sociales, Salud y Servicios Sociales son mujeres, en los programas de estudio de Ciencias Naturales e Ingeniería alcanzan apenas el 30.3%.

Estas brechas están también presentes en otras esferas de la vida universitaria. De acuerdo a información analizada por Grupo Sofía, sólo el 8% de las universidades peruanas están lideradas por mujeres¹⁴⁸ y menos de un tercio del total de docentes universitarios de ciencias sociales son mujeres (2016, p. 5). Considerando que las brechas en estas disciplinas suelen ser considerablemente menores a las de las Ciencias Naturales, debemos reconocer que materialmente las universidades continúan siendo espacios controlados por varones.

La Pontificia Universidad Católica del Perú no es ajena a esta realidad. Al igual que en el resto del país, el número de mujeres en ésta universidad ha ido creciendo de forma consistente en los últimos 20 años hasta el punto que hoy en día representan el 46.6% del estudiantado¹⁴⁹. Sin embargo, al ahondar en estas cifras, nos damos cuenta que los índices de segregación horizontal – que miden la concentración de mujeres y varones en diversos sectores/disciplinas – han permanecido virtualmente intactos.

¹⁴⁸ A partir de información de SUNEDU, Grupo Sofía afirma que de 110 universidades peruanas, sólo 9 tienen a una mujer como rectora. Para mayor información, revisar: Grupo Sofía (24 de noviembre de 2016). Seminario Anual de Investigación del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) [Powerpoint]. Recuperado de: <https://bit.ly/2OFj3z0>

¹⁴⁹ De acuerdo a información provista por la propia universidad, en el semestre 2019 – 1 se matricularon 14 457 mujeres y 16 591 varones.

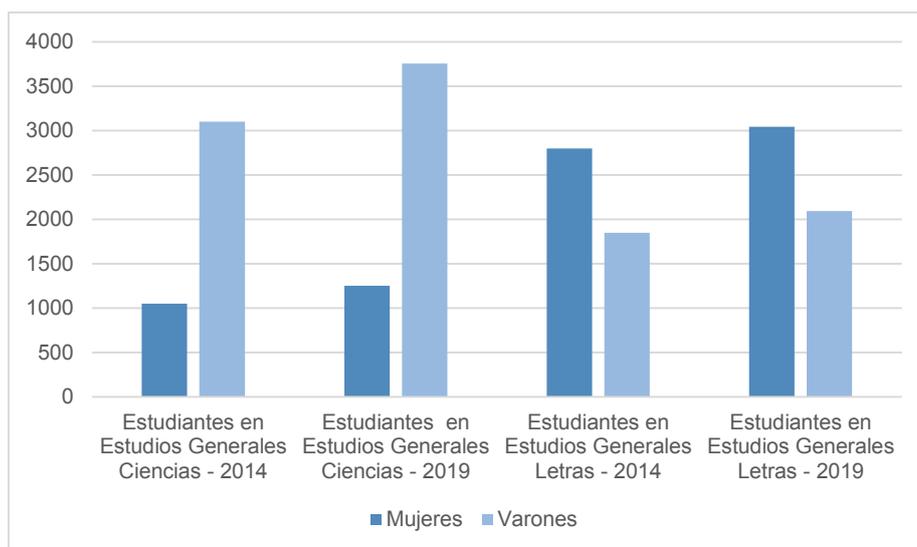


Gráfico: elaboración propia.
Fuente: Oficina de Admisión e Informes de la PUCP

Por otro lado, el incremento en la cantidad de estudiantes mujeres no coincide con la cantidad de mujeres en la docencia. Al 2019, apenas el 36% del total de docentes de la PUCP son mujeres¹⁵⁰. Desagregando esta cifra notamos que los índices de segregación ocupacional vertical – que miden la distribución de mujeres y varones en una escala organizacional jerárquica – también se mantienen en todas las categorías docentes, especialmente tratándose de docentes principales¹⁵¹.

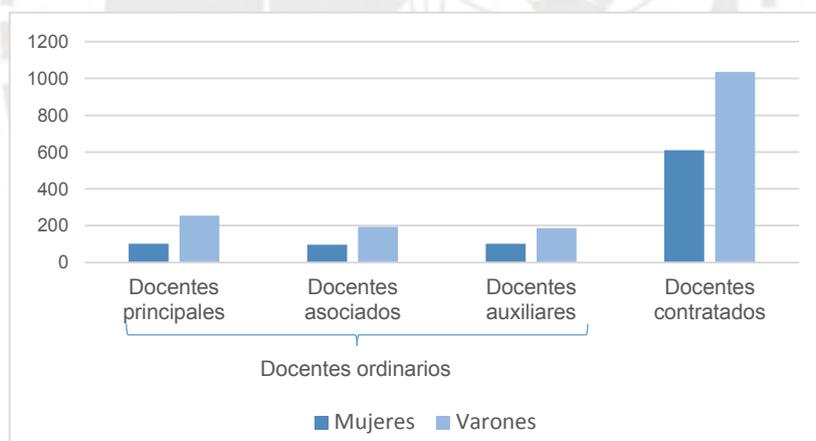


Gráfico: elaboración propia.
Fuente: Estadísticas y S.A.G. de la PUCP

¹⁵⁰ De acuerdo al reporte sobre la situación de profesoras en la PUCP, de 2435 docentes, sólo 873 son mujeres (Grupo de Investigación en Estudios de Género, 2019).

¹⁵¹ De acuerdo al Estatuto de la PUCP, los docentes pueden ser ordinarios (principales, asociados y auxiliares), extraordinarios y contratados. Al 2019 – 2, las mujeres representan el 28.5% de docentes principales, el 33.4% de docentes asociados, el 35.4% de docentes auxiliares y el 37.1% de docentes contratados.

Finalmente, estas brechas están presentes también en las instancias de poder y co - gobierno. Actualmente, las mujeres ocupan el 37.5% de los Decanatos y el 44% de las Jefaturas de Departamento Académico. Asimismo, representan el 45.8% de la Asamblea Universitaria¹⁵² y el 35% del Consejo Universitario¹⁵³.

Estas brechas son aún más marcadas en algunas facultades. Desde inicios del siglo XXI, el número de mujeres en la Facultad de Derecho de la PUCP supera al número de varones. Actualmente, las mujeres representan el 65% de estudiantes de esta carrera¹⁵⁴. Sin embargo, al 2019, sólo 1 de cada 5 docentes de Derecho son mujeres¹⁵⁵. Además, en los 100 años de historia de la facultad, sólo una ha ejercido el cargo de Jefa de Departamento Académico¹⁵⁶ y ninguna el de Decana. En Ciencias Sociales, mientras que las mujeres representan el 49.5% del estudiantado¹⁵⁷, apenas representan el 25.7% de docentes de la unidad¹⁵⁸.

Todo lo anterior nos deja en claro que, si bien la composición del estudiantado ha variado considerablemente en las últimas décadas, la distribución de plazas docentes y puestos de poder nos demuestra que las mujeres como sujeto colectivo continúan siendo segregadas en el espacio universitario de la PUCP.

Para Buquet (2016), que las mujeres tengan menor acceso al poder, reconocimiento y dinero en las instituciones universitarias tiene que ver con un elemento transversal a todos los estamentos de la sociedad: el 'orden de género'¹⁵⁹. Como explica la autora

Las instituciones de educación superior son reproductoras de una organización jerárquica donde los hombres se posicionan por encima de las mujeres, y ésta se sostiene en la división sexual del trabajo, en la valoración diferenciada de las disciplinas según sean consideradas "femeninas" o "masculinas", en la marginación de las mujeres de los espacios de poder y de reconocimiento, y muchas otras situaciones que obstaculizan y dificultan la participación de las mujeres en condiciones de igualdad. Aunque pudiera

¹⁵² De los 83 integrantes de la Asamblea Universitaria de la PUCP, 38 son mujeres. Cabe señalar que 18 de éstas pertenecen a la representación estudiantil.

¹⁵³ De los 20 integrantes del Consejo Universitario de la PUCP, sólo 7 son mujeres.

¹⁵⁴ De acuerdo a información provista por la propia universidad, en el semestre 2019 – 1 se matricularon 1235 mujeres y 658 varones.

¹⁵⁵ De acuerdo al rol de horarios el semestre 2019 – 1, de los 232 docentes programados para dictar cursos en Derecho, sólo 51 fueron mujeres.

¹⁵⁶ La profesora Elvira Méndez Chang ejerció el cargo de Jefa de Departamento en el período 2005 – 2011.

¹⁵⁷ De acuerdo a información provista por la propia universidad, en el semestre 2019 – 1 se matricularon 473 mujeres y 492 varones.

¹⁵⁸ De acuerdo a información provista por la universidad, de los 136 docentes de la unidad de Ciencias Sociales, sólo 35 son mujeres. En especialidades como Economía las brechas son aún mayores: de 119 docentes, sólo 21 son mujeres.

¹⁵⁹ La autora define el término "orden de género" de la siguiente manera: "Utilizo orden de género para referirme a un sistema de organización social que produce de manera sistemática relaciones de jerarquía y subordinación entre hombres y mujeres en el que convergen todas las dimensiones de la vida humana a través de interacciones muy complejas. Es la manera en la cual se ordena la sociedad a través del género. Esta forma de organización social ha perdurado a lo largo de la historia manteniendo el núcleo sustantivo de su función de dominación masculina a través de mecanismos que se transforman y que producen diferentes manifestaciones y efectos sobre las relaciones de género en contextos históricos, políticos, económicos y sociales determinados." (Buquet, 2016, p. 29). Esta definición se condice con lo que en el primer capítulo denominamos "orden patriarcal".

suponerse que las/os universitarias/os —sobre todo quienes pertenecen a la población académica— escaparían a este tipo de creencias gracias a su trabajo intelectual, a su alto nivel de preparación y una posible visión crítica de la sociedad, normalmente no sucede así... (Buquet, 2016, pp. 32)

Siguiendo a la autora, el orden de género no sólo se traduce en la segregación ocupacional sino también tiene injerencia en las diversas formas de hostilidad que experimentan las mujeres y otras identidades no hegemónicas en las universidades, siendo el acoso sexual la forma más visible de ellas¹⁶⁰.

Esto se refleja también en el caso de la PUCP. A la segregación vertical y horizontal se le suma un alto índice de casos de acoso sexual. De acuerdo al primer diagnóstico sobre la situación de hostigamiento sexual hacia estudiantes de pregrado en la PUCP (2018), el 76.3% de estudiantes mujeres y el 56.5% de estudiantes varones afirman haber experimentado alguna forma de acoso sexual¹⁶¹, siendo en la gran mayoría de casos el responsable otro estudiante varón¹⁶². Como resultado de estos episodios, el 61% de las mujeres y el 30.8% de varones experimentaron secuelas emocionales, psicósomáticas y sociales. Pese a la gravedad de la situación y las consecuencias que puede acarrear en la vida de las y los estudiantes, ya sea por desconocimiento, temor o naturalización, sólo el 1.8% de mujeres y 1% de varones que sufrieron alguna forma de acoso sexual denunció los hechos ante autoridades universitarias (IOP, 2018, pp. 22 - 24).

