

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El hostigamiento sexual en las universidades peruanas: un enfoque comparativo de la PUCP y UNMSM a partir de los factores que afectan la implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Ciencia Política y Gobierno presentado por:

Amao Loaiza, Andrea Valeria

Asesor

Ilizarbe Pizarro, Carmen Margarita

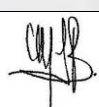
Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, Ilizarbe Pizarro, Carmen Margarita, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado El hostigamiento sexual en las universidades peruanas: un enfoque comparativo de la PUCP y UNMSM a partir de los factores que afectan la implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Amao Loaiza, Andrea Valeria dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 16/05/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 17 de mayo del 2024

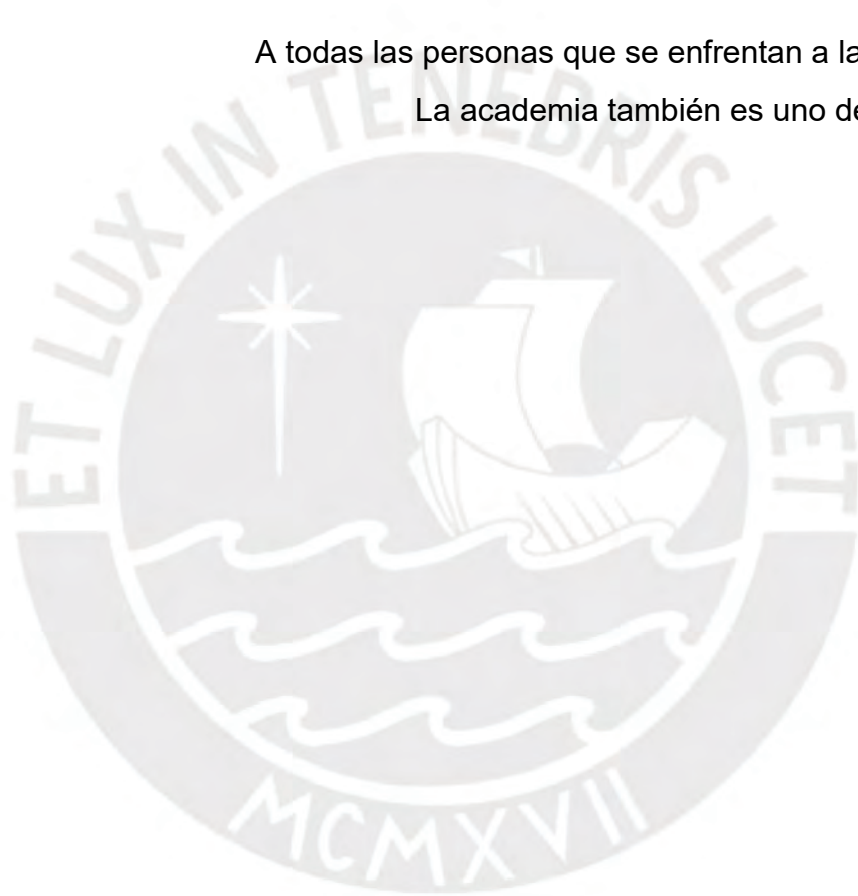
Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Ilizarbe Pizarro, Carmen Margarita</u>	
DNI: 10551081	 Firma
ORCID: 0000-0002-4917-2896	

A mi madre, mi fuerza.
Lo estamos logrando.

A mi Yuyu, Mery, Chachi, Cadir, Percy y Nena.
Los amo, gracias por creer en mí.

A todas las personas que se enfrentan a las injusticias.
La academia también es uno de los frentes.

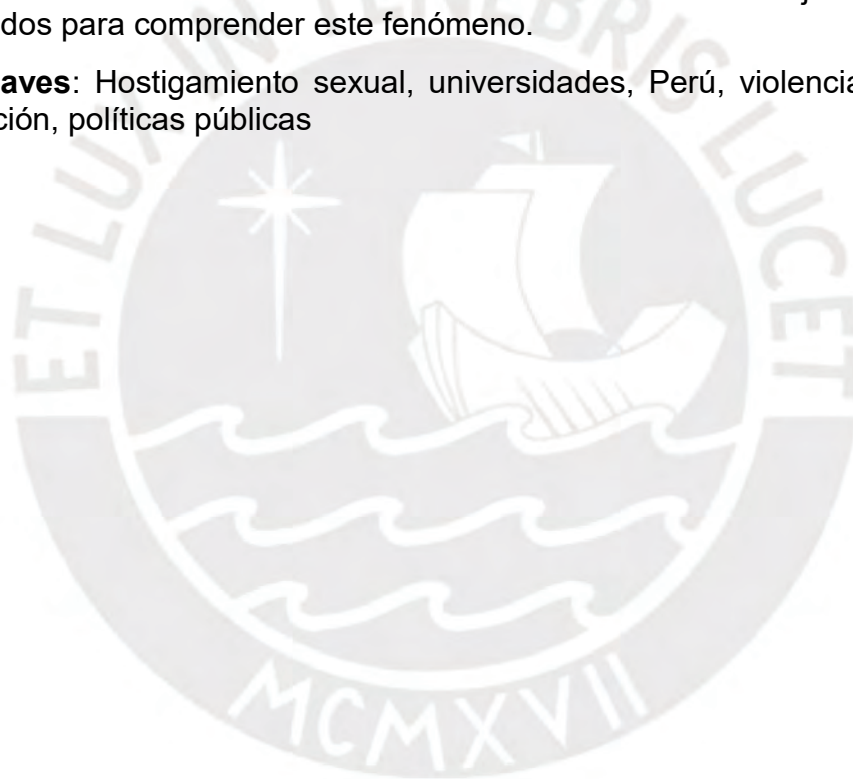
A mí misma.



RESUMEN

La creciente visibilización de las manifestaciones de violencia de género en ámbitos como el contexto universitario ha develado también los escasos abordajes académicos del tema y los problemas que existen entorno a la implementación del marco normativo que pretende erradicar una de sus manifestaciones como lo es el hostigamiento sexual. A partir de ello, se propone el abordaje de los casos de dos universidades a nivel nacional, la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, los cuales representan marcos referenciales sobre el estado de la lucha contra la violencia de género y hostigamiento sexual en las universidades, pero que también develan la existencia de factores que dificultan la implementación del marco legal y políticas existentes en los espacios que se suponen torres de marfil. En ese sentido, la presente investigación propone ahondar aquellos factores que condicionan la implementación de la Ley N°27942 en la PUCP y UNMSM e impiden una efectiva prevención y sanción del hostigamiento sexual. De esta manera, se busca posicionar tanto al despliegue de recursos humanos y logísticos como a la confianza en las instituciones como ejes centrales e interconectados para comprender este fenómeno.

Palabras claves: Hostigamiento sexual, universidades, Perú, violencia de género, implementación, políticas públicas



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
¿POR QUÉ INVESTIGAR SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LEY FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES DESDE LA CIENCIA POLÍTICA?	1
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS	4
HIPÓTESIS.....	5
METODOLOGÍA	7
INDICADORES Y VARIABLES	7
CASOS DE ESTUDIO.....	10
CAPÍTULO 1: DE QUÉ MANERA SE ABORDA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES PERUANAS	11
1.1 ESTADO DEL ARTE: ¿CÓMO SE HA VENIDO ABORDANDO LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES DE LA REGIÓN Y PERUANAS DESDE LA ACADEMIA?.....	11
1.2 MARCO TEÓRICO.....	15
1.3 MARCO CONCEPTUAL	19
1.3.1 Legitimidad.....	19
1.3.2 Reconocimiento	20
1.3.3 La voluntad política	21
1.4 LEY N°27942: EL MARCO NORMATIVO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERÚ	22
1.4.1 Decreto Supremo N°014-2019-MIMP: proceso de denuncia y sanción del hostigamiento sexual	24
1.4.2 Decreto Supremo N°021-2021-MIMP: nuevas pautas para el abordaje del hostigamiento sexual en las universidades.....	28
1.5 ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN	31
1.5.1 Informes oficiales sobre el estado de la implementación de la ley.....	32
1.5.2 Universidades sancionadas por la SUNEDU	33
CAPÍTULO 2: LA VOLUNTAD POLÍTICA Y PERCEPCIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N°27942	35
2.1 RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICOS DESPLEGADOS: ESFUERZOS INSTITUCIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN FRENTE A LAS ESPECIFICACIONES CONTEMPLADAS POR LA LEY	37
2.1.1 Especificaciones de la normativa institucional sobre el despliegue de recursos humanos y logísticos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.....	38
2.1.1.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú.....	39
2.1.1.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.....	41
2.1.2 Estado del despliegue de recursos humanos y logísticos.....	42
2.1.2.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú	42
2.1.2.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.....	49
2.2 PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL Y DOCENTE SOBRE LAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DESPLEGADAS POR SUS UNIVERSIDADES	52
2.2.1 Percepción estudiantil	53
2.2.1.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú	53
2.2.1.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	56
2.2.2 Percepción docente	57
2.2.2.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú	57

2.2.2.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	59
2.2.3 Percepción y postura de las autoridades universitarias frente a la prevención y sanción del hostigamiento sexual	60
2.2.3.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú	60
2.2.3.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	63
CAPÍTULO 3: COMPARANDO LAS EXPERIENCIAS DE LA PUCP Y LA UNMSM (LOGROS Y LIMITACIONES: HACIA UN BALANCE BASADO EN EVIDENCIAS)	64
3.1 MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL	66
3.2 IMPLEMENTACIÓN Y VOLUNTAD POLÍTICA	68
3.3 PERCEPCIONES Y RECEPCIÓN DE LA POLÍTICA.....	70
CONCLUSIONES: LA AGENDA PENDIENTE.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75



Índice de tablas

TABLA 1: INDICADORES Y VARIABLES DE LA VOLUNTAD POLÍTICA	8
TABLA 2: INDICADORES Y VARIABLES DE LA PERCEPCIÓN DE VOLUNTAD POLÍTICA	8
TABLA 3: PERFILES DE PERSONAS ENTREVISTADAS.....	9
TABLA 4: INSTANCIAS DE ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL SEGÚN EL DS. N°014-2019-MIMP	29
TABLA 5: PERFILES DE ENTREVISTADOS	37



Introducción

¿Por qué investigar sobre la implementación de una ley frente al hostigamiento sexual en las universidades desde la Ciencia Política?

La violencia de género o violencia basada en género es una problemática estructural que afecta de forma transversal los diferentes aspectos de la vida en sociedad, y cuyas manifestaciones se han visibilizado de manera dispareja en los diferentes escenarios en los que se sitúan. La literatura sugiere que, a pesar de la indignación colectiva y masiva visibilización de algunas manifestaciones de violencia de género como los feminicidios y las violaciones organizadas en manada, aún existen muchas otras normalizadas y que responden a la estructura patriarcal que invisibiliza estas vulneraciones (Fernández 2021). En ese sentido, si bien existe una creciente toma de conciencia colectiva sobre la problemática de la violencia de género, esta depende de la percepción que la sociedad genere de los casos y las emociones que estos desplieguen. En esa línea, para el caso peruano, se reconoce que el 58,9% de personas tolera o justifica la violencia de género en sus diversas manifestaciones en un contexto en el que el 67,6% de mujeres ha sido violentada física, verbal y/o sexualmente al menos una vez a lo largo de su vida (ENDES 2019).

Así, la violencia de género no solo es una problemática latente, sino que su normalización contribuye a que los esfuerzos por su erradicación sean prematuros e inefectivos. A pesar de las iniciativas estatales que se vienen desarrollando, el posicionamiento de problemática como central en la agenda pública responde de manera primordial a las demandas históricamente luchadas por el movimiento feminista (Ilizarbe 2022), teniendo en cuenta que fue desde la organización civil que se gestó la actual y creciente relevancia de la problemática en el plano político.

En particular, la violencia de género se ha convertido en un eje central en el planteamiento de políticas vinculadas con la búsqueda de un espacio seguro y equitativo para las mujeres en la sociedad a partir de la acción política de mujeres y organizaciones feministas para posicionar la problemática en la agenda pública. En ese sentido, esta lucha ha derivado en el despliegue de diversas estrategias para prevenir, tipificar, erradicar y sancionar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones. Sin embargo, a pesar del esfuerzo estatal por generar estas políticas y normativas, la lucha desde las calles no cesa debido a los problemas que se presentan las instituciones encargadas de implementarlas (Fernández, 2021).

En esa línea, uno de los frentes de batalla contra la violencia de género son los centros universitarios, enfocándose no solo como centros formativos, sino también políticos y reivindicativos (Ruiz Bravo y Mezarina, 2020; Fernández, 2021). La demanda por un ambiente seguro para las mujeres se ha desplegado masivamente desde estudiantes universitarias y colectivas estudiantiles, quienes han ocupado espacios físicos y virtuales para visibilizar esta problemática y manifestarse contra los nulos, escasos o inefectivos mecanismos institucionales para hacer frente a esta manifestación de violencia de género.

En el caso peruano, se puede ubicar la existencia de un marco normativo que comprende a la Ley N°27942, promulgada en el 2003, así como sus múltiples modificaciones, reglamentos y adaptaciones en otras normativas como la Ley Universitaria.

La Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento, ubica su ámbito de aplicación en organismos estatales y privados de diferente naturaleza, entre ellos, las universidades. Esta normativa contempla una serie de definiciones sobre lo que constituye el hostigamiento sexual y las diversas manifestaciones que puede tener, así como los criterios o principios que deben seguir al recibir, iniciar, investigar y sancionar un caso. Así mismo, comprende una serie de instancias de denuncia e investigación, las cuales fueron replanteadas con el transcurso de las modificatorias de ley y nuevos reglamentos desarrollados. En la misma línea, se establecen medidas complementarias de prevención, visibilización, concientización y capacitación

Contemplando las diversas dinámicas y estructuras que existen en los ámbitos de aplicación que la mencionada ley comprende, las estrategias previstas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual se desarrollan de manera diferenciada. En el caso de las universidades, se toma en cuenta que las comunidades universitarias están constituidas por diversos grupos -estudiantes, docentes, personal administrativo, trabajadores- y cada uno de ellos sostiene vínculos diferentes con la institución universitaria -laborales, contractuales, de servicio; esto con el fin de generar diferentes canales de atención y sanción. Así también, se establecen actores clave en el despliegue de mecanismos de protección y prevención tales como la Defensoría Universitaria y autoridades universitarias.

Cabe resaltar que esta ley y su reglamento han sido modificados en diversas ocasiones, y con una mayor frecuencia desde el año 2018, presentando cambios sustanciales en la concepción del hostigamiento sexual, instancias de sanción,

principios del procedimiento y demás puntos trascendentales para el abordaje de los casos.

En ese sentido, las diferentes universidades a nivel nacional se han visto en la obligación de implementar la ley y reglamento de ley en sus centros de estudio con el fin de contribuir con la prevención de esta manifestación de violencia de género y sanción de los casos en los que se produzcan, tal como la norma señala. La SUNEDU, como organismo que actualmente asume la labor de fiscalización de esta ley en las universidades, ha determinado una mala praxis en cuanto a los procesos de implementación de la ley en cada universidad, el despliegue de medidas de protección, la creación de las instancias necesarias para procesar los casos presentados. Como resultado, y en base a lo previsto por la ley, se ha sancionado a centros universitarios que no cumplen o no implementan de manera adecuada esta ley (Gob.pe, 2020).

Por otro lado, existen universidades que han venido desarrollando acciones en torno al género y frente a la violencia de género. Entre ellas, se sitúan de forma resaltante a la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), las cuales poseen programas y cursos de posgrado que se enfocan en los Estudios de Género, además de sostener acciones institucionales sobre esta temática y tener dentro de su comunidad universitaria grupos, especialmente estudiantiles, que se erigen como colectivas frente a la violencia de género. En ese sentido, la implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual no representa un primer acercamiento de los centros universitarios a políticas institucionales entorno al género; por el contrario, los avances previos en esta materia podrían suponer un mejor grado de adaptabilidad frente a esta normativa.

Sin embargo, a pesar de los avances que ambos centros universitarios han desarrollado a lo largo de los años, las falencias en el tratamiento de casos de hostigamiento sexual y en el desarrollo de acciones preventivas se hacen más evidentes y mediáticas, lo que finalmente manifiesta dificultades para una efectiva implementación de la Ley N°27942.

El creciente número de denuncias públicas e incluso investigaciones como el Diagnóstico de Violencia de Género en la PUCP (Salazar y Medina 2021), parecen evidenciar que incluso estas universidades, con avances institucionales previos y espacios dedicados al abordaje de temas de género, presentan graves falencias de

implementación. En base a esta problemática, cabe preguntarse por aquellos elementos que condicionan e impiden una efectiva implementación del marco normativo en cuestión. En ese sentido, se propone partir de la base que la literatura existente proporciona al respecto, para luego plantear una investigación que permita el abordaje de esta interrogante, tomando en cuenta las características institucionales y particularidades que cada centro universitario presenta, y considerando como elementos centrales el despliegue de recursos y la confianza en las instituciones.

Preguntas de investigación e hipótesis

Pregunta general:

¿Qué factores afectan la implementación de la Ley N°27942 entre el 2019 y 2022 en la PUCP y UNMSM para una efectiva prevención y sanción del hostigamiento sexual?

Preguntas específicas y objetivos:

En base a la pregunta general, se plantean dos aristas para abordar la interrogante presentada. La primera de ellas plantea una cuestión sobre el despliegue de voluntad política para la implementación del marco legal bajo las cuales se desarrollan las acciones para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en ambas universidades. En particular, se busca investigar sobre el despliegue de recursos humanos y logísticos que las dos universidades realizaron con el fin de implementar las oficinas, personal y requerimientos que la Ley N°27942 contempla, analizando la posición que asumen los diversos actores involucrados en este proceso, tomando como indicador de voluntad política para las acciones -o inacciones- que la universidad como institución pueda emprender

¿De qué manera el despliegue de recursos humanos y logísticos afecta el proceso de implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual?

En segundo lugar, se plantea una cuestión relacionada con el reconocimiento de las instituciones y actuación institucional en base a la percepción de la población “beneficiaria”. En este caso, se busca investigar sobre la legitimidad con la que cuentan las universidades desde la percepción del alumnado y plana docente.

¿De qué manera las acciones emprendidas por ambas instituciones son percibidas por el alumnado y plana docente de la PUCP y UNMSM en base a la concepción de reconocimiento de las instituciones?