Ante este panorama, queda claro que para garantizar el derecho a estudiar y trabajar en espacios libres de violencia de género no basta con centrarnos únicamente en el acoso sexual, es necesario apostar por la transformación de las relaciones de género al interior de las universidades. Para Buquet (2011), esto significa institucionalizar los estudios de género y transversalizar la perspectiva de género a la currícula universitaria, e impulsar acciones, programas y políticas institucionales diseñados para atender la segregación vertical y horizontal en el espacio universitario de la mano con programas y protocolos para la sensibilización y atención de la violencia de género al interior de la comunidad universitaria.

¹⁶⁰ Como señalan Buquet et. al, si bien cada vez más mujeres ingresan a las universidades éstas continúan siendo espacios hostiles para ellas: “uno de los determinantes fundamentales de la situación de desventaja a que se enfrentan las mujeres en las universidades se materializa en el ambiente social que las rodea... El clima frío, como lo hemos señalado, es una forma de discriminación de distinto orden que la exclusión abierta y llana, donde la presencia de las mujeres se previene con prohibiciones explícitas. Por el contrario, el ambiente de hostilidad “permite” la entrada de mujeres, pero sigue “marcando el territorio” como propiedad masculina al hacer sentir a las mujeres como intrusas, lo que trasluce una de las corrientes de aire que cruza en forma silenciosa la vida universitaria: la discriminación. Una evidencia es la devaluación de las capacidades de las mujeres, y otra es la violencia menos disimulada que se ejerce en contra de ellas a través del hostigamiento” (Buquet et. al, 2013, p. 297).

¹⁶¹ El estudio hace alusión a comentarios o conversaciones sexuales, miradas lascivas, tocamientos indebidos, propuestas sexuales, chantaje sexual, exhibicionismo, entre otras (IOP, 2018, p. 13).

¹⁶² De acuerdo al estudio, el 56.1% de estudiantes señala a un estudiante varón como el responsable de alguna manifestación de hostigamiento sexual (IOP, 2018, p. 14).

3. Análisis de las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual como forma de violencia de género

Como hemos visto hasta aquí, para hacerle frente al acoso sexual al interior de las universidades no basta con implementar un sistema de atención para estos casos, es necesario adoptar programas y políticas diseñadas para subvertir la desigualdad de género al interior de la universidad. Partiendo del esquema propuesto por Buquet y los criterios fijados en el Marco Internacional de los Derechos Humanos y la normativa nacional, analizaremos si en la PUCP se han adoptado medidas son adecuadas para este propósito.

Para esto, es preciso traer a colación lo que establece el marco normativo convencional y de *soft law* aplicable al acoso sexual.

	SUDH	SIDH	NORMATIVA NACIONAL
	Reeducación en base a la igualdad de género		
PREVENCIÓN	La CEDAW y las Recomendaciones Generales N° 19, 35 y 36 del Comité CEDAW reconocen la necesidad de modificar los patrones socioculturales y estereotipos basados en la desigualdad de género a través de medidas y programas destinados a la reeducación en base a la igualdad de género y derechos humanos.	La Convención de Belem do Pará, los Informes del MESECVI y la sentencia del Caso Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala reconocen la necesidad de modificar los patrones socioculturales y estereotipos basados en la desigualdad de género a través de programas destinados a la reeducación en base a la igualdad de género y derechos humanos.	La Ley N° 30364 y el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP contemplan medidas de reeducación dirigidas a personas que han cometido actos de violencia de género para la reinserción en la sociedad. Desde 2016, el Currículo Nacional para la educación inicial, primaria y secundaria incluye como enfoque transversal el de igualdad de género.

PREVENCIÓN	Sensibilización y capacitación de los operadores de justicia y otros		
	<p>Las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW reconocen que la indiferencia e impunidad ante casos de violencia de género agrava la situación de las víctimas y genera un clima de aceptación hacia estas conductas que pone en riesgo a otras mujeres por lo que es necesario sensibilizar a los operadores de justicia a fin de equiparlos para prevenir y combatir la violencia de género.</p>	<p>Los Informes del MESECVI resaltan la necesidad de implementar programas de sensibilización para operadores del sistema de justicia y otros funcionarios públicos a las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.</p> <p>Las sentencias de los Caso González y otras vs. México, Veliz Franco y otros vs. Guatemala, Espinoza Gonzales vs Perú y Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala se alinean a lo dispuesto por el Comité CEDAW.</p>	<p>La Ley N° 30364 y el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP contemplan la capacitación periódica de los operadores de justicia y el personal encargado de atender los casos de violencia de género. El Decreto N° 014-2019-MIMP regula como esto se deberá dar al interior de las universidades en casos de hostigamiento sexual.</p>
PREVENCIÓN	Información sobre el acoso sexual y rutas de denuncia		
	<p>Las Recomendaciones Generales N° 33, 35 y 36 del Comité CEDAW recomiendan a los Estados desarrollar actividades para difundir información sobre los canales de denuncia a través de formatos apropiados para ello, así como programas de concientización sobre el acoso orientados a rebatir la creencia de que la responsabilidad recae en la víctima.</p>	<p>Los Informes del MESECVI recomiendan a los Estados difundir información sobre las rutas de denuncia y atención, así como campañas masivas de difusión sobre el acoso sexual en espacios públicos y privados de forma periódica.</p>	<p>La Ley N° 30364 y el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP contemplan la difusión de información sobre tipos y canales de denuncia como parte del trabajo de prevención de la violencia de género.</p>

Información estadística sobre el tema			
PREVENCIÓN	<p>Las Recomendaciones Generales N° 33, 35 y 36 del Comité CEDAW recomiendan a los Estados recolectar información desagregada sobre la prevalencia de las diversas formas de violencia de género a fin de mejorar las estrategias de incidencia.</p>	<p>Los Informes del MESECVI hacen especial énfasis en la necesidad de contar con información estadística sobre el acoso sexual que a fin de mejorar el sistema de atención de estos casos.</p>	<p>La Ley N° 30364 y el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP contemplan la necesidad de contar con información estadística sobre los casos de violencia contra la mujer.</p> <p>El Decreto N° 014-2019-MIMP ordena a las instituciones universitarias realizar evaluaciones anuales que permitan construir un diagnóstico sobre acoso sexual que permita mejorar el sistema de prevención y atención. Este diagnóstico deberá ser reportado anualmente a la SUNEDU.</p>

Asistencia a víctimas y testigos			
PROTECCIÓN	<p>Las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW reconocen la necesidad de adoptar medidas eficaces destinadas a proteger la privacidad y seguridad de las víctimas y testigos de violencia de género, así como el acceso a asesoría jurídica gratuita o a bajo costo. El Comité señala que estas medidas no deben estar condicionadas al inicio de acciones legales y no deben imponer cargas financieras, burocráticas y/o personales excesivas.</p>	<p>Los Informes del MESECVI recomiendan a los Estados adoptar medidas para garantizar la protección de víctimas y testigos de violencia de género durante las etapas del proceso judicial. Las sentencias de los Caso González y otras vs. México, Rosendo Cantú y otra Vs. México, Espinoza Gonzales vs Perú y Velásquez Paiz y otros vs. Guatemala se alinean a lo dispuesto por el Comité CEDAW.</p>	<p>La Ley N° 30364 y los Decretos Supremos N° 009-2016-MIMP y N° 014-2019-MIMP establecen medidas de protección aplicables a casos de acoso sexual que incluyen medidas de seguridad para víctimas y testigos, atención médica y psicológica para las personas denunciadas.</p>

Enfoque de género en la investigación y sanción			
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	<p>Las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW invocan a los Estados capacitar y concientizar a los agentes de justicia en temas de género y violencia de género e incorporar la perspectiva de género para garantizar que los hechos sean investigados y sancionados de forma efectiva y sin revictimizar a las personas denunciadas. El Comité señala también que ante eventos de esta naturaleza, se prohíbe someter a la víctima a procedimientos alternativos de solución de controversias como la mediación y la conciliación.</p>	<p>Los Informes del MESECVI recomiendan a los Estados adoptar medidas para garantizar una justicia con enfoque de género.</p> <p>En la misma línea, las sentencias de los casos González y otras vs. México, Rosendo Cantú y otra Vs. México, J vs. Perú, Veliz Franco y otros vs. Guatemala, Espinoza Gonzales vs. Perú, Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala y Favela Nova Brasilia Vs. Brasil reconocen la obligación de incorporar el enfoque de género en la investigación y sanción de casos de violencia de género, especialmente en la valoración de la prueba.</p>	<p>La Ley N° 30364 y los Decretos Supremos N° 009-2016-MIMP y N° 014-2019-MIMP determinan que en los procedimientos de para la investigación y sanción de casos de violencia de género como el acoso sexual deberá aplicarse el enfoque de género, y que está prohibida la confrontación y conciliación en estos casos.</p> <p>Las sentencias 0521-2015 - PA/TC y 01479 -2018 - PA/TC reconocen la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia y los acuerdos plenarios N° 2-2005/CJ-116 y N° 1-2011/CJ-116 establecen criterios para valorar la prueba y evitar la revictimización de la parte agraviada.</p>

Medidas restitutivas y transformadoras			
REPARACIÓN	<p>Las Recomendaciones Generales N° 33 y 35 del Comité CEDAW instan a los Estados a buscar la reparación de todas las víctimas de violencia de género, incluso si los hechos no son perpetrados por agentes estatales. Las medidas de reparación deberán ser tanto restitutivas (como indemnizaciones económicas, asesoría jurídica y atención en</p>	<p>La Convención de Belem do Pará establece la obligación de garantizar el resarcimiento y reparación integral a las víctimas de violencia, incluyendo el acoso sexual.</p> <p>Los Informes del MESECVI determinan que las reparaciones deben tomar en cuenta las necesidades y prioridades</p>	<p>La Ley N° 27942 determina que la víctima podrá exigir el pago de una indemnización por el daño sufrido a causa del hostigamiento sexual.</p>

	<p>servicios sociales, atención médica y psicológica) como de satisfacción y garantías de no repetición. Para garantizar estas medidas, el Comité CEDAW recomienda a los Estados a crear fondos específicos para cubrir los costos de reparación de las víctimas cuando los agresores no puedan o quieran hacerlo.</p>	<p>específicas de las víctimas.</p> <p>Por su parte, las sentencias de los casos González y otras vs. México, Rosendo Cantú y otra Vs. México, J vs. Perú, Veliz Franco y otros vs. Guatemala, Espinoza Gonzales vs. Perú, reconocen que, en razón a la desigualdad estructural, no es suficiente con buscar eliminar los efectos de la vulneración concreta. Se necesita además que los Estados se comprometan con la transformación social hacia la eliminación de la desigualdad.</p>	
--	--	--	--

Como podemos apreciar, tanto el marco normativo internacional y nacional han establecido criterios generales para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y la protección y reparación de las personas víctimas de acoso sexual. Más allá de las políticas estatales destinadas a atender la violencia de género, las universidades tienen responsabilidades concretas en esta lucha, responsabilidades que involucran hacer suya la tarea de formar estudiantes con capacidad de entender las implicancias del género en la sociedad, sensibilizar y capacitar a las personas que intervienen en los procesos de atención de denuncias de acoso sexual y otras formas de violencia de género, informar a la comunidad universitaria sobre el acoso sexual y las rutas de denuncia, generar información que ayude a mejorar las políticas y el sistema de atención de estos casos, brindar protección y asistencia legal, médica y psicológica a aquellas personas que hayan sufrido episodios de las víctimas y seguridad a las que sean testigos, incorporar el enfoque de género a los procedimientos de investigación y sanción y brindar, e implementar medidas que coadyuven a la reparación integral de las denunciantes.

En razón a esto y teniendo en cuenta las rutas planteadas por Buquet, a continuación analizaremos las principales medidas que la PUCP ha adoptado para atender este problema.

3.1. Institucionalización y transversalización de los estudios de género en la currícula universitaria

De acuerdo a lo señalado por Buquet, la institucionalización y la transversalización de los estudios de género en la currícula son vitales para transformar las relaciones de género al interior de las universidades. La diferencia entre uno y otro es que la institucionalización apunta a la creación de programas de especialización en la materia mientras que la transversalización la introducción de estos temas al plan de estudios de cada Facultad a fin de que las y los estudiantes sean capaces de entender y atender a la complejidad de las relaciones de género desde sus disciplinas (2011, p. 215). Ambas formas de aproximarse a los estudios de género aportarían significativamente a la reeducación en base a la igualdad de género y, consecuentemente, a la prevención del acoso sexual y otras formas de violencia de género al interior de la universidad.

Si hablamos de institucionalización de los estudios de género en la PUCP, en 1990 se creó el Diploma de Estudios de Género en la Facultad de Ciencias Sociales y en 2012 la Maestría en Estudios de Género. El impacto de estos programas en la cultura organizacional de la universidad no sólo se remite a la producción académica sobre el tema sino también a la cantidad de egresadas y docentes involucradas en las instancias y procesos que buscan modificar las relaciones de género al interior de la PUCP.

La transversalización, en cambio, es un proceso que apenas comienza. La mayoría de los esfuerzos por incorporar los estudios de género a la currícula están centrados en la apertura de cursos específicos sobre el tema, que suelen ser optativos y de últimos semestres, de modo que sólo un número reducido de estudiantes tiene la oportunidad de llevarlos. Más allá de ello, por el momento se desconoce el éxito que han tenido los Departamentos Académicos para transversalizar el enfoque de género a los diversos cursos de sus planes de estudio.

3.2. Políticas para atender la segregación vertical y horizontal por razones de género en la universidad

Buscando incidir en la segregación vertical al interior de la universidad, en junio de 2015 se aprobaron las Políticas de Igualdad de Género para la Docencia¹⁶³. A través de estas políticas, se buscó garantizar el ingreso y promoción docente de las mujeres por medio de medidas que permitan equilibrar la composición por sexo del profesorado y conciliar los roles de cuidado, la vida académica y las actividades extracurriculares; promover la participación de las mujeres en los concursos de investigación; y generar una cultura institucional y gestión de gobierno sensible a la desigualdad por razones de género.

Para que estas políticas fueran implementadas, el Consejo Universitario instaló la Comisión de Género e Inclusión, comisión que se encargaría de la elaboración de un plan multianual para la igualdad de género y la creación de un Observatorio de Género.

¹⁶³ Estas políticas se elaboraron y aprobaron en el marco del proyecto “Equality – Fortalecimiento del liderazgo femenino en las IES Latinoamericanas y la sociedad de la Unión Europea”.

Lamentablemente, dado que hasta el momento no ha sido posible concretar estas acciones, se desconoce si las políticas para la igualdad de género en la docencia han incidido en la situación de las docentes de la PUCP y, consecuentemente, no se tiene diagnosticado el impacto que este tipo de medidas ha tenido en la prevención del acoso sexual al interior de la universidad¹⁶⁴.

3.3. Sistema de atención para casos de acoso sexual

Buscando adecuarse a la Ley Universitaria y reconociendo la necesidad de adoptar medidas especiales que permitieran a los miembros de la comunidad universitaria denunciar el acoso sexual, en marzo de 2016 el Consejo Universitario aprobó el Reglamento para la Prevención e Intervención en los casos de Hostigamiento Sexual aplicable a Estudiantes y Docentes. Como señalamos anteriormente, a través de este Reglamento se creó la Comisión Especial para la intervención frente al hostigamiento sexual, órgano que hasta la actualidad se encarga de investigar y sancionar en primera instancia los casos de acoso sexual y dictar medidas de protección para las personas que denuncian estas conductas.

Reconocemos que el Reglamento y la Comisión han aportado de forma significativa a la lucha contra el acoso sexual. No obstante, debemos reconocer que hasta el momento el sistema de atención del acoso sexual no se ajusta a los criterios fijados por el Derecho Internacional de Derechos Humanos para casos de violencia de género.

Para empezar, hasta el día de hoy no existe una política clara de prevención del acoso sexual en la PUCP. Si bien algunas unidades académicas y la Dirección Académica de Responsabilidad Social – DARS han abocado algunos esfuerzos a difundir información sobre el acoso sexual y los canales de denuncia de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 4 y 5 del Reglamento, estas medidas están lejos de ser efectivas para la reeducación y sensibilización sobre violencia de género.

Por otro lado, aunque el Reglamento establece medidas para proteger a las denunciantes y reconoce que la intervención se rige por los principios de garantía de confidencialidad y protección de la víctima, en más de una ocasión las denunciantes se han visto expuestas y revictimizadas por la intervención de la Defensoría Universitaria¹⁶⁵.

En tercer lugar, existen algunas barreras que obstaculizan el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual. Para empezar, la Comisión Especial ha tenido que sortear una serie de barreras para poder cumplir con su trabajo. Por un lado, nunca se le asignó un presupuesto adecuado ni se brindó facilidades para que sus integrantes

¹⁶⁴ De acuerdo a lo que señalaron las representantes estudiantiles que forman parte de la Comisión de Género, ésta sesiona de forma muy paulatina y no cuenta con los medios ni la capacidad de supervisar la implementación de las políticas.

¹⁶⁵ Las colectivas han recogido diversos testimonios que dan cuenta de este accionar. Producto de ello, actualmente la Pontificia Universidad Católica del Perú viene siendo supervisada por la SUNEDU para determinar la responsabilidad de la universidad y la Defensoría Universitaria en estos hechos.

podieran cumplir con sus labores¹⁶⁶. Por otro lado, pese a tratarse de una instancia especializada en temas de género, sus decisiones pueden ser revisadas por el Consejo Universitario, un órgano político que no cuenta con las herramientas teóricas-jurídicas necesarias para abordar casos de violencia de género¹⁶⁷. Además, hasta octubre de 2018, sólo los denunciados podían apelar y tenían derecho a voz ante el Consejo Universitario. Finalmente, dado que su mandato se centra en el acoso sexual, en más de una ocasión se ha visto imposibilitada de actuar frente a de otras formas de violencia de género como violencia física, psicológica o violación sexual, lo que ha generado descontento en la comunidad universitaria.

Por último, la universidad no cuenta con mecanismos de reparación que restituyan o corrijan este tipo de situaciones.

Para graficar las falencias y malas prácticas del sistema de atención y denuncia, haremos uso de tres casos que por diversos motivos se hicieron públicos en los últimos dos años.

3.3.1. Caso “A”

El caso “A” es un claro ejemplo de algunas de las limitaciones del sistema de atención y denuncia de la PUCP. En agosto de 2017, “A” denunció ante la Comisión Especial a un estudiante por tocamientos indebidos. Tras meses de investigación, en diciembre del mismo año la Comisión decidió sancionar al estudiante con suspensión académica por dos semestres. Esta decisión fue apelada por el denunciado y elevada al Consejo Universitario, que poco después revocó la sanción por considerar que en el caso no cumplía con el criterio de reiterancia¹⁶⁸. Es decir, incluso contando con medidas e instancias especiales para atender este tipo de situaciones, una interpretación formalista y sin enfoque de género la norma derivó en la impunidad y desprotección de la estudiante y el resto de la comunidad universitaria. Esto generó que en mayo de 2018

¹⁶⁶ La Comisión contra el Hostigamiento Sexual está integrada por dos docentes y una representante estudiantil ante la asamblea universitaria – REA. Desde 2016 hasta mediados de 2019, las personas que integraron la comisión tuvieron que desempeñar sus funciones Ad Honorem y sin que se les reduzca la carga administrativa y lectiva. Por otro lado, recién desde 2019 cuentan con una oficina y una Secretaria Técnica a tiempo completo y, a raíz de las protestas estudiantiles, cuentan con dos psicólogas a tiempo parcial y las docentes que integran la Comisión reciben una compensación por las horas que destinan a esta labor.

¹⁶⁷ De acuerdo a las normas de la universidad, el Consejo Universitario – integrado por el equipo rectoral, representantes estudiantiles, decanos y jefes de Departamento – es el órgano encargado de revisar en segunda instancia los casos de hostigamiento sexual pese a que la gran mayoría de sus miembros no cuenta con conocimientos en materia de género. Su incapacidad para manejar adecuadamente casos de violencia de género llevó a que en algunos casos se revocara la sanción o se dilatara excesivamente el proceso.

¹⁶⁸ En el momento de los hechos el Reglamento incorporaba el criterio de reiterancia en la definición del tipo. Una lectura formalista y superficial de este criterio llevó al Consejo Universitario a sostener que pese a que el denunciado había realizado tocamientos indebidos a otras estudiantes, era necesario que agreda en más de una oportunidad a la misma persona para que se cumpla el criterio de reiterancia y se configure el acoso sexual.

la agraviada denunciara públicamente los hechos a través de un vídeo publicado en la página “Yo Te Creo Hermana – PUCP”.