Hipótesis

A partir de las interrogantes y en base a la revisión de investigaciones relacionadas, se sostiene que la voluntad política desplegada es un factor trascendental en el análisis propuesto y que afecta de forma central el proceso de implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. De forma complementaria, la noción de reconocimiento se presenta como un segundo eje central para el análisis de la implementación de la ley en cuestión. De esta manera, en la medida en que ambos factores se encuentren ausentes o presenten problemas durante el proceso de implementación, los resultados se alejarán de los objetivos que la ley plantea.

H1: La voluntad política para el cumplimiento del marco normativo, así como el reconocimiento de las instituciones universitarias, son dos factores que afectan de manera central la efectiva implementación de la Ley N°27942 en la PUCP y UNMSM.

Para sostener tal enunciado, se ha planteado una serie de hipótesis que buscan explicar justamente la relevancia de la legitimidad a partir de factores que permitan su medición y entendimiento a partir de sus efectos en el proceso de implementación de la ley en cuestión en las universidades seleccionadas. En ese sentido, se señalan dos hipótesis a partir de la naturaleza de los elementos que pretenden explicar.

La primera de ellas se refiere a los factores logísticos y de recursos humanos desplegados en las universidades que forman parte de los casos de análisis. Partiendo de las especificaciones que la ley ofrece para su implementación, se encuentra que un primer factor determinante en el proceso de implementación es el despliegue de voluntad política a partir de las especificaciones que el marco normativo ofrece. De esta manera, se busca indagar por los esfuerzos humanos y logísticos destinados a la ejecución de las acciones de prevención y sanción.

La ley en cuestión especifica que cada centro universitario es responsable de destinar parte de su presupuesto institucional para los fines de la política, por lo que los esfuerzos económicos y logísticos de las universidades serían factores centrales con capacidad de afectar temas relacionados con el tiempo que demora la implementación, la calidad de las capacitaciones y personal requerido por la ley, y la cantidad de los mismos. En ese sentido, se sugiere que la conjunción de estos factores determinaría el nivel de despliegue de voluntad política por parte de ambos centros universitarios a partir de los fines y especificaciones que ofrece la Ley N°27942.

SH1: El despliegue de recursos logísticos y humanos, como indicador de la voluntad política, es limitado en ambos centros universitarios, por lo que afecta negativamente el proceso de implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Por su parte, la segunda hipótesis apunta a analizar el impacto que tiene la percepción de la comunidad universitaria sobre la voluntad política desplegada en base a las acciones institucionales emprendidas. En esa línea, las acciones de las instituciones en el marco de la implementación de la ley en cuestión generan en la comunidad usuaria o beneficiaria una percepción sobre las acciones desplegadas. De esa manera, tal como se encuentra en las investigaciones revisadas, el movimiento estudiantil y las colectivas feministas articulan en base a este reconocimiento y también poseen un rol central en el proceso de implementación. Finalmente, cabe resaltar que la comunidad universitaria no representa una composición homogénea, es decir, sus formas de relación con la universidad y entre los diversos miembros de cada universidad se encuentra caracterizada por su rol en la comunidad universitaria, su participación dentro de la misma, entre otros factores. De esta manera, se espera la coexistencia de diversos posicionamientos incluso dentro de los subgrupos que puedan existir en el esquema interno. En particular, se plantea analizar la postura del profesorado y estudiantado como usuarios o beneficiarios de las acciones desplegadas.

SH2: Las acciones e inacciones emprendidas desde las universidades han impactado negativamente en la percepción que tiene el estudiantado sobre la voluntad política que las autoridades universitarias han manifestado para implementar la Ley N°27942 y hacer frente al hostigamiento sexual.

Cabe resaltar que esta hipótesis, para los fines de su análisis y comprobación, toma en consideración la existencia de factores externos a los centros universitarios que pueden afectar la implementación de las instancias de investigación y sanción, y las demás acciones especificadas por la ley. En particular, los consecutivos cambios en el marco normativo podrían implicar un sobreesfuerzo institucional para crear y gestionar las diferentes instancias y oficinas que la ley obliga, y desarrollar las demás acciones especificadas en la misma. Al respecto, existen recientes y consecutivas variaciones en el rango de los tres años que aborda la presente investigación: la modificación de la ley en el 2018 y los cambios de reglamento de ley en el 2019 y

2021. Así, estas modificaciones pudieron conllevar un mayor uso de recursos financieros y logísticos, y afectar el proceso de implementación como consecuencia.

Metodología

Para los propósitos del presente proyecto de investigación se plantea un estudio cualitativo enfocado en el análisis comparado de dos casos, la PUCP y la UNMSM, mediante el uso de técnica como el seguimiento y análisis de proceso enfocado en el momento de la implementación -process tracing. Asimismo, se plantea el uso de herramientas tales como el análisis legal y del marco normativo, informes oficiales de las instituciones implementadoras e instituciones supervisoras, bibliografía secundaria y entrevistas.

En cuanto al marco temporal, se plantea analizar el proceso de implementación de los dos últimos reglamentos de ley en base al estado previo del tratamiento de los casos de hostigamiento sexual y los resultados de cada uno de estos procesos, siendo el rango de años a estudiar entre el 2019 y 2022. Así, el presente trabajo se enmarca a partir del año de la publicación del nuevo reglamento de ley y lineamientos mediante el D.S. 014-2019-MIMP.

Indicadores y variables

En base a la información previamente presentada, se establece una serie de indicadores y variables a analizar. De esta manera, se abarca como primer punto la legitimidad en base voluntad política para el despliegue de recursos humanos y logísticos. A partir de la revisión bibliográfica previa, se identifica que la destinación de recursos para materializar una idea o demanda deviene de la voluntad política para actuar. Así, se busca analizar, en base a los mínimos establecidos en el marco de la Ley N°27942, las acciones emprendidas por ambos centros universitarios.

En ese sentido, los reglamentos de ley emitidos a través del D.S. 014-2019-MIMP y D.S. 021-2021-MIMP ofrecen pautas para la implementación de estos puntos, tales como los perfiles del personal a cargo de las oficinas -el cual tiene que ser técnico especializado en el abordaje del género-, las instancias a implementar -que varían en ambos reglamentos de ley en base a la composición y funcionamiento de cada uno- y acciones preventivas -tales como las capacitaciones para la atención y prevención del hostigamiento sexual.

Tabla 1: Indicadores y Variables de la voluntad política

Indicador	Variable	Pregunta de análisis
Despliegue de recursos humanos	Calidad de personal a cargo de las oficinas	¿El perfil de las personas que trabajan se adecua a los requerimientos de la ley?
	Cantidad de personal desplegado	¿Cuántas personas existen en cada oficina?
Despliegue de recursos logísticos	Oficinas e instancias implementadas	¿Se implementaron las oficinas e instancias que la ley específica?
	Capacitaciones dictadas	¿Cuántas capacitaciones se dictaron?
	Difusión de los canales e instancias	¿Se realizó difusión de los canales de denuncia e instancias mediante?
	Tiempo de implementación	¿Cuánto demoró la implementación?

Nota. Elaboración propia

En cuanto a la segunda pregunta específica, se busca analizar la percepción que la comunidad universitaria sostiene en base al proceso de implementación de la ley y las acciones -o inacciones- desplegadas a partir de ello. En ese sentido, se plantea que tanto las acciones emprendidas como el personal asignado para el tratamiento del hostigamiento sexual son objeto de diferentes formas de percepción por parte de los y las usuarias o beneficiarias de este proceso de implementación. Para ello, se sostienen los siguientes indicadores y variables para el análisis del reconocimiento otorgado.

Tabla 2: Indicadores y Variables de la percepción de voluntad política

Indicador	Variable	Pregunta de análisis
Percepción de la comunidad universitaria sobre el proceso de implementación	Percepción de las acciones emprendidas	¿Cómo percibe las acciones emprendidas por la universidad para la prevención y sanción del hostigamiento sexual?
	Percepción del personal destinado	¿Cómo percibe al personal desplegado para las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual?

Nota. Elaboración propia

En cuanto a la realización de las entrevistas, se ha planteado una serie de perfiles que abarcan tanto autoridades universitarias como docentes y estudiantes. En total, se plantean siete perfiles diferentes en base a su participación en el proceso de implementación y sanción del hostigamiento sexual en ambas universidades.

Tabla 3: Perfiles de personas entrevistadas

Perfil general	Perfil específico	Descripción y objetivo de la entrevista
Autoridades Universitarias	Perfil 1: Defensoría Universitaria	Se busca indagar acerca de los recursos y limitaciones que la Defensoría Universitaria presenta para el cumplimiento de sus funciones de información y prevención, así como las acciones que ha desplegado en base al marco normativo.
	Perfil 2: Autoridad a nivel universitario involucrada en el proceso de implementación	Las entrevistas dirigidas a este perfil buscan recolectar la información que las fuentes oficiales e investigaciones existentes no recopilan. De esta manera, se identifica la existencia de oficinas adscritas al Vicerrectorado Académico en ambas universidades.
Estudiantes	Perfil 3: Representante estudiantil de cogobierno	Las entrevistas a este perfil apuntan a indagar sobre el procedimiento de toma de decisión e instalación de instancias en base a la perspectiva estudiantil de quienes participaron de los espacios mencionados.
	Perfil 4: Representante estudiantil gremial que desarrolle iniciativas que aborden temas de género	En ambas universidades se cuenta con secretarías de género a nivel de la federación universitaria. Estas entrevistas apuntan a indagar por su rol en el marco de la prevención y sanción del hostigamiento sexual, las iniciativas gremiales y perspectivas de la acción institucional sobre el tema en cuestión.
	Perfil 5: Integrante de colectiva feminista, comisión de género a nivel Universitario	Se ha identificado la existencia de diversas colectivas feministas y comisiones estudiantiles para el abordaje de temas de género por facultades, cuyo rol permite obtener información sobre sus demandas, agendas y perspectivas del proceso de implementación del marco normativo en cuestión.
Docentes	Perfil 6: Docente que participe de instancias toma de decisiones en torno a temáticas de género	Se identifica, de forma central, los Consejos de Facultad y Asamblea Universitaria para ambos centros universitarios, así como la Mesa de Diálogo y oficinas desarrolladas para el abordaje de temas de género en el caso de la PUCP. A partir de este perfil, se busca obtener información sobre la instalación de estos espacios y las acciones que desplegaron en este marco.
	Perfil 7: Docente que investigue temas de género	Se busca recoger la perspectiva de docentes que aborden la temática de género en su campo de estudio, por lo que se ha mapeado a la Maestría en Estudios de Género de la PUCP y la Maestría de Género y Desarrollo de la UNMSM. En ese sentido, se plantea la entrevista a docentes pertenecientes a estos espacios acerca de su perspectiva en los procesos de planteamiento de nuevas iniciativas en torno a temas de género e investigaciones en el mismo campo.

Nota. Elaboración propia

Debido a la sensibilidad de la temática, la presente investigación optó por mantener la identidad de los y las mismas de forma anónima. De la misma manera, la mención a cada uno y una de ellas a lo largo de la investigación se realizará con el pronombre masculino, independientemente de su género.

Casos de estudio

La selección propuesta de los casos para el análisis comparativo, la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se basa en las características que ambas universidades poseen en torno a su dinámica institucional y abordaje del género. En ese sentido, se presentan dos casos en los cuales se plantean objetivos institucionales relacionados y enmarcados bajo la misma normativa para el abordaje del hostigamiento sexual, pero en base a estructuras y regímenes distintos.

Cabe resaltar que la justificación de los casos seleccionados se sostiene en la propuesta de Ruíz Bravo y Mezarina (2020) sobre la concepción de las torres de marfil y la realidad que los casos de éxito suponen para su percepción interna y marco referencial externo, así como la creciente visibilización de las falencias en la implementación de esta política en universidades que suponen mayores avances en materia de género.

La PUCP y la UNMSM ostentan el primer y segundo lugar, respectivamente, en los diferentes rankings de calidad educativa a nivel nacional tales como el QS World University Rankings 2022. En ese sentido, se reconoce la trayectoria de ambos centros universitarios no solamente dentro del Perú, sino que también se sostienen como un referente a nivel regional en cuanto a educación superior por su historia y prestigio.

De manera preliminar, se reconoce como características compartidas por ambos centros universitarios en materia de género, la existencia de estudios de posgrado en temas de género, la adaptación de la normativa institucional en concordancia con el marco normativo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, y la existencia de colectivas de estudiantes cuya participación activa en sus centros de estudio se reconoce como central en estos procesos (Fernández 2020).

Finalmente, cabe resaltar que la comparación de una universidad de régimen privado y una pública permitirá abordar los factores que también determinan la implementación en base a las características derivadas de este punto. De esta manera, se propone un análisis comparativo de dos universidades con avances institucionales en temas de género, pero con factores y dinámicas institucionales que permitan un aterrizaje desde las diferencias de ambos centros universitarios.

Capítulo 1: De qué manera se aborda el hostigamiento sexual en las universidades peruanas

1.1 Estado del Arte: ¿cómo se ha venido abordando la violencia de género en las universidades de la región y peruanas desde la academia?

El género como concepto ha sido abordado desde diferentes disciplinas y perspectivas, lo cual ofrece un panorama complejo de desarrollos y, como se mencionó previamente, también de interpretaciones que influyen directamente en la realidad y política. De la misma manera, la violencia de género representa una problemática posicionada como central en la agenda pública a partir de las demandas históricamente luchadas por el movimiento feminista (Ilizarbe 2022), por lo que los trabajos sobre la temática responden a esta visibilización y creciente relevancia. Sin embargo, la manifestación de violencia de género central para este trabajo, el hostigamiento sexual, y enmarcado en el contexto universitario peruano, ha sido relegado por el espacio académico, determinando que los abordajes investigativos al respecto sean aún escasos.

Ante la falta de literatura extensa sobre el tema en cuestión, este trabajo encuentra relevante partir de una revisión de trabajos desarrollados desde un marco más amplio, tanto en cuanto al desarrollo teórico que ofrecen como a los casos analizados. En ese sentido, resulta de particular importancia abordar los temas mencionados a partir de los planteamientos ofrecidos en diferentes países de la región, así como los desarrollos de cuestiones relacionadas con la violencia de género y manifestaciones en relación al hostigamiento sexual. De esta manera, se han logrado recopilar una serie de investigaciones, manuales, estudios y estadísticas correspondientes al caso peruano y demás experiencias latinoamericanas, brindadas por diferentes fuentes académicas y actores involucrados.

Uno de los enfoques de los trabajos se centra en el proceso de denuncia de casos de violencia de género, el cual sostiene la existencia de una extensión de la violencia en el periodo de búsqueda de justicia y que desemboca en una pérdida de confianza en el proceso judicial por parte de las víctimas, y sentimientos de frustración e inseguridad frente a la revictimización del sistema (Gutiérrez de Piñeres Botero, Coronel & Pérez 2009). En esa línea, se expone que, ante la falta de acción efectiva, o acción en absoluto, por parte del Estado frente a la violencia de género, las mujeres como parte de la sociedad civil han emprendido acciones de denuncia en medios públicos y una búsqueda de justicia fuera de las instancias formales pues, como

señala Fernández (2021), la violencia no solo se manifiesta desde agentes provenientes de diversos espacios particulares, sino también es perpetrada por el Estado en base a las acciones que toma o la ausencia de ellas. Como ejemplifica el movimiento Ni Una Menos en Perú, la movilización de mujeres organizadas a través de redes sociales y, a partir del 2016, en multitudinarias marchas nacionales ha buscado subsanar la falta del Estado en este aspecto (Fernández 2021).

En analogía con el caso de las universidades peruanas, podría entenderse que, ante la ineffectividad de las respuestas institucionales, o frente a la falta de respuestas en general, las estudiantes han optado por una visibilización de la problemática por medios virtuales como las redes sociales, lo cual va de la mano con su organización mediante protestas en línea con su demanda por un espacio seguro y libre de violencia. En este contexto, de acuerdo con la misma autora, las colectivas feministas y movimiento estudiantil han tenido un rol central en la visibilización y búsqueda de soluciones en el contexto que ella analiza.

En el caso del hostigamiento sexual en las universidades, se reproduce esta extensión de la violencia a través de la revictimización en las instancias formales de búsqueda de justicia, tal como encuentran Salazar y Medina (2021) en su Diagnóstico de la Violencia de Género en la PUCP. De la misma manera, el concepto de victimización secundaria en la educación universitaria plantea que existe un orden de género que obstaculiza y condiciona la permanencia de las mujeres en ese espacio, así como supone una jerarquización en los diversos aspectos de la vida académica (Buquet 2016), utilizando sistemáticamente los perfiles y características de las víctimas de violencia de género para consolidar una cultura de impunidad de los agresores (Fernández 2021). De esta manera, el carácter emancipatorio que supone el ambiente universitario se ve minado por la perpetuación de la dinámica de poder masculino, lo que desemboca en manifestaciones de violencia de género en este espacio (Fernández 2021).

En la misma línea, Fernández (2021) señala que uno de los principales problemas en la búsqueda de justicia por casos de hostigamiento sexual en las universidades es la prescripción de una línea determinada para las víctimas, quienes tienen que ajustarse a una serie de actitudes y comportamientos para que las instancias de investigación y sanción las valoren como tales. Así, se construye un imaginario social entorno a lo implica “ser una víctima”, y esto deriva en investigaciones y sanciones sesgadas por estereotipos que juzgan a la víctima y

establecen cómo “no se ve un agresor” -explícitamente, se señala la impunidad a docentes con trayectoria “intachable” que no son percibidos ni sancionados como agresores a pesar de las denuncias en su contra.

Estas dinámicas determinan, en el ambiente universitario y tal como también afectan en un plano más general, la búsqueda de justicia. Autores como Casillas, Dorantes y Ortiz (2017) sostienen que el temor originado por la figura del profesor en situación de poder y la falta de información llevan a las víctimas a abstenerse de denunciar casos de hostigamiento sexual en su universidad. Por su parte, en la investigación de Echevarría et al (2019) encuentran al temor de la víctima como factor común que inhibe las denuncias, pero ubican de forma central la desestimación de los hechos y su catalogación como actos de menor importancia para las mismas víctimas, seguido por el desconocimiento de los canales de denuncia existentes.

En la misma línea, el estudio de Alonso-Ruido et al (2021) desarrollado en el noroeste de España concluye en la necesidad de la difusión de herramientas que sirvan a las estudiantes para identificar el hostigamiento sexual pues existe gran desconocimiento sobre esta forma de violencia de género. Así también, Salazar y Medina en el Diagnóstico de Violencia de Género en la PUCP (2021) coinciden con que la falta de acceso a información es un problema que perjudica el proceso de denuncia y, además, encuentran otros factores relacionados con la percepción negativa de las instancias de denuncia y la revictimización que se sufre en ellas.

En esta última investigación, las autoras también encuentran que existe una percepción negativa de las instancias de denuncia en base a las experiencias revictimizantes que las denunciantes experimentaron, señalando que incluso recibieron sugerencias para abandonar el proceso de denuncia por parte de las mismas personas que las atendían. Una situación similar es descrita por el estudio de Echevarría et al (2019), quienes encuentran que un porcentaje cercano a la mitad de la muestra de su investigación señaló que las autoridades encargadas no accionaron en absoluto y que incluso recibieron actitudes humillantes de su parte. Este estudio también encuentra que, como consecuencia de los elementos previamente señalados, existe un subregistro de la tasa real de hostigamiento sexual en las universidades mexicanas puesto que únicamente el 12% de las víctimas de esta manifestación de violencia de género denunció los hechos, porcentaje cercano al encontrado con investigaciones relacionadas a nivel de la región.

En cuanto a su tratamiento en el ámbito universitario, Hiner y López (2021), señalan que las investigaciones sobre el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito universitario se centran en los países del Norte Global en comparación con los países latinoamericanos. Así, a nivel regional se han desarrollado investigaciones en esta línea a partir de la percepción de la víctima, avances desarrollados y factores relacionados con la normalización de la violencia. En Costa Rica, por ejemplo, el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional de este país ha desarrollado una investigación sobre los trabajos relacionados al hostigamiento sexual desde la educación superior, revisando 23 trabajos, entre los que destacan tesis de grado y maestría motivadas por la reciente visibilización del tema (Fernández 2020).

En el caso mexicano, uno de los abordajes más extensos y nutridos sobre la problemática, se contempla desde las normativas estatales contra el hostigamiento sexual hasta la visibilización de las percepciones del estudiantado y de las víctimas. Así, además de los estudios previamente mencionados, se puede ubicar estudios el de Hernández et al (2015) sobre la percepción e identificación de las manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual por parte de mujeres estudiantes. Por su parte, Chile ha desarrollado investigaciones masivamente tras el “Tsunami Feminista”, fenómeno protagonizado, en su mayoría, por mujeres estudiantes y activistas que catapultó el número de denuncias por violencia de género bajo la consigna de “Ni Una Menos” Sin embargo, pese a esta exponencial visibilización, estudios como el de Lizama-Lefno y Hurtado Quiñones (2019) demuestran que las manifestaciones de violencia de género, y especialmente el acoso y hostigamiento sexual, siguen normalizadas y vigentes. Esta investigación en particular se centra en el contexto universitario y, de manera similar al Diagnóstico de Violencia de Género en la PUCP (Salazar y Medina 2021), expone un estudio sobre la situación de la violencia de género en la Universidad de Santiago de Chile.

En el contexto de las investigaciones desarrolladas sobre el caso peruano, Ilizarbe (2022) señala que existe una limitada producción académica sobre esta problemática en las universidades a nivel nacional. En ese sentido, compila 25 publicaciones -dieciséis tesis universitarias entre tesis de grado, maestría y doctorales; cinco artículos académicos; y un total de cuatros informes oficiales y de investigación- desarrolladas casi exclusivamente por mujeres, con excepción de una. Además, como uno de los únicos datos que ofrece un panorama comparativo de la situación peruana, el informe oficial de la Defensoría del Pueblo (2019), en base a la

supervisión sobre el estado del hostigamiento sexual en centros universitarios, revela que, para la fecha, el 57% de universidades contaba con un marco normativo que regule el tratamiento de casos de hostigamiento sexual, pero estos protocolos presentaban variaciones entre sí.

A partir de esta información se puede evidenciar el complejo panorama del hostigamiento sexual en las universidades peruanas, donde incluso aquellas que gozan de prestigio e iniciativas en torno al género demuestran graves indicios de irregularidades con los procesos que terminan por reproducir las falencias del acceso a justicia en espacios que se suponen “seguros”, los cuales crean una imagen de torres de marfil para forjar una imagen de “espacios seguros y libres de violencia” (Ruiz Bravo y Mezarina 2020).

Finalmente, de acuerdo con Ilizarbe (2022), no existe un diagnóstico actualizado sobre la situación del hostigamiento sexual en las universidades peruanas que permita comprender la situación real de esta problemática; sin embargo, se cuentan con las sanciones impuestas por la Sunedu a universidades que han procedido de manera incorrecta con los casos de hostigamiento sexual y con un marco normativo vigente que busca atender la problemática.

A partir de lo expuesto, cabe preguntarse acerca del estado actual de la implementación de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito universitario. De la misma manera, se entiende a partir de la información provista por las mismas universidades y la perspectiva externa de las mismas, que la Pontificia Universidades Católica del Perú y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos vienen desarrollando mayores avances en cuanto al abordaje del género tales -por ejemplo, los estudios de posgrado y cursos que dictan en torno al tema. Sin embargo, a pesar de ser los casos en los que se han desarrollado más iniciativas entorno al género, las investigaciones previamente mencionadas demuestran que las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en estas casas de estudio no se han desplegado de forma efectiva. En esa línea y producto de ello, se han visibilizado masivamente las denuncias sobre el deficiente tratamiento de los casos y se han realizado acciones desde el movimiento estudiantil demandando espacios libres de violencia de género.

1.2 Marco teórico

Para abordar las preguntas e hipótesis previamente planteadas, se plantea un marco teórico referido al proceso de implementación y enfoque de género como base

para el desarrollo de la investigación. En primer lugar, la concepción del proceso de implementación de una política pública se desarrolla en base al ciclo de políticas públicas. De acuerdo con Rubio (2013), este proceso se produce tras una etapa previa de diseño mediante el despliegue de recursos tanto humanos como materiales y financieros con el objetivo de alcanzar los fines de la política en cuestión. No obstante, existen factores que originan una brecha entre los resultados a partir de la ejecución de una política y los propósitos para los que inicialmente fue planteada (Grindle 2009). De esta manera, existe una distancia entre los resultados reales y los esperados, de modo que el éxito o fracaso de una política se ve condicionado por esta fase.

En esta línea, la teoría en torno a la implementación de una política pública divide los factores que condicionan los resultados del proceso de implementación en cuatro grupos: relacionados con la etapa de diseño, los recursos desplegados en relación a la política, los actores involucrados y los factores externos (Rubio 2013). Así mismo, también se desarrolla la teoría del juego de implementación, el cual sugiere que la dinámica entre los actores involucrados en este proceso tiene como característica la disputa para posicionarse en una situación con mayor capacidad de acción (Bardach, 1975).

De forma complementaria, se recogen los aportes en torno a los modelos de implementación de políticas públicas en base al flujo de este proceso. Así, el enfoque top-down establece la centralización del control de la implementación mediante una jerarquía establecida que conlleva la inherencia del tope de la misma en este proceso, y el enfoque bottom-up sugiere que es la base esta pirámide la que sostiene e impulsa las acciones (Sabatier y Mazmanian, 2007). Sin embargo, también surge un enfoque mixto basado en elementos de los dos previos, concluyendo que la implementación se basa en la colaboración de los diferentes niveles existentes (Rubio, 2013).

En cuanto al agenda setting, esta teoría establece el proceso que transcurre para que una demanda percibida como problema público genere el suficiente interés por parte de los tomadores de decisiones como para posicionarse en la agenda y ser tratado. En ese sentido, la preocupación que la demanda genere en el público es fundamental en este proceso en la medida en la que este es un actor central en su visibilización (Elder y Cobb, 1993), existiendo actores visibles e invisibles con poder o capacidad de decisión al momento de introducir un tema en agenda y que resultan relevantes mediante las dinámicas de interacción e intereses que respaldan.

Para abordar la problemática en cuestión resulta de particular relevancia orientar la investigación en la línea planteada debido a que los posibles factores explicativos planteados que podrían condicionar la implementación de la ley en las universidades responden a una dinámica enmarcada en ambos procesos. Es decir, se sostiene que las acciones que tanto la universidad como los actores involucrados despliegan se enmarcan en el proceso de agendación que transitan como institución o se condicionan por el proceso de implementación. Así, la universidad como entidad decide si actuar y cómo hacerlo en el marco de un proceso de agendamiento que visibiliza la problemática de violencia de género en su centro de estudio a partir de la dinámica que los actores involucrados generan para introducir o alejar la problemática de la agenda.

De la misma manera, estas acciones o políticas institucionales, así como aquellas especificadas por la normativa nacional, pasan por un proceso de implementación que dependen de los recursos desplegados -destinados a partir de la capacidad, voluntad y obligación legal que tienen las universidades-, actores involucrados -y sus acciones e inacciones en relación con su postura sobre el tema-, el diseño de estas políticas -partiendo de la percepción del problema- y elementos exógenos a los centros universitarios -como los frecuentes cambios en la normativa nacional o las presiones externas. Finalmente, la dinámica no se agota en los resultados del proceso de implementación pues conllevan la visibilización de nuevas demandas y posturas.

Por su parte, las teorías en torno al enfoque de género resultan imprescindibles para el presente trabajo debido a la naturaleza de la ley y los objetivos de la misma. El enfoque de género, en ese sentido, sostiene que las diferentes instituciones y dinámicas sociales se construyen bajo la asignación de roles y características en base al género; por ello, elementos como el poder son determinados por estructuras mayormente invisibles (Pautassi 2011).

En ese sentido, la literatura sugiere que, a pesar de la indignación colectiva y masiva visibilización de algunas manifestaciones de violencia de género como los feminicidios y las violaciones organizadas en manada, aún existen muchas otras normalizadas y que responden a la estructura patriarcal que invisibiliza estas vulneraciones (Fernández 2021). En ese sentido, desde el punto de vista de la teoría sobre la violencia simbólica, la violencia de género se debe, en parte, a la normalización y legitimización que supone la perpetuación de este orden social como

status quo, cuyo poder define desde las relaciones sociales hasta los cuerpos de las personas. De esta manera, los actos que constituyen violencia basada en género se vuelven espontáneos y legítimos, volviendo insuficiente lo judicial pues el derecho no contempla estas transgresiones como causa “suficiente” para ser objeto de una regulación judicial, concluyendo en la impunidad y normalización de la violencia estructural contra las mujeres (Fernández 2021) y perpetuando el orden heteropatriarcal que minimiza y relativiza las demandas entorno a esta problemática (Bourdieu 2021).

En esa línea, Fraser (2012) sostiene que la injusticia simbólica es un fenómeno que se reproduce desde el discurso y representación a modo de patrones sociales que desembocan en la dominación a través de la normalización de la estructura. De forma complementaria, Bourdieu (2012) menciona que la estructura social se impregna en todos los aspectos de la vida humana y actúa de forma imperativa para determinar la vida individual y en sociedad, incluyendo el cuerpo de las mujeres, su educación y su desarrollo profesional; de esta forma, la violencia no está constituida por actos aislados entre sí, sino que surge en base a la cultura y estructura violenta (Galtung 2004). En ese sentido, la violencia de género y sus manifestaciones se abordan desde la estructura legitimada y normalizada, lo cual impide acciones efectivas en respuesta y la imperceptibilidad de la violencia.

Así mismo, la literatura establece que la violencia se reproduce en acciones interdependientes e interrelacionadas, pues puede existir una conexión entre los eventos y manifestaciones de violencia de género que una persona experimenta -polivictimización- o puede que las características de una persona relacionadas con su etnia, clase o demás condicionen un riesgo de victimización -victimización distintiva- (Rodríguez-Menés, Puig y Sobrino 2014; Lynch 1996), estando esta última respaldada en estructuras de dominación coexistentes (Pollack 2013).

Un punto de partida situado desde este desarrollo y percepción de la violencia de género es de suma relevancia para el análisis de una política que pretenda su prevención y sanción debido a que, como sugiere el marco desarrollado, las manifestaciones de violencia no constituyen actos aislado y, en ese sentido, las acciones que pretendan su abordaje deberían tomar en cuenta la naturaleza estructural de la problemática.

1.3 Marco conceptual

1.3.1 Legitimidad

El concepto de legitimidad puede comprenderse desde diferentes perspectivas en base a los marcos de análisis en los cuales se enfoque. Para los fines de esta investigación, se proponen dos perspectivas encontradas. Por un lado, la legitimidad puede entenderse desde la postura de Max Weber, para quien esta se encuentra ligada a la idea de dominación, vinculada a la noción de poder manifestada a través de la figura de autoridad (Pamplona, 2000). En base a ello, la dominación se puede presentar y representar de diversas maneras, ubicándose de forma resaltante la dominación burocrática, la cual enfatiza la creencia en la legalidad del orden y la autoridad “por virtud de la legalidad” (Rúa, 2013).

De manera complementaria, se puede ubicar visiones que aportan a esta primera perspectiva de Weber (Pamplona, 2000; Rúa, 2013) tales como la propuesta por Jürgen Habermas. En su interpretación del concepto de legitimidad, Habermas busca incorporar elementos propios del derecho y la moral (Rúa, 2013). Por ello, Habermas enfatiza en la necesidad de incorporar el reconocimiento a una interpretación de la legitimidad, pues especifica que la “legitimidad significa el hecho del merecimiento de reconocimiento por parte de un orden político” (Habermas, 1981). En suma, Habermas señala que debe existir reconocimiento dentro de la legalidad, y ese reconocimiento se consigue incluyendo mayor participación ciudadana (Rúa, 2013).

La legitimidad, entonces, se presenta como una creencia necesaria de los dominados para permanecer sumisos ante la autoridad (Rúa, 2013). Por ello, este término puede comprenderse desde un enfoque normativo, en el que lo legal y lo legítimo no se encuentran inherentemente ligados, sino que se analizan de manera diferenciada.

Como segundo abordaje, la propuesta de Dahl analiza la legitimidad en base a la relación entre los gobernantes y los gobernados. La perspectiva que ofrece Robert Dahl sobre la legitimidad se basa en la capacidad que los gobernantes poseen para atender y representar los intereses de la población, o la mayor parte de ella (Horton y Mendus, 2004). En ese sentido, este análisis adquiere particular relevancia dentro de un orden democrático por sus características.

De esta manera, como elemento central se analiza que la legitimidad no es una característica inherente a las funciones de representación, sino que se adquiere y

negocia en los procesos de relación con la población. Así, el marco de la legalidad se diferencia de la legitimidad y no se presentan necesariamente de manera conjunta.

Ambas concepciones de la legitimidad, para los fines de la presente investigación, se presentan de forma complementaria con el fin de abordar las relaciones entre el grupo gobernante y el sector gobernado. Si bien es cierto que los centros universitarios no siguen un esquema legal, electoral ni político de la manera en la que se presentan a nivel estatal, si comparten características que permiten el uso de estos marcos conceptuales desarrollados para un análisis a nivel de Estado. Entre estas características se ubican de forma central la existencia de una “población beneficiaria” de las acciones y políticas, y que pueden otorgar o negar legitimidad. Así también, existen procesos democráticos para la elección de las autoridades universitarias y procesos políticos de negociación y colaboración dentro de la comunidad universitaria.

Para los fines de esta investigación, la legitimidad se asocia de manera central con la voluntad política y el reconocimiento, conceptos abordados a continuación con el fin de sostener una relación entre los tres factores: es a partir de la voluntad política desplegada y el reconocimiento de los diversos grupos y vivencias -el de las mujeres, en este caso, que se negocia la legitimidad de los procesos e instituciones.

1.3.2 Reconocimiento

A partir de la discusión bibliográfica previa, el concepto de “reconocimiento” parte de la visibilización de las características e identidades, las cuales deben ser plenamente reconocidas, entendidas y valoradas (Taylor, 1994). En ese sentido, se tiene en cuenta que las personas son percibidas por otras, lo que les otorga la capacidad de reconocer o no a sus pares. De esta manera, el reconocimiento se dialoga, negocia y genera de manera mutua en las interacciones (Taylor, 1994).

En esa línea, el pleno reconocimiento de las personas y grupos en relación a su identidad es esencial si se analiza la democracia y pluralismo de determinado sistema (Taylor, 1984). La democracia, entonces, debe concebir este elemento de manera central dentro de su análisis. A partir de ello, se sostiene también que “el reconocimiento es un elemento clave de la justicia social, y una lucha por la justicia debe incluir tanto la redistribución como el reconocimiento” (Fraser, 2012). En ese sentido, se apela al reconocimiento en las luchas relacionadas con la búsqueda de equidad, tales como las emprendida por el movimiento feminista, de la comunidad LGBT+ y contra las diversas formas de discriminación étnica-cultural.

A partir del reconocimiento, se busca que los diversos grupos y personas sean escuchadas e incluidas dentro de la construcción política de las comunidades (Fraser, 2012). Por ello, su mera visibilización no es suficiente y este reconocimiento debe aplicarse también en el marco normativo y relaciones sociales para la construcción de comunidades más plurales y democráticas.

Dentro del movimiento feminista, el concepto de reconocimiento se entiende a partir de la búsqueda del reconocimiento de las mujeres como personas y agentes con capacidades y derechos, los cuales deben ser debidamente sustentados por marcos normativos y respetados en las diferentes esferas de su vida. En esa línea, la complejidad de las experiencias y vivencias de las mujeres debe ser reconocida con el fin de apostar por la construcción de una política que incluya a las mujeres en su diversidad (Young, 2020). Por ello, su reconocimiento implica también la eliminación de prácticas discriminatorias y humillantes en relación a su condición de género (Fraser, 1995).

1.3.3 La voluntad política

La voluntad política representa otro concepto central para los fines de este trabajo debido a la capacidad de afectación al proceso de implementación que se le atribuye. Así, este término se puede definir a partir de la disposición que los titulares de puestos de poder en determinado gobierno tienen para materializar su discurso mediante políticas públicas (Pérez et al, 2007). En ese sentido, esta iniciativa también deberá estar respaldada por factores de naturaleza social, política y económica que permitan alcanzar una consecuencia entre las acciones y los discursos que estos actores reproducen. Sin embargo, como señala Post et al. (2010), la voluntad política puede representar un concepto ambiguo y difícil de medir.

Con el propósito de analizar esta variable, diversas investigaciones le han asignado una serie de factores observables y cuantificables en la realidad. De esta manera, estudios como el de Porto y Rucci (2019) sobre turismo y discapacidades plantean variables tales como existencia y jerarquía de organismos que trabajen la temática en cuestión, la mención de la problemática en la normativa y la accesibilidad de los recursos. De la misma manera, Brinkerhoff (2000) ofrece cinco variables para medir la voluntad política. En primer lugar, se ubica la fuente de interés de las iniciativas para atender el tema o problema público. En ese sentido, la observación y análisis de los actores que intervienen en este proceso ayudará a identificar la existencia o no voluntad política. Así mismo, el análisis e información del problema a

profundidad representar una segunda variable analizable en este proceso en la medida en la que las estrategias respondan a una planificación adecuada de las estrategias a ejecutar. En tercer lugar y cuarto lugar se ubican la movilización de apoyo y aplicación de sanciones rígidas, respectivamente. Ambas pretenden sostener la consecuencia entre las acciones y enunciaciones. Finalmente, se analiza la continuidad de la iniciativa a partir de la asignación de recursos de naturaleza humana y presupuestal para su sostenibilidad en el tiempo. De esta manera, a pesar de que la voluntad política aparezca como un término amplio y subjetivo, su abordaje en base a variables que permitan su medición genera una concretización de sus elementos observables.