El año pasado, un alumno de ingeniería creyó que tenía el derecho de tocarme sin consentimiento mío. Esto pasó en una fiesta fuera de la universidad, pero creí que la universidad podría apoyarme haciendo justicia con esto. Presenté mi caso en la Comisión contra el Hostigamiento Sexual y durante el proceso me enteré que muchas otras personas más habían pasado por lo mismo con diferentes personas, en diferentes casos, en diferentes años. Esto pasa, nos pasa mucho a las mujeres. Hemos sido maltratadas, calladas, vulneradas. Pero justo ahora es cuando no podemos permitirlo más. Me escribieron tres o cuatro chicas, a las que no conozco, que pasaron lo mismo con este mismo sujeto. Esto potenció mucho más la idea de que este sujeto no podía estar más en la universidad caminando libremente, porque me agredió a mí y agredió a otras más y no podía permitirse que lo siga haciendo. La Comisión contra el Hostigamiento decidió una sanción de suspensión de un año a este chico y en diciembre creímos que todo estaba bien. Hasta hace poco que me llegó un documento en donde el Consejo Universitario decidió no darle el castigo a esta persona porque el apeló. ¿Y por qué no podía darle el castigo? Porque no me había metido la mano más de una vez. Textualmente el Consejo Universitario redactó que se necesitaba una conducta reiterativa para poder darle la sanción correspondiente. Que no era acoso, que no era hostigamiento, por tanto no era válida la sanción. ¿Entonces a dónde voy? ¿Entonces con quien hablo? Este tipo está caminando en el campus libremente. ¿Qué pasa si me lo encuentro? ¿Qué debería hacer? Quiero que se visibilice esto. Quiero que el Consejo Universitario me escuche, porque no me dio la oportunidad. Porque yo como denunciante no pude apelar. Simplemente me separan del proceso. ¿Entonces cómo dar a conocer lo que pienso? ¿Cómo decir “estas cosas no deben pasar más aquí”? El Consejo Universitario se ha equivocado dándome esta resolución errónea y quiero darles la oportunidad de que se rectifiquen. Con mucho apoyo de algunas personas de la universidad y de algunos presidentes del centro federado, de alumnos, de abogados, de defensoría universitaria y de algunas personas que directamente me han escrito hemos redactado algunas cartas para luchar con esto, para luchar contra esto. La universidad no puede tener un reglamento que avale ese tipo de comportamientos y no puede ser que el siga su vida libremente cuando yo si tuve que alterar mi vida, cuando mi vida si se vio alterada por él. ¿Entonces de qué justicia estamos hablando? ¿En dónde existe esa justicia? (Yo Te Creo, Hermana - PUCP, 2018).

Como podemos apreciar, este caso evidencia una serie de falencias. En primer lugar, al momento de los hechos, la normativa interna de la universidad no permitía a la parte agraviada ser parte de la etapa de apelación, lo que vulneraba el derecho a la defensa de la denunciante. En segundo lugar, la tensión entre el criterio de la Comisión Especial – un órgano colegiado especializado en violencia de género – y el Consejo Universitario de la PUCP – un órgano político integrado por autoridades y representantes universitarios – sobre el contenido jurídico de la reiterancia ocasionó que en segunda instancia el caso fuera desestimado y la agresión de la que fue víctima “A” quedara impune.

3.3.2. Caso “HC”

Otro de los casos públicos que ejemplifica las falencias del sistema de denuncia es el que involucró a un docente de la Facultad de Humanidades. En 2018, una trabajadora administrativa de la universidad denunció al docente y este fue sancionado tanto por la Comisión Especial como por el Consejo Universitario. Ante esto, el docente presentó un recurso de nulidad alegando que se había vulnerado su derecho al debido proceso y presentando como prueba el Informe Defensorial N° 8. Este informe, que el Defensor Universitario Wilfredo Ardito Vega entregó a más de 70 miembros de la comunidad universitaria y llegó incluso a la prensa¹⁶⁹, contenía información injuriosa y sin sustento sobre la denunciante y exponía sus datos personales. Contenía también una serie de agravios misóginos contra la presidenta de la Comisión Especial. Pese a que el Informe fue descartado como prueba y condenado por los miembros de la comunidad universitaria, amparándose en tecnicismos el Consejo Universitario decidió declarar la nulidad de lo actuado y solicitar el inicio de una nueva investigación que no fue posible realizar debido a que Córdoba renunció antes de que fuera posible hacerlo. Hasta el día de hoy la denunciante no obtiene justicia ni por la denuncia de acoso sexual ni por el perjuicio ocasionado por el actuar de la Defensoría Universitaria¹⁷⁰.

En este caso podemos apreciar una serie de malas prácticas por parte de diversos actores de la comunidad universitaria. Por un lado, la Defensoría Universitaria de la PUCP quebró la confidencialidad del proceso – reconocida en la normativa nacional, el reglamento contra el hostigamiento sexual de la universidad y artículo 106° del Estatuto de la Universidad – al enviar a más de 70 personas un documento que contenía la información personal de la denunciante. En dicho documento, la Defensoría habría realizado aseveraciones sin sustento sobre la probidad de la denunciante, antagonizándola como la “trabajadora deshonesta” que estaba dañando la carrera y jubilación de un “profesor inocente”, llegando incluso a exigir el despido de la denunciante, lo que es un claro acto de amedrentamiento para cualquier persona que quiera denunciar actos de violencia de género. Por otro lado, el Consejo Universitario optó por anular lo actuado alegando que, si bien ninguna regla obliga a hacerlo, todos los integrantes de la Comisión Especial debieron estar presentes para firmar el acta de toma de declaración de un testigo, antepuso un requisito formalista innominado al bienestar de la denunciante y toda la comunidad universitaria. Además, habiendo conocido la gravedad de la falta cometida por la Defensoría Universitaria y pese a que información sin sustento había circulado en un medio de difusión nacional, ningún estamento de la universidad abocó esfuerzos a proteger y reparar el daño cometido a la denunciante. Finalmente, pese a haber sido solicitado, Secretaría General nunca entregó a la denunciante el Informe Defensorial N° 8 para que ella pudiera interponer las acciones que considerara pertinentes ante las afirmaciones perniciosas que se hicieron en su contra, vulnerando nuevamente su derecho a la defensa.

¹⁶⁹ Para mayor información, revisar: La República. (25 de febrero de 2019). *El Informante: ¿Acosador o víctima?, por Ricardo Uceda*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/politica/1420387-informante-acosador-o-victima-ricardo-uceda-hildegardo-cordova-pucp/>

¹⁷⁰ Para mayor información, revisar: Se Acabó el Silencio - Derecho (2018). *Pronunciamiento de Se Acabó el Silencio – Derecho sobre el Informe Defensorial N° 8* [online]. Disponible en: <https://bit.ly/32VUPp6>

3.3.3. Caso “AG”

Otro caso que se hizo público cuando la resolución del Consejo Universitario fue publicada en redes sociales es el que involucra a un docente de la Facultad de Derecho¹⁷¹. En 2017, el docente hizo una propuesta sexual a una estudiante de la Facultad, conducta que habría sido acompañada de otras conductas sexuales y sexistas hacia la denunciante. La conducta fue sancionada por la Comisión Especial en noviembre de 2018. Pese a que durante el procedimiento el docente admitió haberle pedido sexo a la estudiante, a raíz de la apelación interpuesta por el mismo el Consejo Universitario determinó que, al no poder corroborar la “existencia objetiva” de miradas lascivas, no se había cumplido con el elemento de reiterancia, por lo que revocó la sanción impuesta.

Este caso no sólo generó indignación por tratarse de una conducta confesa y por hacer caso omiso a lo que tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos como la Corte Suprema de Justicia han establecido sobre valoración de la prueba testimonial, sino también por las graves falencias procedimentales que se exhibieron en segunda instancia. En primer lugar, el Consejo Universitario vulneró el derecho de defensa de la denunciante al impedir que su abogada participara de la audiencia oral en la que se definía la apelación. En segundo lugar, la Secretaría General notificó a la denunciante de la decisión más de 50 días después de que ésta fuera tomada, excediendo a todas luces el plazo razonable. En tercer lugar, pese a ser un procedimiento regido bajo estricta confidencialidad, dos días después de la sesión y cuando aún la denunciante no había sido notificada del resultado, el Defensor Universitario hizo uso de sus redes sociales para felicitar al denunciado por haber sido absuelto. Finalmente, habiendo presentado un recurso de nulidad por vulneración del derecho al debido proceso, Secretaría General omitió notificar a la denunciante sobre la fecha en la que se vería el recurso y sometió a voto la moción sin que ésta tuviera oportunidad de presentar sus descargos.

Todo lo anterior demuestra que, si bien la PUCP ha dado pasos significativos en la lucha por la igualdad de género y contra el acoso sexual, la falta de voluntad política por lograr cambios sustantivos en las dinámicas de género al interior de la universidad ha limitado gravemente el impacto de las medidas que pusieron a esta universidad a la vanguardia de la lucha contra la discriminación y violencia de género. Esta falta de voluntad se ve reflejada en la falta de presupuesto para prevenir y atender el acoso sexual, en un sistema de denuncia en el que las víctimas se exponen a la revictimización, y la impunidad avalada por el Consejo Universitario y la Defensoría Universitaria.

¹⁷¹ Para mayor información, revisar: Se Acabó el Silencio - Derecho (2018). *Resolución N° 20/2019* [online]. Disponible en: <https://bit.ly/2SF0L4p>

4. ¿Qué debería incluir un modelo destinado a prevenir y atender el acoso sexual al interior de las universidades?

Tomando en cuenta la experiencia comparada, las dinámicas de género al interior de las universidades, lo establecido por el marco internacional de los derechos humanos y las fuentes consultadas antes señaladas, esbozaremos algunas recomendaciones para llevar a cabo esta labor.

4.1. Recomendaciones para la prevención de casos de acoso sexual

De acuerdo al último informe de la Defensoría del Pueblo (2019), el número de casos denunciados en 2018 es cuatro veces mayor al de los casos reportados en 2016¹⁷². Considerando que la tendencia a reportar este tipo de hechos continuará creciendo en los próximos años, no pasará mucho tiempo antes de que las instancias encargadas de investigar y sancionar el acoso sexual se vean desbordadas. Ante este escenario la labor de prevención es vital para la lucha contra el acoso sexual en espacios universitarios. Una estrategia de prevención efectiva no sólo reduce el riesgo de que se vulneren los derechos de las personas que integran la comunidad universitaria, sino también incide directamente en la cantidad de personas sancionadas por este tipo de conductas.

Siguiendo lo propuesto por Buquet, la transversalización de los estudios de género en la currícula universitaria es vital para este propósito pues aporta a la sensibilización de estudiantes y docentes universitarios sobre las dinámicas de género tanto dentro como fuera del espacio universitario, al mismo tiempo que les brinda herramientas para aproximarse de forma crítica a sus respectivas disciplinas.

Por otro lado, es imprescindible implementar y hacer efectivas aquellas políticas orientadas a reducir la segregación ocupacional al interior de las universidades. Los índices de segregación vertical y horizontal dan cuenta de niveles y disciplinas que continúan bajo dominio masculino lo que incide en las relaciones de género al interior de las universidades. Consecuentemente, para hacer frente al orden de género al interior de las universidades es necesario desarrollar y efectivizar aquellas medidas orientadas a reducir estos índices tanto a nivel de la docencia como del estudiantado.

Además, en tanto la impunidad, la indiferencia y el mal manejo de estos los casos de acoso sexual genera un clima de tolerancia y aceptación a este tipo de conductas, la sensibilización y capacitación de las personas encargadas de atender, investigar y sancionar los casos de acoso sexual es clave para la prevención del acoso sexual.