Para los fines de la presente investigación, y a partir del acercamiento que ofrece esta revisión bibliográfica, se analiza la voluntad política a partir de factores observables en relación al interés otorgado en atender y hacer frente a la problemática mediante la asignación de recursos humanos, presupuestales y logísticos, ya sea en la adaptación de la normativa interna o en el proceso de implementación propiamente. Así, la voluntad política será entendida a partir de las acciones concretas incluidas en las normativas internas de los centros universitarios e implementadas en el marco de una política que ofrece lineamientos básicos para atender a los objetivos de la misma. En ese sentido, la Ley N°27942 ofrece lineamientos base o propuestas de mínimos que dependen de las instituciones universitarias para ser implementadas.

1.4 Ley N°27942: el marco normativo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Perú

El marco legal relacionado con el hostigamiento sexual en Perú se remite al 2003, año en el que la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual fue promulgada. La normativa en cuestión se enmarca bajo el desarrollo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará en el año 1994. Este tratado interamericano establece una serie de pautas para prevenir, sancionar y erradicar las diversas manifestaciones de violencia de género, el cual derivó el desarrollo de marcos legales en los diferentes países miembros de la OEA, como en el caso peruano.

Así, la primera ley en el Perú referida al hostigamiento sexual se promulgó el 23 de febrero del 2003. Si bien esta primera normativa fue desarrollada en un escenario aún prematuro en relación a la politización de la cuestión del género y

violencia de género en el contexto peruano, no fue hasta el 2019 que se contó con un reglamento de ley para su aplicación. De esta manera, mediante el Decreto Supremo N°014-2019 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se aprueba la primera versión del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, misma que sería modificada dos años después mediante el Decreto Supremo N°021-2021-MIMP.

En cuanto al contenido de la ley en cuestión, esta establece la definición de hostigamiento sexual, así como las manifestaciones y elementos constitutivos de esta forma de violencia de género. De la misma manera, señala una serie de parámetros para orientar la actuación de las instituciones durante los procesos y los ámbitos en los que esta ley ha previsto su aplicación. Cabe resaltar que los puntos previamente mencionados han sido modificados con los posteriores reglamentos y en función a las nuevas discusiones sobre la violencia de género, incluyendo una propuesta de nuevos enfoques tales como principios que deben ser garantizados durante el proceso y medidas de protección.

En base a las modificaciones de los reglamentos de ley, se puede señalar dos puntos esenciales en el proceso de cambio de la normativa peruana relacionada con la prevención y sanción del hostigamiento sexual. El primero de ellos cuestiona que entre la promulgación de la ley inicial y su primer reglamento transcurrieron alrededor de dieciséis años en los que no se contó con un marco normativo que oriente su implementación en los diferentes ámbitos de aplicación que esta prevé. En segundo lugar, el periodo transcurrido entre el primer reglamento y su posterior modificación implica que la adaptación entre ambos procesos se redujo a dos años. Es decir, en el transcurso de dos años las universidades debieron implementar dos modelos de normativa interna y dos procesos diferentes en base a las especificaciones que cada uno de los reglamentos de ley contiene.

Así mismo, cabe señalar que es en el 2018 que el Ministerio de Educación (MINEDU) establece los lineamientos para la elaboración obligatoria de normativas institucionales dentro de los centros universitarios para la atención de los casos de hostigamiento sexual y prevención de esta manifestación de violencia de género. De esta manera, mediante la Resolución Ministerial N°380-2018-MINEDU se establecen una serie de pautas para que las universidades enfoquen sus reglamentos internos hacia la atención de estos casos y modifiquen las normativas ya existentes en función a estos lineamientos.

Finalmente, se debe resaltar que, en el 2019, un año después de la aprobación de los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”, el MINEDU publica una actualización del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (Sunedu) mediante el D.S. N°005-2019. De esta manera, se establece que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), mediante su Dirección de Fiscalización y Sanción, es la entidad encargada de la fiscalización y se le otorga capacidad sancionadora.

1.4.1 Decreto Supremo N°014-2019-MIMP: proceso de denuncia y sanción del hostigamiento sexual

El D.S. N°014-2019-MIMP es el primer reglamento de la Ley N°27942, el cual contempla una serie de principios, definiciones, instancias y procesos, los dos últimos elementos diferenciados en base a los ámbitos de aplicación de la ley en cuestión.

Como primer punto fundamental en el análisis de este reglamento de ley, se sostiene que la definición de hostigamiento sexual se distancia de la concepción de la ley original, en la cual se establecía lo siguiente:

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

De esta manera, se puede identificar una serie de elementos fundamentales para el análisis de la variación entre ambos dispositivos legales. Así, la ley del 2003 distingue dos tipos de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en primer lugar, es constituido por tres elementos: i) la reiterancia, exigiendo que el hecho se produzca en más de una ocasión, ii) la existencia de jerarquía o

situación de ventaja que favorezca al hostigador, y iii) el rechazo explícito por parte de la víctima del acto.

Por otro lado, el hostigamiento sexual ambiental no requiere de los elementos previamente señalados, pero sí de la comprobación de un grado de afectación en la víctima a partir de los actos de hostigamiento. Adicionalmente, ambas clasificaciones requieren de la existencia de una serie de elementos constitutivos:

Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima. c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

En ese sentido, las consecuencias a partir del acto o conducta de hostigamiento sexual actuaban como elemento determinante de la naturaleza del mismo. De esta manera, un primer cuestionamiento frente a esta concepción del hostigamiento sexual son los múltiples elementos que se exigen demostrar para considerar la existencia de esta manifestación de violencia de género. Incluso si se consideraba la existencia de cada uno de estos requisitos o elementos constitutivos, el hecho de no lograr demostrarlos una vez interpuesta la denuncia o queja configuraba una falta para la parte denunciante.

“Décima. - La Falsa Queja

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo.

Décimo Primera. - Efectos de la Falsa Queja

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato

de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo. En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso.

De esta manera, la imposibilidad de demostrar el acto de hostigamiento sexual derivaba en un riesgo mayor para la parte denunciante que para la parte denunciada, criminalizando la imposición de denuncias. Sin embargo, el 11 de setiembre del 2018 se promulga el Decreto Legislativo que modifica la Ley N°27942 en cuanto a las definiciones que esta contempla en relación al hostigamiento sexual, por lo que la perspectiva se reenfoca hacia una atención y protección integral a las víctimas.

Por ello, la necesidad de un nuevo dispositivo legal que permita la implementación de estas modificaciones se hace evidente, derivando en la promulgación del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP. Como resultado, este primer reglamento de ley define el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

Artículo 6.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual

6.1 El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

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

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

En ese sentido, los elementos constitutivos del hostigamiento sexual contemplados bajo la normativa previa quedan sin efecto. Así también, se hace un

especial énfasis en las acciones preventivas, medidas de protección, y principios y enfoques para garantizar una adecuada prevención y sanción.

En cuanto al proceso de denuncia, investigación y sanción, este reglamento establece rutas diferenciadas en base a las características particulares de los ámbitos de aplicación que contempla. Para el caso de las universidades, se establece que la recepción de la denuncia se encuentra a cargo del Comité de Intervención, el cual debe otorgar las medidas de protección requeridas en un plazo no mayor a tres días hábiles, así como emitir un informe con la descripción de lo denunciado y los medios probatorios adjuntos, y recomendar una respuesta (sea la imposición de una sanción o no). Tras el informe, se reciben los descargos del denunciado y se remite al Decano o Decana. En cuanto al proceso de resolución, se convoca a una sesión de Consejo de Facultad, donde se pueden recibir los alegatos de las partes por última vez antes de una decisión en esta instancia. Finalmente, el decreto menciona dos casos particulares que amplían las instancias y actores involucrados, de acuerdo a lo que sostienen los siguientes artículos:

Artículo 48.- Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

[...] 48.4 En caso que el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual no se haya podido conformar, luego de la convocatoria correspondiente, por falta de representación de los/las alumnos/as, el Órgano Especializado para ejercer tales funciones previamente designado por el centro universitario o, en su defecto, la Defensoría Universitaria asume sus funciones por el plazo máximo de un (1) año, dentro del cual se debe volver a realizar la convocatoria correspondiente.

Artículo 49.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en los centros universitarios

[...] f) En aquellos casos en los que la/el presunta/o hostigador/a no pertenece a alguna facultad, corresponde al Tribunal de Honor conocer el informe elaborado por el órgano instructor y al Consejo Universitario resolver el caso.

De esta manera, se proponen dos supuestos que contemplan la posibilidad de no contar con la capacidad de implementar el Comité de Intervención de manera inmediata o no poder derivar el caso a un Consejo de Facultad en particular, respectivamente.

Así mismo, este reglamento de ley sostiene, aunque de manera amplia, especificaciones para la conformación del Comité de Intervención, señalando que este debe incorporar representantes del estudiantado. De la misma manera, sostiene que cada universidad establece su forma de conformación, pero debe añadir el requisito de contar con formación en género o derechos humanos. En ese sentido, el Artículo 48 del D.S. N°014-2019-MIMP detalla lo siguiente:

[...] 48.3 El/la o los/las representantes de los/as alumnos/ as en el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual pueden ser elegidos/as entre los/as miembros estudiantiles de la Asamblea Universitaria y otros órganos de representación estudiantil.

[...] 48.5 Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen el número de miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el procedimiento de su elección, los requisitos que deben cumplir, entre ellos, formación en género o derechos humanos, el periodo de su mandato que no debe ser menor de un (1) año, y cualquier otra disposición necesaria para asegurar la participación de los/as estudiantes y su efectivo funcionamiento.

Cabe señalar que, suponiendo la preexistencia de los demás órganos intervinientes en el proceso tales como los Consejos de Facultad, esta normativa no podría afectar el regular funcionamiento ni naturaleza de los mismos, ya que estaría atentando contra de la autonomía de las universidades al ser estas instituciones de cogobierno. En ese sentido, únicamente les atribuye la función de atención de los casos y procura la capacitación de sus miembros.

Por último, el reglamento menciona que los centros universitarios deben reportar de manera semestral una relación de denuncias a la SUNEDU, incluyendo las medidas adoptadas y el estado en el que se encuentra el procedimiento. De la misma manera, deberán elaborar un diagnóstico anual sobre la situación institucional, el cual deberá ser reportado de la misma manera.

1.4.2 Decreto Supremo N°021-2021-MIMP: nuevas pautas para el abordaje del hostigamiento sexual en las universidades

Por su parte, el 24 de julio del 2021 se promulgó el Decreto Supremo 021-2021-MIMP para modificar el D.S. 014-2019-MIMP, en ese entonces el vigente reglamento de la Ley N°27942. En su conjunto, modifica artículos relacionados, principalmente,

con el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual en las universidades, mas no los procesos en los demás ámbitos de competencia de la ley.

Esta modificación fue impulsada desde los mismos centros universitarios debido a que la naturaleza de las instancias que contemplaba el D.S. N°014-2019-MIMP, en particular la de los Consejo de Facultad, podía suponer un perjuicio a los objetivos de la ley, como será explicado en secciones posteriores.

En particular, se establecen una serie de nuevas instancias para la recepción, investigación y sanción del hostigamiento sexual, sugiriendo nuevas especificaciones para el procedimiento, perfiles y número de personal mínimo que deben ser tomadas en cuenta al momento de instalar las instancias de sanción del hostigamiento sexual. De esta manera se cuenta con el siguiente esquema:

Tabla 4: Instancias de atención de casos de hostigamiento sexual según el DS. N°014-2019-MIMP

Etapa	Instancia	Especificaciones de las funciones
“49.1. Investigación Preliminar”	Secretaría de Instrucción	[...]realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso. [...]corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus respectivos descargos en el plazo de 4 días calendarios. Con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados.
“49.2. Etapa de Instrucción”	Secretaría de Instrucción	a) Emite un Informe Inicial de Instrucción que contiene el pronunciamiento [...], b) Notifica el Informe Inicial de Instrucción que dispone la apertura del procedimiento disciplinario a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios; en un plazo de cinco (5) días calendario. c) Emite el Informe Final de Instrucción en un plazo no mayor a diez (10) días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos. Este Informe Final de Instrucción es remitido a la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual, en forma inmediata [...]
“49.3. Etapa de resolución”	Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual	a) [...] notifica el Informe Final de Instrucción a la persona investigada, otorgándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar los alegatos que considere pertinentes. b) A criterio [...] se puede convocar a una audiencia presencial o virtual sin que se produzca ningún encuentro entre ambas partes [...]. En un plazo no mayor a cinco (5) días calendario de recibido el Informe Final de Instrucción, y con o sin los descargos de la persona investigada, la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual debe emitir la resolución final de la instancia. La mencionada resolución debe ser notificada a la persona investigada en el día que se emite la resolución final.

“49.4. Etapa de Impugnación”	Tribunal Disciplinario o quien haga sus veces	Contra lo resuelto por la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Las partes tienen un plazo máximo de cinco (5) días calendario para interponer este recurso, contado desde la notificación de la Resolución Final. Dicho recurso es elevado por el órgano resolutorio al Tribunal Disciplinario, o el que haga sus veces, en el día. El Tribunal Disciplinario debe resolver la apelación en un plazo máximo de 3 días calendario.
-------------------------------------	---	--

Nota: Elaboración propia

En base a esta serie de etapas, cada universidad debía adaptar su normativa interna y crear las instancias contempladas en este nuevo esquema de proceso de denuncia y sanción. De la misma manera, la ley establece en sus Disposiciones Complementarias Finales los plazos que cada centro universitario posee para la implementación de la normativa, señalando en su Primera Disposición el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario para establecer el proceso de conformación de las tres instancias intervinientes en el proceso de denuncia, investigación y sanción.

Respecto a los perfiles del personal a cargo de esta nueva serie de oficinas e instancias, el Decreto Supremo N°021-2021-MIMP señala lo siguiente:

48.1 [...] El/La secretario/a de instrucción debe contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, debe contar con formación en género.

48.2 [...] Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros de la Comisión Disciplinaria, que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

48.3 [...] El Tribunal Disciplinario [...] está conformado por Representantes del Centro Universitario y por al menos un/a representante del alumnado, garantizando la paridad de género. Los Centros Universitarios, mediante normativa interna, establecen la estructura y el número de miembros del Tribunal Disciplinario que no debe ser menor a tres, así como los requisitos que deben cumplir; entre ellos, contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos. Además, deben contar con formación en género.

De esta manera, si bien no se especifican los perfiles en particular, se solicita una formación mínima en género y conocimientos en alguna de las ramas del Derecho previamente detalladas, dependiendo cuál sea el caso. Adicionalmente, se establece que las instancias encargadas del proceso de sanción de hostigamiento sexual cuenten con representantes del estudiantado en la conformación de estas oficinas.

1.5 Estado de la implementación

Ahora bien, tomando como referencia las especificaciones del marco legal y sus recientes modificaciones, corresponde analizar el estado previo y la condición en el que se encuentra la implementación de los reglamentos de ley en cuestión a nivel general, es decir, tomando como referencia el universo de universidades peruanas antes de abordar los dos casos específicos de la presente investigación. Así, la presente sección tiene por objetivo realizar un recorrido de los documentos oficiales desarrollados en función al abordaje de los casos de hostigamiento sexual desde el ámbito universitario para trazar una idea de los estados por los que ha transitado la implementación de la ley en cuestión a partir del 2019.

Cabe resaltar que, como se señaló en secciones previas, la investigación y abordaje desde la academia sobre el hostigamiento sexual en el contexto universitario peruano es aún escaso. Más aún, los informes oficiales y fuentes primarias sobre el estado de la implementación de la Ley N°27942 o normativas al respecto es bastante limitado. De esta manera, la presente sección se centra en dos fuentes que ofrecen un acercamiento a las particularidades del abordaje del hostigamiento sexual en las universidades desde el 2019 hasta la actualidad.

En primer lugar, la Defensoría del Pueblo desarrolló un informe sobre el estado en el que se encontraban las universidades peruanas licenciadas en el 2019 respecto a los mecanismos desplegados frente a los casos de hostigamiento sexual. De esta manera, recoge datos de 46 universidades a nivel nacional sobre los mecanismos con los que cuentan para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, así como estadísticas sobre los casos atendidos a nivel general. Así mismo, recolecta las percepciones de la comunidad estudiantil al respecto, y realiza un breve recorrido del estado de la cuestión a nivel de la región y de los principales sucesos que marcaron el panorama nacional.

En segundo lugar, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, ente fiscalizador de la implementación de la Ley N°27942, publicó una serie de resoluciones de sanción a universidades que procedieron de manera

inadecuada o no accionaron en absoluto frente a la denuncia de casos de hostigamiento sexual, todo ello en base a las especificaciones brindadas por la ley en cuestión. De esta manera, las sanciones o, más precisamente, las multas impuestas ofrecen un acercamiento a la existencia de problemas que limitan una efectiva implementación del marco legal e impiden una atención adecuada de las denuncias, lo cual justamente sustenta las resoluciones emitidas por la SUNEDU.

1.5.1 Informes oficiales sobre el estado de la implementación de la ley

El 2019, en el marco de la creación del reglamento de ley mediante el D.S. N°014-2019-MIMP, la Defensoría del Pueblo publicó el Informe de Adjuntía N°008-2019-DP/ADM, el cual denominó “Supervisión a nivel nacional sobre hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por la SUNEDU”. Este documento recoge un análisis de la problemática del hostigamiento sexual en el contexto universitario, así como los marcos normativos nacionales e internacionales al respecto, y los resultados de la supervisión realizada en una serie de universidades licenciadas a nivel nacional.

Uno de los primeros puntos preocupantes que señala el informe es que el recojo de información se realizó únicamente en 46 universidades ante la negativa expresa o dilatación en las coordinaciones por parte de otros ocho centros universitarios (Defensoría del Pueblo, 2019). Así mismo, el informe manifiesta que la PUCP era la única institución que contaba con una comisión especial para la investigación de los casos de hostigamiento sexual hasta la fecha de la elaboración del documento.