En el mismo nivel, es vital que las instituciones universitarias destinen esfuerzos a mejorar los canales y formas de difusión de información sobre el acoso sexual y las rutas

¹⁷² En 2016, se presentaron 15 casos de hostigamiento sexual, 8 en universidades públicas y 7 en privadas. En 2018, se presentaron 66 casos de hostigamiento sexual, 23 en universidades públicas y 43 en privadas (Defensoría del Pueblo, 2019, p.51).

de denuncia. No basta con realizar campañas informativas puntuales o a través de medios de información tradicionales. Es necesario plantear estrategias de comunicación que permitan la difusión continua de información sobre el tema a través de medios cercanos a la realidad del estudiantado, el cuerpo docente y administrativo.

Por último, es necesario contar con información cuantitativa y cualitativa que permita conocer las dimensiones del problema y así mejorar las estrategias de incidencia sobre el tema.

Avances importantes en la materia se han venido dando en algunas universidades de España y América Latina. En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, por ejemplo, se aprobó la Guía de Transversalización de la Perspectiva de Género elaborada por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo – México (2009), instrumento que, como parte del Sistema de Gestión de Equidad de Género de dicha universidad – establece pautas repensar e incidir en las relaciones entre integrantes de la comunidad universitaria¹⁷³. En la Universidad Nacional Autónoma de México - UNAM se publicó el “Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional ´de género en la UNAM” (2018), instrumento que plantea estrategias y acciones para promover la igualdad entre varones y mujeres, erradicar la violencia de género, promover el uso del lenguaje inclusivo y promover la igualdad de género en la docencia y la investigación¹⁷⁴. En la Universidad de Alicante, el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018) incorpora un sistema de indicadores para que el Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de la UA haga seguimiento a la respuesta institucional ante casos de acoso sexual¹⁷⁵. En la Universidad de Cádiz – España se aprobó este año el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres (2019) que incorpora medidas para visibilizar la desigualdad entre varones y mujeres, sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los sesgos de género, incorporar la perspectiva de género a los planes de estudio y crear programas especializados en la materia, promover la participación de las mujeres en la vida académica y en puestos de poder, y el recojo de información sobre desigualdad y violencia de género en la comunidad universitaria¹⁷⁶.

¹⁷³ Para mayor información, revisar: Rodríguez, G. R. (2009). *Guía de Transversalización de la perspectiva de género*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México: DF.

¹⁷⁴ Para mayor información, revisar: Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario (2018). *Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional ´de género en la UNAM*. Recuperado de: <http://www.eneo.unam.mx/equidad-de-genero/docs/DBFPIG.pdf>

¹⁷⁵ Para mayor información, revisar: Universidad de Alicante (2018). *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2018-2020)*. Recuperado de: <https://web.ua.es/es/sep/documentos/pdf/normativa/iii-plan-de-igualdad-2018-2020.pdf>

¹⁷⁶ Para mayor información revisar: Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2019). *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz*. Recuperado de: <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2019/04/II-PIUCA-BOUCA283-min.pdf?u>

4.2. Recomendaciones para la protección de víctimas y testigos

La protección de víctimas y testigos es vital para evitar la impunidad en casos de casos de acoso sexual. Para diseñar e implementar medidas destinadas a brindar seguridad y asistencia adecuadas es necesario partir de la premisa de que denunciar es, por naturaleza, un acto revictimizante y que probablemente en la mayoría de casos las víctimas no estén en condiciones de hacerlo. En atención a ello y a lo establecido por los instrumentos del marco internacional de derechos humanos, las universidades deberían tener la capacidad de brindar medidas de seguridad y asistencia a las víctimas sin que esto esté condicionado al inicio de un proceso disciplinario.

En segundo punto, se debe tomar en cuenta que la posición de poder en la que se encuentran algunos agresores pone en riesgo la integridad y el desarrollo personal y profesional de las víctimas y de los testigos, lo que desincentiva la denuncia. Por ello es necesario que las universidades implementen medidas especiales para garantizar que la identidad de ambos se mantenga en reserva. En el ordenamiento peruano existen diversos ejemplos de cómo estas medidas son compatibles con el derecho al debido proceso.

Finalmente, debe quedar en claro que no es posible ponderar el derecho a la educación o al trabajo por encima del derecho a la integridad física y psicológica de la parte agraviada y el resto de la comunidad universitaria. Por lo tanto, las instituciones universitarias no pueden basarse en estos argumentos para negarles a las víctimas medidas de protección como la suspensión preventiva.

Como buenas prácticas en la materia podemos resaltar el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria (2019) adoptado por la Universidad de Chile que encomienda a su Dirección de Igualdad de Género, de Bienestar o de Recursos Humanos el acompañamiento y orientación de las personas denunciantes, procurándoles asistencia psicológica, social y jurídica (art. 12), así como la adopción de medidas administrativas de protección orientadas a flexibilizar la carga académica, laboral o contractual de la parte agraviada (art. 14)¹⁷⁷. Por su parte el Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (2019) de la Universidad de los Andes – Colombia, establece una serie de medidas preventivas de protección que incluyen mas no se limitan a la asistencia académica y laboral, la garantía del bienestar físico y emocional, la implementación de medidas de seguridad, el acompañamiento jurídico y la representación legal en fueros externos caso la persona no cuente con los recursos económicos para contratar su propio abogado y abogada¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Para mayor información, revisar: Universidad de Chile (2019). *Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria*. Recuperado de: https://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual-violencia-de-genero-acoso-laboral-y-discriminacion-arbitraria-2019-pdf_142807_1_1354.pdf

¹⁷⁸ Para mayor información, revisar: Universidad de los Andes (2019). *Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD)*. Recuperado de: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Protocolo-MAAD-2019.pdf>

4.3. Recomendaciones para la investigación y sanción de casos de acoso sexual

De acuerdo a lo señalado por el marco internacional de derechos humanos y la normativa nacional, los procedimientos de investigación y sanción del acoso sexual deben incorporar el enfoque de género y regirse bajo el principio de no revictimización. Más allá del reconocimiento formal de estos criterios, esto tiene implicancias tanto en el diseño como en el desarrollo del procedimiento disciplinario.

Desde el plano procedimental, esto implica reevaluar la ruta legal del procedimiento, los actores e instancias involucradas, las actuaciones y plazos procedimentales a fin de evitar la revictimización. Esto incluye acogerse a los criterios de la entrevista única reconocida en el artículo 19° de la Ley N° 30364. Desde el plano material, implica que por un lado las personas involucradas en todas las etapas del procedimiento estén debidamente capacitadas y sensibilizadas sobre la temática y por otro lado que el análisis probatorio se ajuste a los criterios definidos por los instrumentos del marco internacional de los derechos humanos para valorar la prueba en casos de violencia de género.

Un ejemplo interesante a considerar en este punto es el de la Universidad de Australia Occidental que ha desarrollado un procedimiento que vela por que no existan conflictos de interés entre las partes vinculadas en la investigación y sanción, garantista del derecho al debido procedimiento y que la vez abre la posibilidad de admitir denuncias anónimas siempre que se encuentren sustentadas y la persona agraviada este de acuerdo con ello¹⁷⁹.

4.4. Recomendaciones para la reparación de víctimas de acoso sexual

Si bien actualmente, el ordenamiento peruano reduce la reparación frente a casos de acoso sexual a la indemnización vía proceso judicial, debemos tener en claro que de acuerdo al marco internacional de los derechos humanos, la reparación aplicable a casos de violencia de género involucra otras dimensiones.

Más allá de las medidas restitutivas que sólo pueden ser ordenadas por la instancia competente, existen diversas maneras en que las universidades pueden aportar a la reparación de las víctimas de acoso sexual. Así por ejemplo, una vez concluido el procedimiento y siempre y cuando la víctima este de acuerdo, podrían difundir a través de vías institucionales la sanción interpuesta contra la parte agresora y comunicar su solidaridad con la parte agraviada. Podrían también implementar medidas orientadas a lograr que la comunidad universitaria se involucre en la reconstrucción del tejido social-organizacional luego de un episodio de esta naturaleza.

¹⁷⁹ Para mayor información, revisar: The University of Western Australia (2017). *University Policy on: Sexual Misconduct*. Recuperado de: <https://www.hr.uwa.edu.au/policies/policies/conduct/sexual-harassment>

Sobre esto, el Ministerio de Educación de Chile (2016) sugiere a las universidades implementar medidas de reparación como la atención de contención post-evento, la asistencia para garantizar continuidad de estudios y actividades laborales, la atención de especialistas en salud física, psicológica y sexual, la posibilidad de una indemnización económica, los actos de desagravio y disculpas hacia la persona afectada, la mejora del sistema de prevención y atención como garantía de no repetición y la prohibición de represalias contra las personas denunciantes y sus testigos¹⁸⁰.



¹⁸⁰ Para mayor información, revisar: Ministerio de Educación (2016). *Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior - Sugerencias para su elaboración*. Recuperado de: https://www.uach.cl/uach/_file/procolos-contra-el-acoso-sexual-en-esup-5ae1d43dd8535.pdf

CONCLUSIONES

1. El acoso sexual es un fenómeno complejo y de larga data que viene siendo analizado desde la década de 1970. Fue enunciado e inicialmente construido por mujeres estadounidenses que encontraron un patrón común en las diversas experiencias de coerción sexual con las que las lidiaban diariamente. Buscando visibilizar y politizar el tema, estudiantes, docentes y trabajadoras universitarias acuñaron el término “acoso sexual”. En consecuencia, el acoso sexual es la primera figuras sociojurídica construida a partir de la experiencia de las mujeres.
2. Para poder estudiar y regular el tema, durante estos 50 años se han elaborado diversas definiciones operativas sobre lo que es “acoso sexual”. En general, estas definiciones nos remiten a una serie de conductas que tienen tres elementos en común: 1) son de naturaleza sexual o responden a criterios sexuales; 2) no son deseadas o bienvenidas por quien las recibe; 3) afectan de manera negativa algún aspecto de la vida de quien las recibe. Debido a la alta complejidad de las dinámicas en la sociedad patriarcal, es virtualmente imposible determinar el contenido de estos elementos de forma general y abstracta. Por ello es imprescindible que las personas que se dedican a estudiar, diseñar políticas sobre el tema, investigar y sancionar este tipo de conductas sean especialistas en temas de género.
3. La literatura nos remite al menos a tres modelos explicativos sobre el acoso sexual. En primer lugar, el ‘modelo natural – biológico’ sostiene que la necesidad biológica de acceder a la mayor cantidad de parejas sexuales posibles lleva a muchos varones a exhibir conductas sexuales agresivas, hostiles y predatoriales que pueden ser interpretadas como acoso sexual. Este modelo no solo carece de sustento empírico sino que además naturaliza una conducta que genera graves consecuencias en la vida de las personas que la sufren. En segundo lugar, el ‘modelo organizacional’ sostiene que debido a la dinámica organizacional de ciertos espacios, el acoso sexual se convierte en una herramienta a través de la cual una persona reafirma su autoridad, gana ventaja entre sus pares o equilibra la balanza de poder. Este modelo no es capaz de atender la sistematicidad de este patrón de conducta y reduce el acoso sexual a espacios específicos de interacción mixta. Finalmente, el ‘modelo sociocultural’ sostiene que el acoso es una de las múltiples expresiones de violencia que busca mantener el orden patriarcal en la sociedad. Este modelo ha sido ampliamente aceptado en la comunidad académica y es pieza clave de la construcción de propuestas normativas y de políticas públicas sobre el tema.
4. En el marco del ‘modelo sociocultural’, las teorías sobre el acoso sexual se construyeron bajo dos marcos conceptuales: el de la discriminación y el de la violencia de género. Dado que durante las primeras décadas no se contaba con una teoría sobre la violencia de género, las primeras aproximaciones teóricas asemejan el acoso sexual a otras formas de violencia estructural como la discriminación. Fue a finales del siglo XX que se dio el salto conceptual hacia la violencia de género.

5. Bajo el encuadre teórico de la violencia de género, a través del acoso sexual se reafirma el orden patriarcal heteronormativo y el control sobre las fuentes esenciales para el ejercicio de la ciudadanía, de subsistencia y desarrollo personal. En ese sentido, el acoso busca sancionar de forma individual y colectiva a aquellas personas que por su orientación sexual, identidad, expresión y / o rol de género transgreden el orden patriarcal. Para este propósito, se vale de conductas
6. Pese a que las teorías sobre el acoso sexual se centran principalmente en el ámbito laboral, es posible extrapolar algunos de sus postulados al ámbito universitario. Tal y como ocurre en el mundo laboral, la universidad es un espacio históricamente masculino y que, pese al creciente número de mujeres universitarias, aún permanece bajo el control de los varones. En consecuencia, a través del acoso sexual se busca perpetuar el control masculino sobre el espacio universitario.
7. Ante la ausencia de una teoría jurídica sobre la violencia de género, inicialmente la normativa relacionada a temas de esta naturaleza remitía a criterios de igualdad y no discriminación. Con el pasar de los años los instrumentos del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos empezaron a construir el correlato jurídico de las teorías sociopolíticas sobre violencia de género.
8. Tanto en el marco del Sistema Universal como del Sistema Interamericano de Derechos Humanos se han adoptado algunos criterios para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia de género, así como para proteger a las víctimas. En el marco del Sistema Universal, la Convención CEDAW reconoce que es obligación de destinar acciones encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, mientras que las normas de *soft law* como la Declaración de Viena y las Recomendaciones Generales del Comité CEDAW han abordado la violencia contra la mujer por su condición de tal. En el Sistema Interamericano, la Convención de Belem do Para y la jurisprudencia de Corte IDH han establecido criterios vinculantes para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y la protección y reparación de las víctimas.
9. Para prevenir situaciones de violencia de género, en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se deben implementar medidas para modificar los patrones socioculturales construidos en base a la desigualdad por razones de género y sensibilizar a los operadores del sistema de justicia y administración pública.
10. Para investigar y sancionar casos de violencia de género, en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se recomienda a los Estados sensibilizar a los agentes de justicia e incorporar la perspectiva de género al sistema de justicia. En tanto el clima de impunidad puede fomentar este tipo de conductas, la diligencia en la investigación y sanción es también una forma de prevenir la violencia de género.
11. Para proteger a las víctimas de violencia de género, en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se recomienda a los Estados implementar

medidas legales o de otra naturaleza para garantizar el bienestar, el acceso a asesoría jurídica, médica y psicosocial gratuita o de bajo costo de las denunciantes y la seguridad de los testigos.

- 12.** En el ordenamiento peruano, el acoso sexual es considerado una forma de violencia de género que puede derivar en sanciones laborales, administrativas, y penales. Actualmente, se denomina acoso sexual a aquella conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada que puede afectar la vida de quien la recibe. No se requiere acreditar que se trata de una conducta reiterada o que existe una relación jerárquica formal entre las personas involucradas. En líneas generales, esta forma de definir el acoso sexual se condice con el desarrollo teórico sobre el tema.
- 13.** En el Perú, existe un marco normativo aplicable al acoso sexual en el ámbito universitario. A través de este marco, se ordena a las instituciones universitarias a adoptar medidas especiales para prevenir el acoso sexual en espacios universitarios, investigar y sancionar aquellos casos que involucran a miembros de la comunidad universitaria y brindar medidas de protección para quienes denuncian este tipo de situaciones. No existe, sin embargo, un marco normativo que ordene a las universidades a adoptar medidas ante otras formas de violencia de género.
- 14.** Si bien la violencia de género al interior de las universidades ha adquirido mayor visibilidad en las últimas décadas, las mujeres han resistido y protestado contra la desigualdad y la violencia de género en la universidad y la academia por más de cien años. No obstante, el aumento significativo en el número de mujeres en las aulas y en puestos de poder en las universidades y el auge de iniciativas como el *#MeToo* y el 'Ni una menos', ha generado una ola de iniciativas feministas orientadas a denunciar públicamente la violencia de género y la impunidad al interior de la comunidad universitaria, crear redes de protección y cuidado, y promover iniciativas para hacer frente a la desigualdad por razones de género.
- 15.** Pese a que hoy en día las mujeres representan más de la mitad del estudiantado, el espacio universitario continúa bajo el dominio masculino. Esto se evidencia en los índices de segregación horizontal y vertical al interior de las universidades, particularmente de la PUCP. Debido a la falta de presupuesto e información, se desconoce la efectividad de las medidas implementadas por la PUCP para atender estos puntos.
- 16.** A partir de la información provista por denunciantes de acoso sexual, activistas, docentes, representantes estudiantiles y otras personas involucradas en la atención y sanción de casos de acoso sexual al interior de la PUCP y los casos analizados podemos afirmar que las medidas implementadas en la PUCP para atender los casos de acoso sexual no se ajustan a los criterios establecidos por el marco internacional de derechos humanos para casos de violencia de género. Para empezar, pese a que desde 2003 la Ley 27942 establece medidas para atender este tipo de situaciones en el espacio universitario, en más de una oportunidad la universidad no brindó la atención necesaria a las víctimas de acoso sexual y otras formas de violencia de género. Incluso tras la implementación del Reglamento contra

el Hostigamiento Sexual y la instalación de la Comisión contra el Hostigamiento en 2016, la falta de recursos y de compromiso de las autoridades universitarias con la lucha contra el acoso sexual generó un clima de impunidad que continúa afectando el bienestar de las personas agraviadas y poniendo en peligro a la comunidad universitaria.

17. Un modelo universitario de atención de los casos de violencia de género debe tomar en cuenta las relaciones de género en las universidades y establecer medidas acorde a lo dispuesto en el marco internacional de derechos humanos sobre prevención, investigación y sanción del acoso sexual y la protección y reparación de las personas víctimas de ésta forma de violencia de género.



BIBLIOGRAFÍA

1. Libros, artículos e investigaciones

Altschuler, G. C., & Kramnick, I. (2014). *Cornell: A History, 1940–2015*. Ithaca, Estados Unidos: Cornell University Press.

Amorós, C. (2005). Dimensiones de poder en la teoría feminista. *Revista Internacional de Filosofía Política*. (25), pp. 11-34.

Arellano (4 de marzo del 2019). "La evolución de la mujer peruana". *El Comercio*. Recuperado de: <https://www.arellano.pe/wp-content/uploads/2019/03/0001-1.jpg>

Atwood, M. (13 de enero de 2018). Am I a bad feminist? [Artículo]. Recuperado de: <https://www.theglobeandmail.com/opinion/am-i-a-bad-feminist/article37591823/>

Baigorria, M y Ramos, C. (2015). *Trinidad María Enríquez : una abogada en los Andes*. Lima: Palestra.

Baker, C. N. (2008). *The women's movement against sexual harassment*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.

Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima, Perú: ARA.

Barrig, M. (22 de abril de 2019). #YoTambién [Artículo]. Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/1454387-yotambien/>

Baumgardner, J. (2011). *Fem! Goo Goo, Gaga, and Some Thoughts on Balls*. Berkeley California, Estados Unidos: Seal Press.

Berg, M. G. (1997). Clorinda Matto de Turner: periodista y crítica (Perú, 1852-1909). En Mercedes M. y Osorio B. *Las desobedientes*. Bogotá: Panamericana Sur. 147-159.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Ciudad de México: UNAM-IISUE-PUEG.

Buquet, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, (44), pp. 27-43.

Campbell, J. (5 de Febrero de 2016). *The first brave woman who alleged 'sexual harassment'*. Recuperado de: <http://www.legacy.com/news/culture-and-trends/article/the-first-brave-woman-who-alleged-sexual-harassment>

Cardoso, E. (2015). Mujeres y estereotipos de género en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, (9), 26-48.

Caretas (26 de setiembre de 2019) Laura Rodríguez Dulanto: Un día como hoy egresa de la Universidad San Marcos, la primera médico-cirujano peruana. Recuperado de <https://caretas.pe/nacional/laura-rodriguez-dulanto-un-dia-como-hoy-egresa-de-la-universidad-san-marcos-la-primer-medico-cirujano-peruana/>

Chamorro, O. (2012). La incursión de las mujeres a los estudios universitarios. *CIAN-Revista de Historia de las Universidades*, 15 (1), 105-123.

Charlesworth, H., Chinkin, C. y Wright, S. (1991). Feminist Approaches to International Law. *The American Journal of International Law*, 85(4), pp. 613 - 645.

Cohen. S. (11 de abril de 2016). A Brief History of Sexual Harassment in America Before Anita Hill. *TIME*. Recuperado de: <https://time.com/4286575/sexual-harassment-before-anita-hill/>

Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario (2018). *Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género en la UNAM*. Recuperado de: <http://www.eneo.unam.mx/equidad-de-genero/docs/DBFPIG.pdf>

Coomaraswamy, R. (1996) Reinventing international law: Women's rights as human rights in the international community. En *Bulletin of Concerned Asian Scholars*, 28:2, 16-26. doi: 10.1080/14672715.1996.10416197

Cornell University Human Affairs Program (3 de abril de 1975). *Working Women Join To Fight Sexual Exploitation* (nota de prensa).

Cossmán, B. (2019). #MeToo, Sex Wars 2.0 and the Power of Law. En *The Asian Yearbook of Human Rights and Humanitarian Law*. Leiden, Países Bajos: Brill Nijhoff, 18-37. doi: https://doi.org/10.1163/9789004401716_003

Crockett, E. (14 de julio de 2016). The history of sexual harassment explains why many women wait so long to come forward. *Vox*. Recuperado de: <https://www.vox.com/2016/7/14/12178412/roger-ayles-sexual-harassment-history-women-wait>

Crouch, M. (2001). *Thinking about sexual harassment: A guide for the perplexed*. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.