Por otro lado, para la fecha del informe, 26 de las 46 universidades participantes del estudio ya contaban con un protocolo o procedimiento para atender casos de hostigamiento sexual (Defensoría del Pueblo, 2019), enmarcado en las obligaciones que suponía la Resolución Ministerial N°380-2018-MINEDU para la elaboración de lineamientos y normativas en torno al abordaje del hostigamiento sexual en las universidades. Al respecto, se señala 10 de las 26 normativas desarrolladas a nivel institucional enfocan su atención en los Consejos Universitarios como instancia a cargo de la supervisión de la implementación de las normas, seguido por el Rectorado y Secretaría General (Defensoría del Pueblo, 2019).

En cuanto a la Defensoría Universitaria, el informe señala que, para el 2019, 7 de las 46 universidades encuestadas no contaban con una Defensoría Universitaria, a pesar de la existencia de una Ley Universitaria que contempla su existencia. Si bien

las funciones de las defensorías universitarias no se enmarcan en asuntos administrativos, como lo es el abordaje de las denuncias de casos de hostigamiento sexual, esta oficina es considerada como un actor central en el proceso de prevención del hostigamiento sexual por los reglamentos de ley del 2019 y 2021 previamente abordados.

Por otro lado, sobre el despliegue de acciones frente a las denuncias, se señala que un 75% de universidades encuestadas cuentan con medidas de protección a favor de las víctimas, mientras que 42 universidades cuentan con contemplar una serie de sanciones en estos casos, las cuales oscilan entre el retiro definitivo, separación temporal, amonestación escrita y disculpas públicas (Defensoría del Pueblo, 2019).

Finalmente, otro de los puntos resaltantes del informe para los fines de la presente investigación es que recoge un consolidado de los casos de hostigamiento sexual atendidos por los centros universitarios entre el 2016 y el 2018, dando como resultado un total de 118 casos presentados, 80 procesos instaurados y 31 casos sancionados en un rango de tres años

En base a lo expuesto, el informe detalla una serie de aspectos fundamentales en el proceso de atención de los casos de hostigamiento sexual para, finalmente, elaborar recomendaciones a partir de los hallazgos del estudio.

1.5.2 Universidades sancionadas por la SUNEDU

Como fue señalado previamente, el Ministerio de Educación aprobó el nuevo Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU) en el 2019, derogando su antecesora del 2015. Mediante el D.S. N°005-2019, este ministerio establece que la Dirección de Fiscalización y Sanción de la SUNEDU es el órgano instructor a cargo de la investigación de posibles infracciones, otorgándole una serie de capacidades que incluyen la imposición de sanciones y medidas correctivas respecto a la aplicación de la Ley N°27942.

De esta manera, esta normativa contempla una fase instructora y una fase sancionadora, las cuales se configuran a partir de dos tipos de sanciones en base a la magnitud de las faltas, de acuerdo a las siguientes especificaciones:

Artículo 19.- Sanción por infracción leve

[...] se impone una sanción de multa de hasta el 1% del presupuesto institucional modificado, cuando el sancionado tenga la condición de

universidad pública, o del ingreso bruto anual, cuando el sancionado tenga la condición de universidad o persona de régimen privado. [...]

Artículo 20.- Sanción por infracción grave

[...] se impone al infractor conjunta o alternativamente, según el caso en concreto, las siguientes sanciones: a) Multa de hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda. b) Suspensión de la licencia de funcionamiento. El periodo de suspensión será determinado por el Órgano Resolutivo en función a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Artículo

21.- Sanción por infracción muy grave

[...] se impone al infractor conjunta o alternativamente, según el caso en concreto, las siguientes sanciones: a) Multa de hasta el 8% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda. b) Cancelación de la licencia de funcionamiento.

De forma complementaria, este decreto contempla una serie de atenuantes y escenarios de reducción de la multa. De esta manera, la SUNEDU, a través de la Dirección de Fiscalización y Sanción, posee la capacidad de sanción de las universidades, en base a las causantes y atenuantes que la norma contempla.

A partir de la promulgación del D.S. N°005-2019, la SUNEDU determinó una serie de sanciones en base a la inacción o faltas en la actuación de los centros universitarios cuestionados. Así, entre los meses de julio y agosto del 2020, se impusieron sanciones a siete universidades a nivel nacional.

Las universidades sancionadas por inacción o faltas en esta materia son: Universidad Nacional de San Martín, Universidad Privada Antenor Orrego, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Universidad Alas Peruanas S.A., Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Universidad Nacional de Frontera y Universidad Particular de Chiclayo.

Estas acciones permitieron imponer medidas correctivas destinadas a que: se determine la responsabilidad de las personas acusadas de haber cometido actos de hostigamiento sexual; se cumpla con destituir a los docentes hallados responsables de actos de hostigamiento sexual; y se determine la responsabilidad de las autoridades y/o personal que incumplieron sus funciones en el marco de las denuncias por hostigamiento presentadas. (Gob.pe, 2020)

De esta manera, cuatro universidades públicas y tres privadas resultaron sancionadas en el periodo de tiempo mencionado, producto de las “157 supervisiones en materia de hostigamiento sexual en universidades, de las cuales, 56 investigaciones corresponden a universidades públicas y 101 a universidades privadas” (Gop.pe, 2020), mismas que fueron realizadas entre el 2018 y el 2020.

Posteriormente, en el 2022, dos nuevas universidades fueron sancionadas con multas: S/ 29 900 en el caso de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, y S/ 197 800 en el caso de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por la comisión de diversas faltas en la atención de denuncias por hostigamiento sexual. De manera complementaria,

Además de la sanción económica, la SUNEDU recomendó a ambas universidades que faciliten atención psicológica a las presuntas víctimas, asegurando el acompañamiento y orientación adecuada durante todo el procedimiento; asimismo, que desarrollen charlas o talleres de sensibilización sobre hostigamiento sexual para toda la comunidad universitaria —estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades— y difundan la normativa sobre hostigamiento sexual (Gob.pe, 2022).

En ese sentido, la SUNEDU viene ejerciendo una labor fiscalizadora en base a los reportes que las universidades presentan sobre los casos de hostigamiento sexual en sus instituciones, y sancionadora a partir de la denuncia o advertencia de la comisión de una posible falta por parte de las casas de estudio. Las sanciones emitidas contra las universidades mencionadas demuestran la existencia de fallas u omisiones en el proceso de implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, por lo que el análisis de las mismas resultaría fundamental para mejorar este proceso en función a una efectiva prevención y sanción.

Capítulo 2: la voluntad política y percepción de la implementación de la Ley N°27942

El capítulo previo abordó un recorrido del estado del arte y abordaje del hostigamiento sexual a nivel general, así como un aterrizaje de lo que supone la normativa nacional para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades. En esa línea, también recoge la información oficial con la que se cuenta en relación al panorama general de la respuesta brindada por las universidades a nivel

nacional y las sanciones en las que devino una serie de faltas en la atención de los casos presentados.

En ese sentido, se ha abordado un contraste entre lo que plantea la normativa y el escenario general. Es decir, se cuenta con un panorama que difiere entre el “estado ideal” de la implementación, el cual involucra la aplicación de la normativa, y cómo se configura el escenario del nivel de respuesta brindada por el conjunto de universidades, involucrando una serie de sanciones en casos específicos. Es así que, a nivel general, se entiende que la implementación no se encuentra en un estado óptimo en base a las multas impuestas. Sin embargo, no se ha establecido un análisis explicativo de la situación; en otras palabras, no se ha abordado la problemática desde sus factores de origen, sino desde una visión descriptiva de la situación

De esta manera, el presente capítulo busca indagar por aquellos elementos en particular que afectan el proceso de implementación a partir del análisis de los casos los dos casos seleccionados: la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En base a la metodología planteada por la presente investigación, ambas universidades representan los casos más resaltantes en cuanto al abordaje del género, contando con una Maestría en Estudios de Género, cursos específicos sobre la temática e iniciativas institucionales y estudiantiles al respecto. En ese sentido, se realizó el trabajo de recolección de información mediante entrevistas a los perfiles previamente señalados y, de la misma manera, se realizó la consulta a fuentes secundarias e informes oficiales referentes a la temática, con el objetivo de obtener una diversidad de abordajes que permitan un adecuado análisis de la información recabada.

Cabe resaltar que el planteamiento del presente capítulo divide el desarrollo de sus secciones en base a cada uno de los centros universitario, por lo que cada apartado cuenta con el análisis de manera individual de la situación de la PUCP y de la UNMSM, realizando el ejercicio comparativo en el capítulo posterior. Así mismo, se debe precisar que se llevó a cabo un total de trece (13) entrevistas basadas en los perfiles planteados y precisados en apartados previos. De esta manera, si bien la metodología de la presente investigación busca proteger la identidad de las personas entrevistadas, si permite conocer los rasgos de los perfiles entrevistados que pueden ayudar a contextualizar la fuente de la información. En esa línea, en el siguiente cuadro se consolidan estos datos para la interpretación de la presente investigación.

Tabla 5: Perfiles de entrevistados

Perfil general	Perfil específico	PUCP		UNMSM			
		Fecha de entrevista	de	Denominación en el texto	Fecha de entrevista	de	Denominación en el texto
Autoridades Universitarias	Perfil 1: Defensoría Universitaria	23 de mayo		Johny Zas Friz Defensor Universitario PUCP	--		Defensor Universitario UNMSM
	Perfil 2: Autoridad a nivel universitario involucrada en el proceso de implementación	1 de mayo		Rocío Villanueva, Decana de la Facultad de Derecho PUCP	--	--	--
Estudiantes	Perfil 3: Representante estudiantil de cogobierno	28 de abril		Representante de cogobierno PUCP	6 de mayo		Representante de cogobierno UNMSM
	Perfil 4: Representante gremial que desarrolle iniciativas que aborden temas de género	26 de abril		Representante gremial PUCP	4 de mayo		Representante gremial UNMSM
	Perfil 5: Integrante de colectiva feminista, comisión de género a nivel Universitario	28 de abril		Estudiante A PUCP	23 de mayo		Estudiante UNMSM
Docentes		25 de mayo		Estudiante B PUCP			
	Perfil 6: Docente que participe de instancias de toma de decisiones en torno a temáticas de género	12 de mayo		Docente PUCP	15 de mayo		Docente UNMSM
	Perfil 7: Docente que investigue temas de género	4 de mayo		Investigador PUCP	19 de mayo		Investigador UNMSM

Nota. Elaboración propia

2.1 Recursos humanos y logísticos desplegados: esfuerzos institucionales para la implementación frente a las especificaciones contempladas por la ley

Para el análisis del despliegue de recursos humanos y logísticos, la Ley N°27942 brinda ciertas especificaciones basadas en mínimos a implementar. De esta manera, el marco normativo nacional deja un margen de decisión a las universidades al no establecer modelos predeterminados, sino una base sobre la cual desarrollaron su normativa interna.

En esa línea, se analizará la voluntad política desplegada a partir de la implementación de estos reglamentos internos, los cuales deben adecuarse a las especificaciones y requerimientos planteados por la ley, y materializar sus acciones en la misma línea. Así, este análisis comprender el despliegue de los recursos humanos y logísticos comprometidos partir de la implementación de la normativa interna en cada uno de los centros universitarios. En ese sentido, tanto los nuevos reglamentos internos como las oficinas y proceso implementados son factores de análisis para esta sección.

Al respecto, se toma en consideración el cambio en los reglamentos de ambas universidades, tomando como referencia los puntos especificados los dos Decretos Supremos sobre el reglamento de ley: el D.S. N°014-2021-MIMP y el D.S. N°021-2021-MIMP. Es decir, se analiza si las instituciones lograron adaptar su normativa institucional para implementar las faltas, sanciones e instancias intervinientes en el proceso de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Así mismo, se toma como referente los plazos establecidos por el D.S. N°021-2021-MIMP para realizar esta adaptación.

En cuanto a los factores relacionados con las acciones emprendidas por parte de ambas universidades, se toma en consideración el nivel de implementación de las instancias, procedimientos y acciones especificadas por el marco normativo. En ese sentido, se realiza un énfasis en los perfiles y cantidad de personal a cargo de los procesos de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como las oficinas e instancias implementadas, capacitaciones dictadas, y difusión de los canales y proceso de denuncia.

2.1.1 Especificaciones de la normativa institucional sobre el despliegue de recursos humanos y logísticos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual

De acuerdo con lo mencionado previamente, esta sección analizará la adaptación de las normativas institucionales en base a las especificaciones del marco legal nacional. En ese sentido, tanto la PUCP como la UNMSM cuentan con dos dispositivos legales referenciales: el D.S. N°014-2021-MIMP y el D.S. N°021-2021-MIMP. De esta manera, la normativa institucional debió adaptarse a dos esquemas de denuncia, investigación y sanción diferenciados por cada uno de los reglamentos de ley. Así, en el supuesto óptimo, los años 2019 y 2021 representarían dos momentos

en los que se produjo una adaptación de la normativa institucional en base a los decretos supremos mencionados.

El D.S. N°014-2021-MIMP menciona lo siguiente respecto a la normativa interna:

Artículo 51.- Documentos Normativos Internos

51.1 Los centros universitarios deben contar con documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, en cuya elaboración deben considerar los lineamientos que para tal efecto emita el Ministerio de Educación.

51.2 Los documentos normativos internos de los centros universitarios públicos y privados deben regular como mínimo lo siguiente: a) El procedimiento de elección de autoridades encargadas del procedimiento de investigación del hostigamiento sexual. b) Las autoridades que deben ser designadas en cada etapa del procedimiento. c) Las medidas de protección y prevención que pueden dictarse. d) Las sanciones que pueden ser aplicadas diferenciando las condiciones de los/las presuntos/as hostigadores/as o víctimas (estudiante, docente, personal administrativo, autoridad universitaria u otros.).

En ese sentido, el presente análisis toma en consideración el desarrollo o adaptación de la normativa en base a los cuatro elementos básicos que considera el inciso 51.2 del reglamento mencionado. Mientras que, para el caso del D.S. N°021-2021-MIMP se considera la actualización en base a las nuevas instancias y procesos que la actualización establece.

2.1.1.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú

La PUCP representa un caso particular sobre el abordaje del hostigamiento sexual dentro del conjunto de universidades debido a que fue la primera en desarrollar un reglamento específico para su prevención y sanción. En el 2016, este centro universitario publicó el “Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a estudiantes y docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú”, aprobado bajo Resolución del Consejo Universitario N°026/2016 del 17 de febrero del 2016 y promulgado por la Resolución Rectoral N°185/2016 del 10 de marzo del mismo año. De esta manera, el documento oficial recoge el estudio del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sobre el hostigamiento sexual en

el ámbito universitario, el cual manifiesta que la problemática podría afectar a alrededor de un tercio de la comunidad estudiantil (MIMP, 2012).

Adicionalmente, este reglamento reconoce que la institución no es ajena al problema y, por el contrario, se evidencian cifras alarmantes respecto a la mínima tasa de denuncia (una única queja recibida por la Defensoría Universitaria de la PUCP entre el 2014 y 2015) frente a la predominante percepción (88% de estudiantes encuestados) de la mujer como responsable de los actos de hostigamiento sexual de los cuales es víctima, de acuerdo con el estudio del MIMP previamente mencionado.

De manera particular, el proceso contempla la intervención de una Comisión Especial para casos de hostigamiento sexual, la cual fue designada como la encargada de la investigación y sanción en primera instancia; mientras que instancias como las jefaturas de Unidad Académica, Defensoría Universitaria y Decanato de Facultad fueron sumadas como receptoras de denuncias. De forma complementaria, también establecía una serie de acciones de prevención y medidas de protección para una actuación integral. En ese sentido, incluso para el 2019, la PUCP era la “única universidad con esta instancia (Comisión especial para la intervención frente al hostigamiento sexual) para investigar casos de hostigamiento sexual que ameriten un tratamiento especial” (Defensoría del Pueblo, 2019).

A partir de la promulgación del D.S. N°014-2019-MIMP, la normativa interna fue adaptada para atender las particularidades del nuevo marco legal nacional. Este proceso de adecuación coincide con la creación del Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP, documento que concentra el conjunto de normativas institucionales para las diversas faltas y consecuentes sanciones a nivel de la universidad. Así, este reglamento es aprobado por Resolución de Consejo Universitario N°80/2008 del 26 de agosto del 2020 y promulgado por Resolución Rectoral N°866/2020 del 27 de agosto del 2020.

De esta manera, el reglamento destina su segundo capítulo a establecer una serie de definiciones, principios, órganos competentes, proceso de nombramiento de sus miembros, procedimiento para los casos, y faltas y sanciones; mismos que se encuentran basados en las especificaciones del D.S. N°014-2019-MIMP.

Posteriormente, con la promulgación del reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual actualizado al 2021, se modifica el Reglamento Unificado de Procesos Disciplinarios en los capítulos relacionados con el abordaje del hostigamiento sexual. De acuerdo con el punto N°4 de sus modificaciones, la última

versión de este reglamento corresponde a la Resolución de Consejo Universitario N°110/2021 de fecha 15 de setiembre del 2021, promulgada por Resolución Rectoral N°1310/2021 del 22 de setiembre del 2021 y rectificada por Resolución Rectoral N°1346/2021 del 18 de octubre del 2021. Cabe resaltar que, de los tres documentos citados, el portal oficial de la PUCP tiene almacenado únicamente el último de ellos, mediante el cual se modifica el Artículo 11 relacionado con los Órganos Competentes.

De esta manera, el reglamento vigente se rige a las especificaciones de la D.S. N°021-2021-MIMP sobre las instancias competentes y proceso de atención de casos de hostigamiento sexual. En ese sentido, para el caso de la PUCP, tanto el D.S. N°014-2019-MIMP como el D.S. N°021-2021-MIMP generaron cambios en los reglamentos internos relacionados con la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

2.1.1.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

En el caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la experiencia institucional no contemplaba instancias específicas para la atención de casos de hostigamiento sexual. De esta manera, los reglamentos de ley del 2019 y 2021 implicaron un cambio normativo significativo frente a los escasos acercamientos institucionales en cuanto a órganos especializados.

El primer reglamento específico para la prevención y sanción del hostigamiento sexual se estableció poco antes de la entrada en vigencia del D.S. N°014-2019-MIMP. En base a las normativas nacionales previas, la UNMSM aprueba el Reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mediante la Resolución Rectoral N°08512-R-18 del 28 de diciembre del 2018. Esta normativa contiene, principalmente, una serie de acciones preventivas a cargo de la Defensoría Universitaria, definiciones y principios del proceso. En cuanto a las instancias y órganos competentes, le atribuye a la Defensoría Universitaria y Tribunal de Honor las capacidades resolutivas.