D'Atri, A. (16 de diciembre de 2018). Violencia patriarcal, victimización y punitivismo: el debate que abrió la denuncia de Thelma Fardin y Actrices Argentinas. *La izquierda diario*. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Violencia-patriarcal-victimizacion-y-punitivismo-el-debate-que-abrio-la-denuncia-de-Thelma-Fardin-y>

Datum Internacional (2018). *Derechos de la mujer en el continente americano*. Recuperado de: http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Diadelamujer2018.pdf

Defensoría del Pueblo (2019). Supervisión a nivel nacional sobre hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por la SUNEDU (Informe de Adjuntía N° 008 – 2019 – DP/ADM).

Díaz, H. (2007). Primera médica peruana, Dra. Laura Esther Rodríguez Dulanto (1872-1919). En *Anales de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 2 (68), 181-184.

Doyle, S. (22 de enero de 2018). It's Not (All) the Second Wave's Fault. *Elle*. Recuperado de: <https://www.elle.com/culture/a15841808/second-wave-feminism-sexual-harassment-generational-divide/>

Edwards, S. (11 de enero de 2018). "The Backlash to #MeToo is Second Wave Feminism". *Jezebel*. Recuperado de: <https://jezebel.com/the-backlash-to-metoo-is-second-wavefeminism-1821946939>

Equipo de Feministas de La Mula (12 de enero de 2014). Post: Cuando se meten con una se meten con todas. Lima: *La mula*. Recuperado de: https://feministas.lamura.pe/2014/01/12/cuando-se-meten-con-una-se-meten-con-todas/feministas/?fbclid=IwAR2VwNY9PsITcA6_bBCmy2_Ud-3eNT9TcVcKTXeYvll7xfHa-iLFnmvqDq8

Farley, L. (1975) Entrevista extraída de Cornell University Human Affairs Program. Working Women Join To Fight Sexual Exploitation [nota de prensa].

Sauvigné, K. (2000). Entrevista por Brownmiller S. *In our time: Memoir of a revolution*. Londres, Inglaterra: Aurum Press Ltd.

Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: the sexual harassment of women in the working world*. Londres, Reino Unido: Melbourne House.

Farley, L., Meyer, S. y Sauvigné K. (3 abril, 1975). Working Women Join to Fight Sexual Exploitation [Nota de prensa] Recuperado de: <https://documents.alexanderstreet.com/d/1000677068>

Fernández, M. (2019). *El Acoso Sexual en la Universidad. Del negacionismo al reconocimiento y a la resistencia*. Manuscrito no publicado.

Flanagan, C. (14 de enero de 2018). The Humiliation of Aziz Ansari. *The Atlantic*. Recuperado de: <https://www.theatlantic.com/entertainment/archive/2018/01/the-humiliation-of-aziz-ansari/550541/>

Gallegos J. y León, N. (20 de agosto de 2019). Una lucha sin Solsiret. *La República*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/domingo/2019/08/19/una-lucha-sin-solsiret/2?ref=photogallery>

Gellatly, P. (2013). *Essays on public documents and government policies*. Nueva York, Estados Unidos: Routledge.

Glave, C. (1997). *Dama de sociedad, Trinidad María Enríquez, Cusco 1846-1891*. Lima, Perú: Red Nacional de Promoción de la Mujer.

Fernández, J. E., & Díaz, C. (2016). Factores asociados a la deserción en estudiantes de Medicina en una universidad peruana. *Educación Médica Superior*, 30(1). Recuperado de: <https://bit.ly/2XHmJo9>

Flecha, K. (21 de junio de 2016). Entrevista por Gonzalez S. *PuntoEdu*. Recuperado de: <https://puntoedu.pucp.edu.pe/entrevistas/todavia-para-las-mujeres-es-un-privilegio-llegar-a-la-educacion-superior/>

Grupo Sofia (24 de noviembre de 2016). *Seminario Anual de Investigación del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES)* [Powerpoint]. Recuperado de: http://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/otros/PPTs%20Seminario/eventos/Balarin_CIES%20SOf%C3%ADa%20161121.pdf

Hugo C. (2018). Mariátegui, Miguelina Acosta y los pueblos amazónicos. *Tinta Azul*, 5, 24-30.

Kaplan, E. (2003). "Feminist Futures: Trauma, the Post-9/11 World and a Fourth Feminism?". *Journal of International Women's Studies* 4, (2), 46-59.

Kennedy, D. (2016). *Abuso sexual y vestimenta sexy: no disfrutar del erotismo sin reproducir la lógica de la dominación masculina*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.

Igareda, N., y Bodelon, E. (2013). Las violencias sexuales y el acoso sexual en el ámbito universitario español. *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, 7(2), 65-79.

INEI (2017). *Perú: Indicadores de educación por departamento, 2007-2017*. Recuperado de: <https://bit.ly/2s75Ebh>

Inga, C. (4 de marzo de 2019). La evolución de la mujer peruana. *El Comercio*, p. 4.

IOP (2018). Estudio sobre hostigamiento sexual en estudiantes de la PUCP.

Lamas, M. (2018). *Acoso ¿Denuncia legítima o victimización?*. México DF, México: Fondo nacional de cultura económica.

La República. (25 de febrero de 2019). *El Informante: ¿Acosador o víctima?, por Ricardo Uceda*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/politica/1420387-informante-acosador-o-victima-ricardo-uceda-hildegardo-cordova-pucp/>

Le Monde (19 de enero de 2018). "Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle". Recuperado de: https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/01/09/nous-defendons-une-liberte-d-importuner-indispensable-a-la-liberte-sexuelle_5239134_3232.html

MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. New Haven, Estados Unidos: Yale University Press.

MacKinnon, C. (1987) *Feminism Unmodified*. Londres, Inglaterra: Harvard University Press.

MacKinnon, C. (1991). Reflections on Sex Equality under Law. En: The Yale Law Journal, 100(5), pp. 1281-1328

MacKinnon, C. (1998). Difference and dominance: On sex discrimination. En: A. Phillips (Ed.), *Feminism and politics* (pp. 381-392). Londres, Reino Unido: Oxford University Press.

MacKinnon, C. (2001). Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination. En: L. Francis (ed.), *Sexual Harassment as an Ethical Issue in Academic Life* (pp. 129-149). Nueva York, Estados Unidos: Rowman & Littlefield.

MacKinnon, C. y Siegel, R. (Eds.) (2003). Directions in sexual harassment law. New Haven, Estados Unidos: Yale University Press.

MacKinnon, C. A. (2014). *Feminismo inmodificado: Discursos sobre la vida y el derecho*. Siglo XXI.

MacKinnon, C. (4 de febrero de 2018). #MeToo has done what the law could not. *New York Times*. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2018/02/04/opinion/metoo-law-legal-system.html>

Madrazo, A. et al. (2012). *Justicia, género y sexualidad: primer encuentro académico*, Santiago de Chile, Chile: Red Alas y Centro de Derechos Humanos.

Mannareli, M. (2018). *La domesticación de las mujeres: patriarcado y género en la historia peruana*. Lima, Perú: La Siniestra Ensayos.

Mano Alzada (9 de junio de 2018). ¿PUCP de acosadores? Denuncias son desestimadas por las autoridades. Recuperado de: <http://manoalzada.pe/especial/pucp-de-acosadores-desestiman-denuncias>

Mateo, A. (27 de marzo de 2017). The results of a 1976 survey of women about sexual harassment at work remain virtually unchanged in 2017. En *Redbook*. Recuperado de: <https://www.redbookmag.com/life/money-career/a49220/sexual-harassment-in-the-workplace/>

Mazingo, A. (2013). The intersection of dominance feminism and stalking laws. *Nw. JL & Soc. Pol'y* 9, pp. 335 – 359

Mejía, L. (2012). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 56, 189-213.

Mejía M. (27 de enero de 2019). “125 casos de hostigamiento sexual se reportaron en universidades”. *Andina*. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-125-casos-hostigamiento-sexual-se-reportaron-universidades-740554.aspx>

Menza, A. (28 de noviembre de 2016). “You have to see *Redbook's* shocking 1976 sexual harassment survey”. En *Redbook*. Recuperado de: <https://www.redbookmag.com/life/a47313/1976-sexual-harassment-survey/>

Mezarina, J. (2015). *El activismo como estilo de vida: el proceso de formación y la práctica activista de los miembros de la Articulación de Jóvenes LGTB en Lima*. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6562>

Ministerio de Educación (2016). *Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior - Sugerencias para su elaboración*. Recuperado de: <https://www.uach.cl/uach/file/procolos-contra-el-acoso-sexual-en-esup-5ae1d43dd8535.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios* [Estudio]. Recuperado de: <http://redin.pncvfs.gob.pe/images/publicacion2/hostigamiento-sexual-en-mujeres-y-varones-universitarios9.pdf>

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2011). María Jesús Alvarado Rivera 1911 – 2011. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dqiqnd/campanias/MJAlvarado_Historia_Manifiesto.pdf

Motta, A. (2019). *La Biología del odio. Retóricas fundamentalistas y otras violencias de género*. Lima: La siniestra ensayos.

Munro, E. (2013). "Feminism: A Fourth-Wave?". *Political Insight* (2): 22-25.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer Prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Recuperado de: <https://bit.ly/2Q0NUIG>

Nemy, E. (19 de agosto de 1975). Women begin to speak against sexual harassment at work. *The New York Times*.

Paludi, M. (1987). *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*. Nueva York, Estados Unidos: SUNY Press.

Pernas, B., Román, M., Olza, J. y Naredo, M. (2000). *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid, España: Los Libros de la Catarata.

Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior*, 14(2), 126-138.

Pollit, K. (3 de junio de 2009). Breaking feminism's waves. *The Guardian*. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/commentisfree/cifamerica/2009/jun/03/feminism-women-sex-generational-divide>

Powell, G. N. (1983). Sexual Harassment: Confronting the Issue of Definition. *Business Horizons*, 26 (4), pp. 24 - 28.

Práxedes, M. (2014). *La evolución de Paulina (1893)*. 3ra ed. Lima, Perú: Investigación del Pensamiento Peruano y Latinoamericano.

Quispe, M. (2015). Trinidad Enríquez. Pionera defensora de los Derechos Humanos de las mujeres. *The social science post*. Recuperado de <https://www.camaracivica.com/divulgacion-politica/trinidad-maria-enriquez-pionera-defensora-de-los-derechos-humanos-de-las-mujeres/>

Rodríguez, G. R. (2009). *Guía de Transversalización de la perspectiva de género*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México: DF.

Rodríguez, J. (s.f.) Pioneras PUCP: las primeras mujeres que estudiaron aquí. *Somos periodismo: Comunidad de estudiantes y docentes de periodismo de la PUCP*. Recuperado de: <http://somosperiodismo.com/pioneras-pucp-las-primeras-mujeres-estudiaron-aqui/>

Rodríguez, L. (1898). *Estudios geológicos en la provincia de Chancay*. (Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Lima: Imprenta Liberal.

Safran, C. (1976). What men do to women on the job? A shocking look at sexual harassment. *Redbook*, 149, pp. 217-223.

Schultz, V. (1998). Reconceptualizing sexual harassment. *The Yale Law Journal*, 107 (6), pp. 1683-1805.

Scott, J. (1999). Pragmatism, Feminist Theory, and the Reconceptualization of Sexual Harassment. *UCLA Women's LJ*, 10, 203 -234.

Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.

Segato, R. (22 de agosto 2017). "La primera víctima del mandato de masculinidad es el hombre". Nota por Vilche L.). *La Capital*. Recuperado de: <https://www.lacapital.com.ar/ovacion/la-primera-victima-del-mandato-masculinidad-es-el-hombre-n1456007.html>

Segato, R. (16 de diciembre 2018). "El problema de la violencia sexual es político, no moral". Entrevista por Carbajal. M. *Página12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/162518-el-problema-de-la-violencia-sexual-es-politico-no-moral>

Serna, M. (1994). Acoso sexual en las relaciones laborales. *Revista de Relaciones Laborales en América Latina – Cono Sur*. Montevideo (2).

Schultz, V. (1998). Reconceptualizing sexual harassment. *The Yale Law Journal*, 107 (6), pp. 1692-1805.

Schultz, V. (2018). Reconceptualizing sexual harassment, again. *Yale LJF*, 128. Recuperado de: <https://www.yalelawjournal.org/forum/reconceptualizing-sexual-harassment-again>

Solomon, D. (13 de noviembre de 2009). Fourth Wave Feminism. Interview with Jessica Valeti. *New York Times*. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2009/11/15/magazine/15fob-g4-t.html>

SUNEDU (2019). Estadísticas de universidades por programa de estudios. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>

Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models. *Journal of Social Issues*, 38 (4), 33 – 54.

Thacker, R. A., y Gohmann, S. F. (1993). Male/female differences in perceptions and effects of hostile environment sexual harassment. *Public Personnel Management*, 22 (3), 461.

The University of Western Australia (2017). *University Policy on: Sexual Misconduct*. Recuperado de: <https://www.hr.uwa.edu.au/policies/policies/conduct/sexual-harassment>

The Washington Post (19 de octubre de 2017). *The woman behind 'Me Too' knew the power of the phrase when she created it — 10 years ago*. Recuperado de: <https://www.washingtonpost.com/news/the-intersect/wp/2017/10/19/the-woman-behind-me-too-knew-the-power-of-the-phrase-when-she-created-it-10-years-ago/?noredirect=on>

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2019). *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz*. Recuperado de: <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2019/04/II-PIUCA-BOUCA283-min.pdf?u>

Universidad de Alicante (2018). *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2018-2020)*. Recuperado de: <https://web.ua.es/es/sep/documentos/pdf/normativa/iii-plan-de-igualdad-2018-2020.pdf>

Universidad de Chile (2019). *Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria*. Recuperado de: https://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual-violencia-de-genero-acoso-laboral-y-discriminacion-arbitraria-2019-pdf_142807_1_1354.pdf

Universidad de los Andes (2019). *Protocolo para casos de Maltrato, Acoso, Amenaza, Discriminación, Violencia Sexual o de Género (MAAD)*. Recuperado de: <https://secretariageneral.uniandes.edu.co/images/documents/Protocolo-MAAD-2019.pdf>

Vara Horna, A. et. al. (2016). *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas: prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería*. Recuperado de <https://goo.gl/w2g4tv>

Villavicencio, M. (2018). *Poder femenino : 5000 años de historia en el Perú*. Lima, Perú: Apus Graph Ediciones.

Wayka.pe (20 de febrero de 2019). *Acusan a Defensor Universitario PUCP de discriminación por género*. Recuperado de: <https://wayka.pe/acusan-defensor-universitario-pucp-de-discriminacion-por-genero%EF%BB%BF/>

2. Marco normativo internacional

Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos

Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”

CEDAW, Recomendación General N° 19, (29 de enero de 1992).

CEDAW, Recomendación General N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW/C/GC/28 (16 de diciembre de 2010).

CEDAW, Recomendación general N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, CEDAW/C/GC/33, (3 de agosto de 2015).

CEDAW, Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19, CEDAW/C/GC/35 (26 de julio de 2017).

CEDAW, Recomendación general N° 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, CEDAW/C/GC/36 (27 de noviembre de 2017).

Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993). Declaración y Programa de Acción de Viena.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”

MESECVI. (2008). Primer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem do Pará. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/InformeHemisferico2008-SP.pdf>.

MESECVI. (2012). Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem do Pará. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-SegundoInformeHemisferico-ES.pdf>

MESECVI. (2017). Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belem do Pará. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/tercerinformehemisferico.pdf>

Reglamento del Comité de expertas del Mecanismo de seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” (Lima: Duodécima reunión del Comité de Expertas, 2015), artículo 3°.

Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2006)

Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Sentencia de 31 de agosto de 2010. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010).

Caso J. vs Perú. Sentencia de 27 de noviembre de 2013. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010).

Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Sentencia de 19 de mayo de 2014. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2014).

Caso Espinoza Gonzales vs Perú. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2014).

Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2015).

Caso Favela Nova Brasilia vs. Brasil. Sentencia de 16 de febrero de 2017. (San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

3. Marco normativo nacional

Decreto Supremo N° 010 – 2003 – MIMDES. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 26 de febrero de 2003.

Decreto Supremo N°009-2016-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres

y los integrantes del grupo familiar. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de julio de 2016.

Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 22 de julio de 2019. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 19 de marzo de 2019.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 22 de julio de 2019.

Ley N° 801. Ley de opción de grados académicos por las mujeres. Lima, Perú, 7 de noviembre de 1908

Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 26 de febrero de 2003.

Ley N° 30220. Ley Universitaria. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 29 de julio de 2014.

Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 23 de noviembre de 2015.

Resolución Ministerial N°380-2018/MINEDU. Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 17 de julio de 2018.

Sentencias del Tribunal Constitucional

Tribunal Constitucional (2018). Sentencia del Exp. N° 05121-2015-PA/TC, 14 de marzo de 2018.

Tribunal Constitucional (2019). Sentencia del Exp. N° 01479-2018-PA/TC, 5 de marzo de 2019.

Acuerdos plenarios

Corte Suprema de Justicia de la República (2005). Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116

Corte Suprema de Justicia de la República (2011). Acuerdo Plenario N° 1-2011/CJ-116.

4. Marco normativo estadounidense

Barnes v. Train, 13 Fair Empl. Prac. Cas. 123 (D.D.C. 1974)

Williams v. Saxbe. (1976). 413 F. Supp. 654.

Bundy v. Jackson. (1981). 641 F. 2d 934.

Henson v. City of Dundee (1982). 682 F.2d 897 (11th Cir).

Barnes v. Costle. (1997). 561 F. 2d 983 D.C. Circuit

Garcia v. Elf Atochem North America, 28 F.3d 446, 450 (5th Cir. 1994)

Oncale v. Sundowner Offshore Services (1998). 52.3 U.S. 75

EEOC. (1980). "Discrimination because of sex under Title VII of the 1964 Civil Rights Act as amended: Adoption of interim guidelines—Sexual harassment". *Federal Register*, 45, 25024-25025.

5. Normas y recursos de la PUCP

Estatuto de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Archivo de la Secretaría General, Lima, Perú, 1 de julio de 2018.

Resolución de Consejo Universitario N.º 119/2015, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú, 24 de junio de 2015. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2017/08/11100822/PolíticasDelGualdadDeGeneroParaLaDocencia.pdf.pdf>

Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a estudiantes y docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Archivo de la Secretaría General, Lima, Perú, 10 de marzo de 2016. Recuperado de: <https://s3.amazonaws.com/files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2016/09/22112434/2016003ReglamentoParaLaPrevencionEIntervencionEnLosCasosDeHostigamientoSexualAplicableAEstudiantesYDocentesDeLaPontificiaUniversidadCatolicaDelPeru.pdf>

6. Otros recursos

Brossar N., Guilbeault L. y Wescott, M.,(Directoras). (1977). *Some American Feminist [Documental]*. Canadá, National Film Board Of Canada.

Comisión Investigadora en el caso de la alumna Claudia Pérez Huamaní (2006). Informe Final sobre el caso de la alumna Claudia Pérez Huamaní. Recuperado de: <http://utero.pe/2018/07/04/indignante-esta-es-la-escalofriante-historia-de-violacion-sexual-que-al-ministerio-publico-no-le-da-la-gana-de-investigar/>

Grupo de Investigación en Estudios de Género (2019). *Políticas de igualdad de género para la docencia* [Tríptico].

Man visiting from Peru arrested on sexual battery, false imprisonment (24 de agosto de 2015). The Gainesville Sun. Recuperado de:
<https://www.gainesville.com/article/LK/20150824/News/604159833/GS/>

Manada Feminista PUCP (9 de junio de 2018). Publicación en biografía. Recuperado de:
<https://www.facebook.com/manadafeminista/photos/a.457301417776180/906426462863671/?type=3&theater>

Moralizacionperu (17 de septiembre de 2019). *Acoso sexual en la PUCP !!!! Una alumna denuncia al profesor Abelardo "Balo" Sánchez León* [Archivo de vídeo]. Recuperado de:
<https://www.youtube.com/watch?v=ZkLar8B8avo>

PROMSEX (27 de agosto de 2018). *Comunicado a raíz de la información propalada en medios sobre un acto de violación sexual sindicando al antropólogo Jaris Mujica* [Estado de Facebook]. Recuperado de:
https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=10156644375649127&id=117001009126

Se Acabó el Silencio - Derecho (2018). *Pronunciamiento de Se Acabó el Silencio – Derecho sobre el Informe Defensorial N° 8* [online]. Disponible en: <https://bit.ly/32VUPp6>

Se Acabó el Silencio - Sociales (2018). *Pronunciamiento de Se Acabó el Silencio - Sociales sobre la reunión abierta con el Decanato* [online]. Disponible en: <https://www.facebook.com/281517162448525/photos/a.284807815452793/284807772119464/?type=3&theater>

Se Acabó el Silencio - Derecho (2018). Resolución N° 20/2019 [online]. Disponible en: <https://bit.ly/2SFOL4p>

Se acabó el silencio - Sociales PUCP (23 de agosto de 2018) Sin título [Vídeo]. <https://www.facebook.com/281517162448525/videos/531249877321369/>

Yo te creo, Hermana - PUCP (13 de mayo de 2018). Testimonio Andrea Brissolese [Vídeo] <https://www.facebook.com/1324422234368651/videos/1335083876635820/>

24 horas [24 horas]. (25 de agosto 2018). PUCP: escándalo por denuncias de acoso y abuso sexual por parte de profesores. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=U_bz1OL_ax0

Se acabó el silencio - Derecho PUCP (4 de junio de 2019). Pronunciamiento sobre denuncia por hostigamiento sexual por parte del docente Armando Guevara Gil. Recuperado de:
<https://www.facebook.com/SeacaboelsilencioPUCP/photos/pcb.2348461145400445/2348451282068098/?type=3&theater>