A partir del D.S. N°014-2019-MIMP, la UNMSM desarrolló una nueva normativa para el abordaje del hostigamiento sexual en base a las nuevas especificaciones del reglamento de ley. Así, mediante la Resolución Directoral N°01522-R-20 con fecha 16 de junio del 2020, se aprobó el nuevo Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. De esta manera, la actualización en cuestión establece un procedimiento de atención de las

denuncias situando a los Consejos de Facultad como órgano resolutorio, tal como establece el decreto supremo de referencia.

Por otro lado, en base al reglamento de ley del 2021, la UNMSM ha desarrollado un nuevo reglamento para cumplir con los requerimientos de este marco legal. Sin embargo, los esfuerzos institucionales para la actualización del reglamento interno son recientes. El 24 de marzo del presente año se aprobó el nuevo Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la UNMSM en base a las especificaciones del D.S. 021-2021-MIMP. De esta manera, el reglamento fue modificado mediante la Resolución Rectoral N°003706-2023-R/UNMSM siguiendo las indicaciones del decreto supremo; sin embargo, este proceso conllevó alrededor de dos años.

2.1.2 Estado del despliegue de recursos humanos y logísticos

La presente sección busca indagar y analizar el nivel de implementación de las especificaciones que cada una de las universidades contempla en sus propios reglamentos como parte de la adaptación e incorporación de los requerimientos del marco legal a nivel nacional. En ese sentido, se toma como referencia la información oficial publicada por ambos centros universitarios, así como la información recolectada a partir de las entrevistas realizadas.

En base a las especificaciones que cada uno de los reglamentos de ley señala para el proceso de implementación, se han establecido cuatro puntos fundamentales para el abordaje de esta sección. En primer lugar, se analizará la implementación de las oficinas y procesos como tales; es decir, si se cumplió con crear o adaptar las oficinas y órganos que intervienen en cada uno de los reglamentos de ley. En segundo lugar, se verificará que los perfiles de los y las titulares de las instancias intervinientes en las estrategias de prevención y sanción del hostigamiento sexual se alineen con la propuesta del marco normativo en base a los requisitos mínimos que la normativa señala para los titulares de las oficinas intervinientes. Finalmente, como tercer punto, se revisará la información respecto a las capacitaciones dictadas y, en general, la difusión de la información relacionada con los nuevos procesos, canales mediante los cuales se puede interponer una denuncia y demás actualizaciones en torno a las acciones desplegadas por la universidad para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

2.1.2.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú

De acuerdo a lo mencionado en la sección anterior, la PUCP logró adaptar su normativa interna a las especificaciones del marco legal nacional en sus dos variaciones. De esta manera, este centro universitario también implementó las oficinas y procesos mencionados a partir de estos cambios. Respecto a la primera adaptación que le atribuía a los Consejos de Facultad el rol de primera instancia de resolución de las denuncias, se menciona lo siguiente: “el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual entró en funciones en enero del 2021 y es el órgano encargado de recibir las denuncias o quejas por hostigamiento sexual, de elaborar el informe de precalificación, y de otorgar medidas de protección para los casos hostigamiento sexual y acoso” (Punto Edu, 2021). El mismo estuvo conformado por el Defensor Universitario, una representante estudiantil de la Asamblea Universitaria y una docente del departamento de Derecho. En ese sentido, los requisitos de la ley relacionados con composición mínima de miembros y la inclusión de estudiantes también fueron abarcados.

Adicionalmente, para el caso de la PUCP, la normativa interna añade al esquema una etapa de instrucción a cargo de Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios. La misma fue creada en paralelo a la implementación de esta normativa y estuvo a cargo de Francisco Mendoza Choza, abogado especialista en derecho administrativo (PUCP, s.f.). En cuanto a las funciones de esta oficina, el portal web institucional señala que es “el órgano instructor que lleva a cabo el procedimiento disciplinario hasta el Informe Final de Instrucción, dando cuenta al respectivo órgano sancionador. Asimismo, se encarga de la instrucción preliminar, del inicio del procedimiento hasta el Informe Final de Instrucción, y da cuenta de todas las acciones al respectivo órgano sancionador, salvo en los casos de hostigamiento sexual” (PUCP, s.f.), haciendo énfasis en que no poseía un carácter especializado para el abordaje de casos de hostigamiento sexual, sino que abarcaba los diferentes procesos disciplinarios contemplados por el Reglamento Unificado.

El mismo reglamento establece que los Consejos de Facultad, como fue mencionado previamente, sean la primera instancia de sanción de los casos de hostigamiento sexual. De esta manera, se incorporó esta función y capacidad a la lógica regular de estos espacios previamente existentes. Así mismo, un escenario similar se produjo en torno al establecimiento de la segunda instancia; en este caso, se incorporó al Tribunal Disciplinario de la PUCP en el proceso. Este órgano ya existía con objetivos y funciones de similar naturaleza, pero tuvo que incorporar los casos de

hostigamiento sexual para atender lo señalado por los cambios en la normativa. Así, el Tribunal Disciplinario se involucra solo en caso de que se interponga el recurso de apelación, siguiendo las especificaciones de plazo detalladas en el Reglamento Unificado.

Este reglamento estuvo en vigencia por aproximadamente nueve meses hasta el desarrollo de uno nuevo en base a las exigencias del D.S. 021-2021-MIMP, mismo que también logró ser implementado. De esta manera, una nueva Secretaría de Instrucción para casos de hostigamiento sexual y la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual fueron constituidas e iniciaron sus en octubre del 2021, siendo esta última el órgano encargado de la resolución en primera instancia. De manera adicional, se cuenta con una segunda instancia en casos de apelación, la cual está a cargo del Tribunal Disciplinario, al igual que en la versión previa del proceso. En ese sentido, se publicó lo siguiente:

En el nuevo reglamento, se ha dispuesto la sustitución del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y de los Consejos de Facultad por una Secretaría de Instrucción y una Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual, respectivamente. También ha establecido la posibilidad de recurrir a una segunda instancia, como es nuestro ya existente Tribunal Disciplinario, resaltando la especialización con la que deben contar estas autoridades, estableciendo, entre otros, la necesidad de contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario y formación en género. (Ana María Revilla para Punto Edu, 26 de noviembre del 2021)

Como resume la presidenta del Tribunal Disciplinario de la PUCP, estas nuevas instancias asumen las funciones de investigación y sanción que desarrollaban previamente las planteadas por el D.S. N°014-2019, pero de manera especializada y centralizada a nivel de la universidad. Asimismo, Ana Teresa Revilla también señala que “nuestra Universidad (PUCP) formó parte de la iniciativa de mejora en la regulación nacional sobre hostigamiento sexual, así como en el procedimiento de investigación y sanción en el ámbito universitario” (Punto Edu, 26 de noviembre del 2021) en referencia al desarrollo del vigente reglamento de la Ley N°27942.

Otra de las particularidades de la PUCP es que se generaron hasta tres esquemas de atención de casos de hostigamiento sexual, cada uno con órganos y procesos diferentes. Esto se produjo debido a los consecutivos cambios en la

normativa y la existencia de procedimientos e instancias especializadas para la recepción y resolución de las denuncias por hostigamiento sexual previos al reglamento de ley del 2019. Así, las denuncias que se encontraban en curso, una vez modificada la normativa, tuvieron que continuar bajo las especificaciones del mismo reglamento bajo el cual se recibieron hasta su cierre definitivo.

Los Consejos (de Facultad) trabajaron las denuncias por casi un año, luego se pasó a las nuevas instancias que tenemos. Previamente se tenía la Comisión que veía de forma centralizada los casos a nivel de la universidad, luego se pasó a ver en cada facultad y, finalmente, regresamos a un modelo centralizado como lo especifica la ley vigente. Se llegaron a tener casos en diferentes rutas pertenecientes a diferentes normativas en simultáneo porque los cambios fueron consecutivos y se debía cerrar con los casos. Las denuncias que habían llegado a una instancia antes de la instalación de la nueva que lo reemplazaría tuvieron que ser atendidas bajo la normativa con la que se abrieron los casos. (Representante gremial PUCP, 26 de abril del 2023)

De esta manera, si bien las diferentes normativas internas que respondían a las modificaciones del marco legal nacional llegaron a ser implementada, se debe resaltar este último factor por las implicaciones que pudo conllevar. En ese sentido, sostener dos o hasta tres procedimientos de prevención y sanción del hostigamiento sexual en simultáneo podría implicar un sobreesfuerzo institucional por mantener cada uno de los órganos que, a su vez, implican desplegar personal y acciones diferenciadas por cada uno de ellos. Así, las medidas de control interno, difusión de la información y desarrollo de capacitaciones como medida preventiva se complejiza.

En cuanto a los perfiles de las personas encargadas de cada una de las instancias y órganos competentes se puede advertir de manera definitiva que, tal como señala la normativa nacional, cumplen con el requerimiento de ser especialistas en al menos una de las ramas del derecho previstas por este reglamento. En particular, para el procedimiento establecido por la modificación de la normativa interna que responde al D.S. N°021-2021-MIMP, los tres órganos intervinientes están conformados por reconocidas profesionales en el campo del Derecho.

Para el caso de la Secretaría de Instrucción, la titular de este órgano es Ana Neyra, quien ha sido "ministra de Justicia y Derechos Humanos, también se venía desempeñando, en nuestra Universidad, como secretaria técnica adjunta en materia de prevención del hostigamiento sexual. Neyra es egresada de nuestra Facultad de

Derecho y cuenta con una destacada trayectoria en la rama del derecho constitucional” (Punto Edu, 26 de octubre del 2021). Así, se resalta la profesión y experiencia de la titular de esta instancia.

Por su parte, en el caso de “la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual la conforman las docentes Mag. Pía Olea Ubillús (presidenta), Mag. Adriana Fernández Godenzi (vicepresidenta) y el Mag. Alejandro Moscol; y la estudiante Brenda Santa María (titular)” (Punto Edu, 26 de octubre del 2021). Cabe precisar que, para el caso de la estudiante titular, la forma de elección se realiza dentro de la Asamblea de los y las Representantes Estudiantiles ante la Asamblea Universitaria (REA), de manera que la gestión de la misma es de un año, tiempo que dura su cargo como parte de la REA.

En ese sentido, el portal web de la PUCP también señala que “[...]cabe destacar el liderazgo femenino en la Comisión, además de su interdisciplinariedad, pues integra a docentes especialistas en derecho, psicología y temas de género. De hecho, los cambios en la norma nacional exigían no solo paridad de género entre los miembros de la comisión, sino también especializaciones en derecho y género” (Punto Edu, 26 de octubre del 2021). De esta manera, se hace énfasis en estas precisiones que establece la normativa nacional frente a las acciones que se han incorporado de manera institucional.

Finalmente, para el caso de la segunda instancia decisoria, se señala que “también ha establecido la posibilidad de recurrir a [...] nuestro ya existente Tribunal Disciplinario, resaltando la especialización con la que deben contar estas autoridades, estableciendo, entre otros, la necesidad de contar con conocimientos en derecho administrativo sancionador o disciplinario y formación en género” (Ana Teresa Revilla para Punto Edu, 26 de octubre del 2021). En esa línea, si bien no es un órgano se reciente o exclusiva constitución para intervenir en el proceso de sanción del hostigamiento sexual, se sostiene que sí se adapta a las especificaciones que se desprenden del reglamento de ley.

Sin embargo, en cuanto a la formación en género, existen posiciones discordantes sobre si este requisito está siendo efectivamente subsanado. En particular, la formación en género resulta fundamental en el tratamiento de temas de violencia de género para garantizar un adecuado proceso; sin embargo, este no puede encontrar un símil en otras áreas del derecho tales como las mencionadas por la ley en cuestión, sino que deben ser abordadas de manera separada

Puedo decir que las personas que han asumido la Secretaría Técnica, Comité y las demás instancias relacionadas con el proceso de prevención y sanción del hostigamiento sexual son profesionales reconocidos en el área de Derechos Humanos. (Nombre del docente), por ejemplo, es un profesional destacado en el Derecho Administrativo. No hay duda de que son profesionales reconocidos en estas áreas. Pero no necesariamente haber trabajado temas derechos humanos o derecho administrativo te da la perspectiva de género necesaria para ver casos de hostigamiento sexual. Atender casos de violencia de género, de hostigamiento sexual, requiere de una formación en género para, mínimamente, tener un enfoque de género que permita una actuación adecuada. (Investigador PUCP, 4 de mayo del 2023)

El investigador PUCP entrevistado, quien aborda la temática de género como área de estudio, manifiesta que, si bien el perfil profesional de los encargados de las instancias mencionadas se ajusta a los mínimos indicados por el reglamento de ley vigente, este no puede ser entendido también como una formación en género, la cual es más especializada que únicamente su mención desde alguno de los campos del derecho en los que se encuentran inmersos. En ese sentido, señala que es fundamental tener enfoque de género para tener un adecuado manejo de los casos, punto que será retomado en secciones posteriores como parte de la percepción que se sostiene sobre el proceso de implementación.

Finalmente, en cuanto al tema de las acciones preventivas, las capacitaciones dictadas y la difusión de los procedimientos de denuncia, el Defensor Universitario señala que existe un compromiso desde su oficina por ejercer una labor preventiva (Johny Zas Friz, 23 de mayo del 2023). En ese sentido, sostiene que no solo ha cumplido con las funciones informativas señaladas por el reglamento, sino que ha mantenido un diálogo constante con la comunidad estudiantil sobre los temas relacionados con género, punto fundamental para un efectivo proceso de prevención.

En esa línea, el portal oficial de la PUCP publicó el 31 de enero del 2021 lo siguiente respecto a los procesos enmarcados en la actualización del reglamento bajo el D.S. N°014-2019-MIMP:

Como parte de las acciones de prevención, se ha programado, para los próximos días, empezar a capacitar de manera progresiva a todos los Consejos de Facultad en el procedimiento en materia de hostigamiento sexual de acuerdo con el nuevo Reglamento. Esta capacitación sobre el procedimiento

estará a cargo de la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios. Por otro lado, los Consejos de Facultad también recibirán capacitaciones en el Protocolo de atención y protección a las víctimas de violencia de género de la Universidad (con énfasis en el hostigamiento sexual), las cuales estarán a cargo de nuestra Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAES). (Punto Edu, 31 de enero del 2021)

Sin embargo, a partir de las entrevistas a los perfiles correspondientes a la representación estudiantil, se recogió una versión discordante respecto a las capacitaciones dictadas. En ese sentido, se manifiesta lo siguiente:

La ley es clara sobre las capacitaciones anuales, exige al menos una capacitación anual, pero en el 2021 cuando se trabajó a nivel de los Consejo de Facultad, no se brindó ninguna a los consejeros. De hecho, cuando abrieron un Zoom con autoridades, particularmente de la DAES (Dirección de Asuntos Estudiantiles) sobre las nuevas oficinas para la denuncia, mencionaron expresamente que no era una capacitación, tan solo un Zoom informativo. Luego de ello, no nos volvieron a convocar a ningún espacio parecido, mucho menos a una capacitación. (Representante de cogobierno PUCP, 28 de abril del 2023)

En ese sentido, el estudiante manifiesta que, si bien se entabló una conversación sobre el nuevo reglamento, los miembros de los Consejos de Facultad no fueron capacitados para atender propiamente los casos de hostigamiento sexual que eventualmente pudieron aterrizar en esta instancia. De esta manera, se menciona que “en la reunión, nos dijeron que no era necesario que estemos capacitados porque podríamos recurrir a un comité consultor para el análisis de los casos, pero finalmente éramos nosotros quienes decidiríamos y la instalación de los comités no era obligatoria, solo una herramienta opcional que simplemente podría ser ignorada” (Representante de cogobierno PUCP, 28 de abril del 2023).

En esa línea, cabe precisar que, para la atención de los casos de hostigamiento sexual a nivel de Consejo de Facultad, la PUCP previó la posibilidad de conformar comités consultivos que puedan asesorar a los miembros de los Consejos sobre los casos que reciban; sin embargo, como señala el estudiante, estos no eran de conformación obligatoria y dependería del mismo Consejo convocarlo o no, así como dependería de cada uno de sus miembros la decisión final independientemente de lo que el posible comité recomiende o evalúe.

Así mismo, es necesario mencionar que, como se manifiesta por parte del entrevistado, la Dirección de Asunto Estudiantiles, así como la Oficina de Iniciativas Estudiantiles, participaron de este proceso mediante la canalización de actividades de naturaleza preventiva. En ese sentido, a pesar de que su existencia y participación no estaba prevista por la normativa nacional, a nivel de la universidad se decidió su incorporación para las acciones preventivas bajo los márgenes de decisión que la ley permite.

2.1.2.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

En cuanto al caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como fue mencionado previamente, adaptó su normativa interna en base a los dos reglamentos de ley del 2019 y 2021. Sin embargo, si bien la UNMSM aprobó su reglamento interno aproximadamente un año después del Reglamento de Ley establecido mediante el D.S. 014-2021-MIMP, las instancias y oficinas nunca fueron implementadas.

La Defensoría asumió el rol de recepcionar las denuncias por hostigamiento sexual tanto a nivel de estudiantes como de docentes. Actualmente se envían las denuncias por el MAT (Módulo de Atención de Trámites) y es el Defensor Universitario quien elabora el primer informe, nunca se creó el Comité de Intervención. (Estudiante UNMSM, 23 de mayo del 2023)

En ese sentido, si bien se realizó una actualización del reglamento de la UNMSM en línea con la nueva normativa nacional, el proceso de atención de las denuncias por hostigamiento sexual fue asumido por una instancia que no estaba contemplada inicialmente. En realidad, la función prevista para la Defensoría Universitaria de acuerdo con el marco normativo se enfrascaba en acciones de prevención más que del mismo proceso relacionado con la sanción. A pesar de que la normativa también plantea que la Defensoría Universitaria puede asumir el rol del Comité de manera provisional, esta excepción se puede dar hasta por el plazo máximo de un año mientras se instala el órgano correspondiente. Sin embargo, hasta la actualidad de mantiene este proceso, cuatro años después de la promulgación del D.S. N°014-2019-MIMP.

Por otro lado, como primera instancia en este proceso se encuentran los Consejos de Facultad, y la derivación depende de la unidad de la que es parte la persona denunciada. Sin embargo, a pesar de que las denuncias se ven en primera instancia en los Consejos de Facultad, únicamente se reciben denuncias contra docentes. En la medida en la que no se logró constituir el Comité de Intervención,

instancia que emite el informe de precalificación, el proceso para el conjunto estudiantil debía ser derivado a los Comités Disciplinarios, cuya figura antecede a la existencia del reglamento en mención, pero no funcionan de una manera efectiva.

Casi ninguna facultad cuenta con estos comités (disciplinarios), en las pocas en las que existe, estos se encuentran inactivo. [...] Simplemente no se procesaban los casos, no había ninguna instancia que los vea de acuerdo con el proceso que aún se maneja. Acompañamos un caso súper fuerte, uno de violación, [...] sin la presión que tuvimos que hacer para que no se exponga más a la compa, el proceso habría acabado en nada. Presionamos al decano de su facultad para que haya una sanción. Se logró, pero no por los procesos formales, administrativamente fue incorrecto y el agresor pudo haber apelado a eso, pero no había otra forma. (Estudiante UNMSM, 23 de mayo del 2023)

En ese sentido, la capacidad de autoorganización de las estudiantes fue fundamental en el caso que el entrevistado relata, pero esta respuesta no partió de un diseño institucional para atender casos de hostigamiento sexual, sino de una respuesta ante la exigencia estudiantil. Así, el movimiento estudiantil fue un actor clave en este punto de la implementación.

En el caso de la plana docente, los Consejos de Facultad sí actuaron como primera instancia en los casos de denuncia de hostigamiento sexual; sin embargo, aún con la existencia de estos espacios, se cuestionaron la resolución de los casos debido a que no se basaron en lo establecido por el marco normativo. De esta manera, la Ley N° 30220, Ley Universitaria menciona que corresponde la destitución a un proceso donde se denuncie hostigamiento sexual contra un docente y este resulte sancionado.

Tenemos el caso de (Nombre de docente), un caso que resonó bastante en la universidad debido a que, de acuerdo con la Ley Universitaria y el reglamento de la universidad, le correspondía la destitución. Esa no fue la sanción que le dieron, tuvimos que luchar por que se respete el reglamento. Fue un caso muy sonado, tuvo la cobertura de diversos medios. Nos obligó a organizarnos porque no podíamos permitir que ese docente siga enseñando. (Representante gremial UNMSM, 4 de mayo del 2023)

En ese sentido, no se cuentan con las instancias ni órganos previsto por la propia normativa interna y, en el caso de aquellas existentes, su funcionamiento y actuación no responde a lo planteado por los reglamentos. Así, el reglamento previsto

para la adecuación al D.S. N°014-2019-MIMP no ha sido implementado de manera efectiva.

Por otro lado, respecto a la actualización de la normativa para responder a los requerimientos del D.S. N°021-2021-MIMP, no se cuenta con avances en cuanto a la conformación o instalación de los órganos e instancias que prevé. De esta forma, si bien se avanzó con el desarrollo de un nuevo reglamento, este aún no se materializa en nuevas oficinas y procesos hasta fecha.

En suma, para el caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el reglamento interno para la prevención y sanción del hostigamiento sexual del 2020 se fusionó con las instancias que en ese momento ya existían, tales como la Defensoría Universitaria y los Consejos de Facultad, para atender estos casos. Sin embargo, a pesar de contar con la base normativa, no se llegó a implementar el procedimiento que la misma universidad planteó para ninguno de los dos casos. Así, para el caso del más reciente reglamento, tampoco se ha implementado lo dispuesto por este hasta el momento de la redacción de este documento.

En esa línea, sobre los perfiles a cargo de los órganos involucrados en el proceso, no existen como tales titulares de estas instancias u oficinas, por lo que el análisis se limita a los actores verdaderamente involucrados en el proceso. De esta forma, se resalta la participación de dos sectores para la atención de casos de hostigamiento sexual.

En primer lugar, la Defensoría Universitaria juega el rol de primera línea de atención de los casos al recibirlos mediante el MAT (Módulo de Atención de Trámites). Si bien ni la Defensoría Universitaria ni el MAT son órganos o mecanismos especializados para la atención de denuncias por hostigamiento sexual, lo cierto es que han desempeñado este rol en los últimos años y, hasta el momento, no existe otro mecanismo u órgano que los supla. De esta forma, se sostiene que el actual Defensor Universitario no cuenta con una formación en género, de acuerdo a lo señalado por el conjunto de entrevistados pertenecientes a la UNMSM. Aunque dentro de la normativa no se establece este requisito, es importante resaltarlos debido a que es, por las funciones que ejerce, el único organismo centralizado que participa en este proceso.

Por otro lado, las Asistentes Sociales han ejercido una fundamental labor de acompañamiento y apoyo en el proceso de denuncia ante la inexistencia de otros espacios especializados para desempeñar este rol. En esa línea, las asistentes “vienen acompañando los casos, incluso cuando no llegan a formalizarse. Cuando

acudimos a ellas, normalmente nos ayudan, pero excediendo los límites de sus funciones e incluso fuera de su horario laboral. Es algo bastante extraoficial que parte de su buena voluntad, incluso llegaron a acompañarnos a la comisaría” (Representante de cogobierno UNMSM, 6 de mayo del 2023).

De esta manera, a pesar de que la normativa nacional prevé el despliegue de medidas preventivas y atención psicológica, las Asistentes Sociales cubren, en cierta medida, esta brecha que no ha sido atendida por de manera institucional. Sin embargo, tal como señala el estudiante entrevistado, las acciones y labores desempeñada por estas trabajadoras no parte de un diseño o política institucional, sino que depende de su predisposición para atender estos requerimientos. En ese sentido, dependen de las personas que en determinado momento ocupen esos puestos laborales la existencia de estos mecanismos de atención extraoficial.

2.2 Percepción de la comunidad estudiantil y docente sobre las acciones para la prevención y sanción del hostigamiento sexual desplegadas por sus universidades

Ahora bien, la información recopilada en las secciones previas parte, principalmente, de fuentes oficiales. Sin embargo, para los fines del presente trabajo, la percepción de la comunidad “usuaria” de los procedimientos es fundamental para un efectivo proceso de prevención y sanción del hostigamiento sexual, partiendo de las concepciones del reconocimiento y evidenciando el rol que estos sectores juegan en proceso. En base al conjunto de acciones, e inacciones, desprendidas por parte de ambos centros universitarios, cabe preguntarse por cómo estas son percibidas por la “comunidad usuaria”. Dicho de otra forma, la comunidad estudiantil y docente es la que se encuentra bajo el reglamento en cuestión; por lo mismo, es fundamental recoger su perspectiva de las acciones que finalmente los involucran de manera directa.

De esta manera, esta sección concentra las visiones de miembros de la comunidad estudiantil, docente y de autoridades a nivel universitario, obtenidas a partir de entrevistas semiestructuradas a los perfiles detallados en la sección metodológica. Cabe resaltar que el desarrollo a continuación no pretende ser generalizado para la comunidad estudiantil, docente, ni conjunto de autoridades debido a que el estudio no ha sido planteado metodológicamente con ese propósito. Por el contrario, se busca un acercamiento a las percepciones de figuras clave y

personas involucradas en este proceso debido a los roles que ejercieron o labores que desempeñaron.

Finalmente, se debe hacer hincapié en que no todas las solicitudes fueron respondidas de manera favorable o, en su defecto, no todas fueron respondidas. El punto previamente mencionado será abarcado como parte del análisis en el desarrollo de esta sección.

2.2.1 Percepción estudiantil

En base a las entrevistas realizadas, se cuenta con la percepción de representantes estudiantiles gremiales, de cogobierno y miembros de movimientos o colectivas a nivel de ambas universidades. En ese sentido, los perfiles propuestos para la realización de las entrevistas abarcan estudiantes que han participado en diferentes niveles de espacios de toma de decisión o los han observado y fiscalizado debido a la naturaleza de cargo. De esta manera, la amplitud de percepciones desde diferentes espacios dentro de la misma comunidad estudiantil.

Cabe resaltar, de la misma manera que se mencionó en secciones previas, que el presente desarrollo no busca generalizar la opinión recaba a todo el conjunto de estudiantes de ambas universidades, ni presuponer que es una opinión compartida en los diversos espacios y grupos que componen el cuerpo estudiantil. Por el contrario, el objetivo principal es recolectar las visiones y percepciones de miembros de la comunidad de estudiantes de cada universidad que han participado desde diferentes posiciones en el proceso de implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y conocen de primera mano las acciones desplegadas y recursos utilizados para los mismos fines.

2.2.1.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú

En cuanto a la comunidad estudiantil de la PUCP, las entrevistas demuestran una diversidad de funciones asumidas y perspectivas desarrolladas a partir del proceso de implementación de la ley en cuestión. De esta manera, en primer lugar, se ubica un autorreconocimiento de este grupo como un actor fundamental en el proceso al ser un agente impulsor de cambios, pero también afectado por los mismos debido a que es parte de la población objetivo del marco legal.

Así, se ha realizado hincapié en que “(las estudiantes) se encuentran alertas todo el tiempo: al momento de la matrícula para ver que no haya profesores con denuncias que tengan encargado un curso, cuando sale una denuncia pública, cuando hay un cambio en los reglamentos” (Estudiante PUCP A, 28 de abril del 2023). De

esta manera, tanto la naturaleza de sus cargos, en caso de la representación estudiantil, así como los objetivos que impulsan como parte de la comunidad de estudiantes, orientan sus acciones hacia un proceso de fiscalización constante de las acciones que se desprenden en torno a los temas de género.

En esa línea, también se reconoce una falta de medidas preventivas y de soporte o, en todo caso, que las existentes no son suficientes o efectivas. En ese sentido, al no contar con el apoyo institucional, se ha buscado subsanar estas faltas mediante la autoorganización y autocapacitación, de acuerdo a los sostenido por los estudiantes entrevistados.

Organizamos cursos, talleres, charlas, círculos. Un montón de actividades para nosotras porque no existen estas medidas desde la universidad. Lo hacemos como parte de nuestras funciones de representación, pero también porque no se gestionan desde otro lado más que desde las mismas compas (Estudiante PUCP B, 25 de mayo del 2023).

En esa línea, también se evidencia una problemática a partir de la falta de recursos económicos otorgados al gremio estudiantil. Tal como se relata en las entrevistas, “existía un contrato de donación con cargo en el que la universidad brindaba presupuesto al gremio de estudiantes, pero este fue suspendido de manera unilateral diciendo que la PUCP ya no tenía recursos por la pandemia. Nos quedamos sin presupuesto y con poca capacidad para seguir gestionando estos espacios de aprendizaje” (Representante de cogobierno PUCP, 28 de abril del 2023). De esta forma, la falta de recursos económicos de los gremios estudiantiles afectó este proceso al quitarles capacidad económica para gestionar actividades en generales.

Así mismo, se percibe de manera negativa determinadas acciones que son consideradas contrarias a los fines de la ley en cuestión, que son la prevención y sanción del hostigamiento sexual. De esta manera, se señala que uno de los episodios que marcó la historia reciente del abordaje del género en la PUCP es la Mesa de Diálogo en Temas de Género. Este espacio de trabajo fue conformado en el 2019 a raíz de una manifestación masiva de estudiantes en rechazo a la actuación de la PUCP frente a un caso de intento de violencia de género y, en general, por la falta de protocolos para atender casos como el acontecido (Representante gremial PUCP, 26 de abril de 2023). A partir de ello, se conformó un espacio integrado por representantes estudiantiles, docentes, representantes del rectorado, representantes del personal administrativo y autoridades de diversas oficinas de la PUCP; el mismo

poseía capacidad decisoria y metas de trabajo, de las cuales solo se llegó a cumplir la elaboración del Diagnóstico de Género en la PUCP (Representante de cogobierno PUCP, 28 de abril del 2023).

El problema yace cuando en el 2020 se suspende la Mesa aduciendo que ya cumplió sus funciones, pero, como se sostiene en las entrevistas realizadas, esta decisión fue tomada de manera unilateral por las autoridades presentes y no se pudo retomar el trabajo que este espacio se encontraba desarrollando (Estudiante PUCP B, 25 de mayo del 2023). En ese sentido, se manifiesta que esta acción originó preocupación por el curso de las decisiones en temas de género a nivel institucional.

Se pasó de una mesa prácticamente autónoma y con una diversidad de participantes provenientes de distintos grupos con distintas funciones en la universidad a simplemente no tener forma de comunicarnos con las autoridades y menos de pensar en una coordinación. Era lamentable, pero solo podíamos entender de esa decisión que nos estaban cerrando las puertas de cualquier diálogo, más aún por la manera abrupta en la que todo sucedió. (Estudiante PUCP B, 25 de mayo del 2023)

De la misma manera, se relatan casos de revictimización y proceder inadecuado respecto a los principios de confidencialidad. Así, se relata una experiencia relacionada con una de las oficinas encargadas de abordar medidas de prevención de acuerdo al esquema de la PUCP.

Recuerdo que en una de las reuniones que tuvimos con una de las encargadas de la DAES sobre justamente la Mesa de Diálogo, ella dijo explícitamente el nombre de una compañera que había denunciado un caso de violencia de género en la universidad. Estaba como poniéndolo de ejemplo e interrumpimos y dijimos que no debería mencionar su nombre, y ella solo se justificó diciendo que pensó que era nuestra amiga y que por eso ya sabíamos quién era la denunciante. (Representante gremial PUCP, 26 de abril de 2023)

De esta manera, las entrevistas denotan una preocupación compartida no solo por decisiones puntuales tomadas en determinados escenarios, sino por un proceder inadecuado basado en la falta de formación en género y enfoque de género. En ese sentido, se sostiene que “no se puede hablar de confianza y diálogo cuando las acciones que promueven van en contra de ello. Las chicas no van a ir a una oficina si van a encontrar a alguien en quien no confían o no van a denunciar si consideran que el proceso podría ser revictimizante.” (Representante de cogobierno PUCP, 28 de abril

del 2023). Así, se reconoce que la confianza y legitimidad son elementos fundamentales en el proceso de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

2.2.1.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Por el lado de la UNMSM, las estudiantes entrevistadas mantienen una preocupación por la falta de medidas efectivas que permitan investigar y sancionar el hostigamiento sexual. En esa línea, manifiestan que la autoorganización es fundamental como medida de respuesta frente a las faltas cometidas por la universidad.

Como te comenté antes, si no fuera por la acción desde las compas de base, poco o nada se tendría hasta el momento. Nos hemos enfrentado directamente a autoridades que nos negaban hasta conversar sobre las denuncias. No hay canales para sancionar, pero tampoco hay predisposición para conversar. (Estudiante UNMSM, 23 de mayo del 2023)

De esta manera, las dos principales problemáticas percibidas a partir de las entrevistas es la falta de medidas que garantice algún grado de respuesta frente a la denuncia de casos de hostigamiento sexual y la inexistencia de canales de diálogo con las autoridades en torno a temas de género y prevención y sanción de la violencia de género.

Así mismo, también existe una preocupación por el nuevo reglamento que aún no ha sido implementado justamente basada en la inexistencia de canales para la atención efectiva de los casos de hostigamiento sexual. De esta manera, si bien se reconoce la amplia labor que como estudiantes han realizado en torno a impulsar un nuevo reglamento que se adecúe al marco normativo nacional actual, la preocupación se encuentra en que este aún no se ha materializado en procesos y órganos concretos a pesar de ya existir un reglamento aprobado a nivel de la universidad. En esa línea, también se hace énfasis en el proceso de aprobación del mismo, el cual no estuvo exento de problemas y cuestionamientos, tal como se describe en el siguiente testimonio:

El nuevo reglamento se parece mucho más al de (la universidad) Católica, lo trabajó una docente de Derecho súper comprometida con los temas de género. Aunque cuando lo presentaron en Asamblea (Universitaria) modificaron la parte de las sanciones estableciendo amonestaciones como tales. ¿Cómo se pretende sancionar llamándole la atención a un agresor o enviándole un documento? Nos preocupa que, cuando ya se tengan las oficinas, las

sanciones solo sean amonestaciones aprovechándose de esa figura [...] Hasta ahora no se tienen las oficinas o quienes estarán encargadas o encargados de ellas, pero ya se tiene el reglamento. Entiendo que para junio o julio ya se tendrán los principales avances. (Estudiante UNMSM, 23 de mayo del 2023)

Finalmente, se reconoce la labor de las Asistentas Sociales y las representantes estudiantiles en el apoyo y acompañamiento a casos de hostigamiento sexual, los cuales no necesariamente son denunciados. En ese sentido, se señala que, ante la falta de respuesta de la universidad y de acciones de protección, son las mismas estudiantes con el apoyo de las Asistentas Sociales quienes realizan labores de orientación, derivación, contención y demás requeridas en base a los casos que acompañan.

En una ocasión hospedé a una compañera que acudió a mí tras sufrir de una agresión. No podía dejarla sola, tampoco era la primera vez que me involucraba directamente en una situación así porque las compañeras acuden a otras al no tener más recursos ni soporte a la mano. Muchas veces somos el soporte de la otra. También nos hemos apoyado en las Asistentas Sociales de la universidad, quienes incluso han ayudado fuera de su horario laboral. (Representante de cogobierno UNMSM, 6 de mayo)

En ese sentido, también se reconoce que tanto el conjunto de estudiantes como el de Asistentas no necesariamente cuenta con formación para la atención de estas situaciones; sin embargo, busca adquirir los conocimientos necesarios para contener las situaciones que eventualmente atiendan o generar alianzas con docentes o personal más especializado que pueda apoyarlas de manera gratuita o a un bajo costo.

2.2.2 Percepción docente

2.2.2.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú

En el caso de las docentes de la PUCP entrevistadas, se señala como uno de los puntos más resaltantes la percepción de una falta de respuesta efectiva por parte de la universidad. De esta manera, se cuestiona los perfiles de las personas a cargo de las acciones de prevención y sanción, mencionando que “pasamos de un Defensor Universitario que abiertamente revictimizaba a estudiantes a uno que está ausente.” (Investigador PUCP, 4 de mayo del 2023).

Así mismo, de acuerdo con las declaraciones del docente investigador, los principios establecidos por el marco normativo, tales como la no revictimización y

confidencialidad se ven amenazados cuando no hay un adecuado enfoque de género para el abordaje de los casos de hostigamiento sexual, como se puede evidenciar desde la perspectiva señalada, la cual conversa con la visión de los estudiantes encuestados abordada en la sección previa.

Adicionalmente, el mismo docente problematiza el hecho de que los y las profesionales a cargo de las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual no sean parte de la comunidad universitaria por la falta de conocimiento que pueden tener sobre las dinámicas internas de la universidad.

[...]No se incluyó a la Maestría en Estudios de Género en este proceso. Además, las personas designadas para atender los casos de violencia de género eran personas completamente externas a la universidad, en el sentido que no conocían las dinámicas y funcionamiento interno. Pueden ser excelentes profesionales, pero no conocen cómo son las dinámicas que se manejan dentro porque la universidad no tiene una composición homogénea. Las facultades de Ciencias no siguen la misma lógica de funcionamiento que las de Ciencias Sociales, por ejemplo. Son procesos complejos y diferentes que no los conoce una persona externa. (Docente PUCP, 12 de mayo del 2023)

Si bien la normativa no especifica que el personal a cargo de los procesos de prevención y sanción pertenezca a la plana docente, salvo en el caso de la Defensoría Universitaria, el proceso de implementación se puede ver complejizado por este factor, tal como señala la persona entrevistada. Cabe precisar que, respecto a lo previamente señalado, el reglamento de la PUCP del 2016 establecía explícitamente la participación del Grupo de Investigación en Estudios de Género de la universidad en el proceso de implementación. En particular, se le otorgaba un rol propositivo en el proceso de constitución de la comisión contemplada por este reglamento, posicionándolo, así como un actor fundamental para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Respecto a la acción colectiva y movimiento estudiantil, se manifiesta un claro apoyo frente a la situación y a las acciones emprendidas, principalmente, como respuesta a la situación que enfrentan. En esa línea, se manifiesta lo siguiente:

Valiente, aunque injustamente, las estudiantes han asumido un papel protagónico en la promoción de mecanismos de prevención. Se tiene que reconocer por parte de la universidad, así como nos corresponde (a los y las docentes) involucrarnos más. (Docente PUCP, 12 de mayo del 2023)

De esta manera, se resalta el rol de las estudiantes y la activa participación que han mantenido en el proceso de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Así, se reconoce un rol no solo fiscalizador y de reacción, sino también propositivo.

2.2.2.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

En cuanto a la percepción de este sector de la UNMSM, las respuestas de los docentes entrevistados se han orientado a cuestionar la falta de accionar por parte de la universidad frente a los casos de hostigamiento sexual, reconocer el rol de organización estudiantil y manifestar su preocupación por la falta de acciones preventivas, incluyendo la ausencia de campañas o capacitaciones al respecto. En ese sentido, se resalta la labor realizada por el movimiento estudiantil y su agencia dentro del proceso de generación de los escasos mecanismos y respuestas generadas a nivel de la universidad.

Las chicas, las colectivas, tienen un rol fundamental en este proceso. La historia claramente indica que ningún proceso de reconocimiento ha sido gratuito. Lamentablemente, a estas alturas, no debería existir ese nivel de disputa. Como universidades, como parte de la comunidad universitaria, tenemos el deber de formar. Pero esta formación no debe ser superficial ni centrarse únicamente en el mercado laboral, sino que debe ser integral para contribuir con el desarrollo de la persona y profesional. Y, por supuesto, esta formación debe procurar el bienestar de las personas. Permitir u optar por la inacción frente a la violencia definitivamente va a encontrar de todo lo que acabo de decir. (Docente UNMSM, 15 de mayo del 2023)

Sobre las acciones preventivas, se manifiesta que existe una falta de capacitaciones, talleres y sensibilizaciones que se sostengan como parte de las medidas informativas y preventivas. En esa línea, se hace énfasis en la necesidad de procurar el reconocimiento de la falta por parte del agresor, así como la “desnormalización” de acciones que constituyen actos de hostigamiento sexual mediante, justamente, esta serie de acciones de concientización y prevención.

Yo nunca he recibido una capacitación relacionada con género por parte de la universidad. Todos mis conocimientos al respecto se basan en mi trabajo de investigación, más no en alguna herramienta que se me haya brindado desde San Marcos [...]. Los procesos no deben orientarse o centrarse únicamente en una postura punitivista. Independientemente de si existe una sanción o no, la normalización de las agresiones va a impedir la erradicación de la violencia

contra las mujeres. Para ello sirven las acciones de prevención y concientización; sucede que por más que sanciones una agresión, el agresor no va a dejar de hacerlo hasta que tome conciencia de que sus acciones atentan contra otros. (Investigador UNMSM, 19 de mayo del 2023)

En base a ello, se sostiene como preocupación compartida en las entrevistas que la falta de acciones preventivas y esfuerzos con concientizar y capacitar a la comunidad universitaria anulará cualquier esfuerzo por implementar canales de sanción. De esta manera, se sostiene que “por más que se sancionen todas las denuncias presentadas, la violencia no va a cesar hasta que exista un pleno reconocimiento de la falta. La idea de educar también debe extrapolarse al sistema de sanciones. Puede expulsar a un estudiante, pero este replicará las agresiones en otro espacio si no hay un proceso de reeducación” (Investigador UNMSM, 19 de mayo del 2023). Así, se sitúa de manera fundamental el despliegue de acciones preventivas, las cuales no se encuentran desplegadas de manera institucional, de acuerdo a las entrevistas.

2.2.3 Percepción y postura de las autoridades universitarias frente a la prevención y sanción del hostigamiento sexual

2.2.3.1 Caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú

En el caso de la PUCP, se consiguió entrevistar a dos autoridades a nivel universitario. En ese sentido, la presente sección recoge los testimonios de Rocío Villanueva, decana de la Facultad de Derecho, y de Johny Zas Friz, actual defensor universitario. Cabe resaltar que se hace una mención explícita a los nombres y cargos de ambas autoridades universitarias debido a que los cargos que ocupan son únicos a nivel de la institución, así como representan de manera personal a la universidad en puestos con capacidad de decisión. En ese sentido, se recoge la opinión y perspectiva de dos actores centrales en el proceso de implementación a nivel de la universidad, pero también involucrados a escala nacional.

En primer lugar, ambas autoridades manifiestan un compromiso con su cargo y la lucha contra el hostigamiento sexual y las diferentes manifestaciones de violencia de género, en particular aquellas que se presentan en el ámbito universitario. En particular, la decana de la Facultad de Derecho PUCP desde el 2021, Rocío Villanueva, ha manifestado su interés por la transparencia de la información como política de su gestión.

Recibí un correo, así como los demás decanos y decanas de la universidad que exigía una respuesta sobre aquellas acciones que veníamos desarrollando en materia de género y prevención de la violencia de género. Respondí como parte de mis deberes. Siempre he creído que es importante ser transparentes y, sobre todo, abrir espacios para dialogar y trabajar en conjunto. (Rocío Villanueva, Decana de la Facultad de Derecho PUCP, 1 de mayo del 2023)

En esa línea, también manifiesta que el trabajo cooperativo es esencial, sobre todo cuando se abordan temas relacionados con una afectación directa a diversos grupos, como en el caso del hostigamiento sexual en el contexto universitario. En ese sentido, se compartieron una serie de preocupaciones recolectadas a partir de las entrevistas a perfiles estudiantiles sobre la falta de espacios de diálogo y trabajo a nivel institucional que incluyan a la comunidad estudiantil. En relación a ello, se comparte una misma posición sobre la importancia de la articulación intrainstitucional.

Considero que es fundamental trabajar de la mano con las estudiantes. Hasta el momento he trabajado con todas las gestiones de los centros federados de derecho desde que asumí el cargo como decana de esta facultad. Hemos conversado y hemos desarrollado proyectos en conjunto. (Rocío Villanueva, Decana de la Facultad de Derecho PUCP, 1 de mayo del 2023)

Por otro lado, se advierte un posicionamiento respecto al Reglamento Unificado de Procesos Disciplinarios de la PUCP que no cuestiona posibles problemas en torno a su aplicación. De manera más específica, en secciones previas se recoge la preocupación de los sectores estudiantiles entrevistados sobre las posibles limitaciones que este reglamento puede presentar respecto al desarrollo de acciones que cuestionen el estado de la implementación de la ley en cuestión, así como de denuncias en general a eventuales problemáticas que se puedan advertir en la universidad.

Como parte de estos cuestionamientos advertidos a partir de las entrevistas a perfiles estudiantiles, se señala que “derechos como la protesta podrían ser vulnerados con artículos del RU por su ambigüedad. Hay algunos relacionados con el uso inadecuado de espacios o nombre de la universidad, entonces estos pueden ser perfectamente interpretados contra nuestras acciones, nos han repartido volantes que señalan estos artículos que sancionan la interrupción de clases cuando nos encontrábamos en plena protesta.” (Estudiante A PUCP, 28 de abril del 2023). En esa línea, la Decana de la Facultad de derecho resaltó lo siguiente:

Yo estoy comprometida con esta lucha. Sin embargo, existen ciertos límites del derecho que no se pueden traspasar. Como parte de la facultad, lo tenemos bastante claro. No se puede acusar de manera pública a una persona sin siquiera tener un testimonio, uno solo. No existe algún peligro que derive del Reglamento Unificado, este no ha derivado en ninguna sanción. (Rocío Villanueva, Decana de la Facultad de Derecho PUCP, 1 de mayo del 2023)

En esa línea, tanto el Defensor Universitario como la Decana de la Facultad de Derecho manifiestan que el Reglamento Unificado no representa una problemática. Por el contrario, se señala que “este reglamento ofrece un único documento que articula y centraliza los diferentes procesos disciplinarios a nivel de la universidad como un esfuerzo institucional” (Johny Zas Friz, Defensor Universitario PUCP, 23 de mayo del 2023).

Así mismo, se pone en manifiesto el proceso de cambio de normativa del D.S. N°014-2019-MIMP al D.S. N°021-2021-MIMP del cual fue partícipe la universidad. En relación a ello, la Decana de la Facultad sostiene que participó de este proceso como parte de la universidad.

Estamos del mismo lado en esta lucha. Yo misma he participado en el comité que impulsó el cambio de normativa a nivel nacional debido a los problemas que podría conllevar la figura de los Consejos de Facultad en el esquema del proceso. La universidad ha participado como impulsor desde este cambio en el marco nacional, se ha trabajado en base a la experiencia que se tiene a nivel institucional por una mejora. La PUCP ha sido la primera universidad en el país con un reglamento que sanciona el hostigamiento sexual. (Rocío Villanueva, Decana de la Facultad de Derecho PUCP, 1 de mayo del 2023)

Por otro lado, y en base a las inquietudes previamente recopiladas los perfiles estudiantiles y compartidas en las entrevistas en cuestión, se señala una posible agenda pendiente que se podría impulsar desde su rol como autoridades. Así, ambas posturas coinciden en que se deben transparentar ciertos datos relacionados con las denuncias recibidas y procesadas sin incurrir en actos de revictimización. De esta manera se sugiere que “es una buena idea tener datos públicos sobre el estado de las denuncias recibidas. Sin estas evidencias que demuestren que la PUCP verdaderamente está actuando, es lógico que esto se cuestione” (Rocío Villanueva, Decana de la Facultad de Derecho PUCP, 1 de mayo del 2023). De esta manera, se

comparte la preocupación por generar una mayor legitimidad de los procesos y de la institución en favor de la lucha contra la violencia de género.

2.2.3.2 Caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Respecto a la percepción y postura de las autoridades de la UNMSM, la información recabada se ha obtenido únicamente de documentos formales publicados en el portal oficial de la universidad. Al respecto, hasta la fecha, no se obtuvo ninguna respuesta frente a las solicitudes de entrevistas extendidas a miembros actuales y previos de la Asamblea Universitaria, rectorado, vicerrectorados y decanato de facultades. De esta manera, la presente investigación no cuenta con testimonios o información de primera mano sobre la perspectiva de las autoridades de la UNMSM.

En ese sentido, la presente subsección abarcará los relatos obtenidos desde otras fuentes primarias, tales como docentes y estudiantes entrevistados.

Una de las complejidades de San Marcos son las trabas burocráticas. Me consta compromiso y preocupación de algunas autoridades por desarrollar acciones contra la violencia de género. He podido conversar con parte de la Asamblea Universitaria, particularmente para la aprobación del nuevo reglamento en relación al hostigamiento sexual. Tiene todos los ánimos y predisposición para trabajar, pero a veces las ideas se quedan en eso, en ideas, porque los trámites o procesos internos a seguir son muy engorrosos. (Representante de cogobierno UNMSM, de 6 de mayo del 2023)

De esta manera, el representante estudiantil entrevistado sostiene que, desde su perspectiva, existe una preocupación por parte de las autoridades para atender la problemática, pero las características institucionales impiden una acción inmediata y efectiva. Así, independientemente del proceso de toma de decisiones, la aplicación de las mismas implicará un proceso complejo.

En línea con lo mencionado, también se resalta la preocupación de ciertas autoridades a nivel de las facultades, quienes han mostrado predisposición para accionar y dialogar frente a las problemáticas vinculadas con la violencia de género. Al respecto, se manifiesta lo siguiente:

Hemos conversado con algunos decanos o miembros de los consejos de facultad respecto a las acciones que podrían tomar. Si no se tiene el respaldo desde las normativas, se tiene que buscar por dónde podemos actuar y articular. Algunas facultades, las de letras que siempre muestran apertura, nos

escucharon. En algunos casos se logró la sanción a alumnos, en muy pocos, pero finalmente nos demostraron que sí había alguna forma, y esta forma partió del decano (Estudiante UNMSM, 23 de mayo del 2023)

Desde una posición discordante, existe una preocupación por la falta de claridad y transparencia con la información, así como por la apertura de canales de diálogo desde las autoridades con capacidad decisoria. En ese sentido, los escasos documentos oficiales no son accesibles y existe una brecha de información que impide el pleno acceso a la situación real del abordaje de la problemática de violencia de género.

Incluso para quienes nos hemos involucrado más, se nos hace difícil acceder a cierto tipo de información, además de que la página web de la universidad no es amigable en ese sentido. Conocemos porque hemos sido parte del proceso, pero el resto no tiene idea de lo que sucede si no es de nuestra parte. Tú misma te habrás dado cuenta al buscar la información para tu investigación. (Representante gremial UNMSM, 4 de mayo del 2023)

De la misma manera, se sostiene que, en los casos en los que se ha logrado entablar algún canal de diálogo, ha sido por la presión de las estudiantes, más no como parte de una política de apertura general. En ese sentido, “no se hubieran obtenido los pocos resultados que tuvimos de no haber sido por las acciones que tomamos. No fue fácil conseguir que nos escuchen, no es fácil dialogar porque no existe la apertura para hacerlo” (Estudiante UNMSM, 23 de mayo del 2023).

Si bien la presente sección no recoge información desde la propia postura de las autoridades universitarias, se puede advertir en base a las entrevistas que existe preocupación o, al menos, una percepción de preocupación, de cierto sector de autoridades a nivel universitario por atender y enfrentar esta problemática. Sin embargo, esto no se da a nivel de política institucional, sino de iniciativa personal. De la misma manera, se puede advertir problemáticas en torno a los procesos propios de la naturaleza de la institución y la falta de información pública y difundida sobre los mismos, sobre lo cual no se cuenta con una opinión o información de primera mano bajo los perfiles planteados para esta sección.

Capítulo 3: Comparando las experiencias de la PUCP y la UNMSM (Logros y limitaciones: hacia un balance basado en evidencias)

En base al desarrollo de los capítulos previos, se ha obtenido un amplio panorama del estado de la implementación de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la PUCP y en la UNMSM, basando el análisis en el marco legal establecido a nivel nacional, el marco normativo institucional de cada una de las universidades, las acciones implementadas y la percepción de este proceso por diversos sectores de la comunidad universitaria. En ese sentido, hasta el momento, se ha realizado un análisis de la situación de cada una de las universidades por separado, estableciendo las particularidades de cada proceso de implementación en base a las características.

Sin embargo, para los objetivos de la presente investigación, se requiere un análisis comparado de los procesos experimentados por ambos centros universitarios. Así, con el fin de indagar por los factores que afectaron la implementación del marco legal, se realizará una comparación de las experiencias de la PUCP y la UNMSM en base a los tres puntos abordados en las secciones previas.

De esta manera, un primer punto de análisis lo constituye el marco normativo institucional, mismo que se desprendió de las modificaciones establecidas por el marco legal promulgado para su aplicación a nivel nacional. De esta manera, se establecerá un contraste entre los procesos experimentados por ambas universidades para la adaptación de sus reglamentos internos en base a las especificaciones que demanda la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como las condiciones endógenas y exógenas que afectaron este proceso. En ese sentido, la voluntad política desplegada para la adaptación y desarrollo de una normativa en base a los D.S. N°014-2019-MIMP y D.S. N°021-2012-MIMP tomará en cuenta otros factores que pudieron intervenir.

Como segundo punto, se analizará la voluntad política desplegada por cada una de las universidades en base a los recursos humanos y logísticos involucrados, así como las acciones y procesos implementados en base a lo establecido por su propia normativa interna. De esta forma, como se señaló previamente, cada universidad desarrolló una normativa interna en base a los reglamentos de ley del 2019 y 2021; sin embargo, el nivel de implementación de los órganos previstos para la atención de casos de hostigamiento sexual, así como de las demás acciones preventivas al respecto no necesariamente responde a los objetivos del reglamento institucional. En esa línea, mediante la comparación entre ambas universidades se

busca indagar por los factores que afectaron la implementación y materialización de lo presupuesto por las normativas internas.

Finalmente, las acciones, e inacciones, desprendidas desde ambas universidades son objeto de diversas percepciones sobre cómo es que se abordan los casos de hostigamiento sexual. En ese sentido, tal como se distribuyó la sección previa, se analizará la percepción de la comunidad estudiantil, docente y de universidades en torno a estos procesos. En particular, se realizará una comparación de aquellos puntos sobre los cuales se enfatizan las visiones recogidas y las posturas que se sostienen sobre ellas.

Es así que se busca contrastar la opinión de los miembros de la comunidad estudiantil, docente y del conjunto de autoridades entrevistadas con el fin de recabar las tendencias, y analizar las similitudes y diferencias entre ambos centros universitarios.

3.1 Marco normativo institucional

Tal como se sostuvo previamente, la presente sección tiene por objetivo analizar de manera comparada las experiencias de la PUCP y la UNMSM sobre el proceso de adaptación y desarrollo de normativas internas para atender las modificaciones en los reglamentos de ley promulgados a través de los D.S. N°014-2019-MIMP y D.S. N°021-2012-MIMP. En ese sentido, se establecerá una comparación a partir de las particularidades que enmarcaron estos procesos para ambos casos.

En ese sentido, se debe resaltar que ambas institucionales lograron realizar la adaptación de sus reglamentos internos en función a las especificaciones de los cambios en la normativa nacional. De esta manera, tanto el 2019 como el 2021 representaron escenarios de cambio para los centros universitarios, por lo que se sostiene que lograron cumplir con el punto mencionado

Sin embargo, el proceso mediante el cual se realizaron estas modificaciones fue distinto y resulta de relevancia analizar aquellas complicaciones o situaciones favorables que afectaron este suceso. En esa línea, de manera breve, se realizará la comparación de ambos casos para identificar los elementos mencionados.

Así, el primer punto de enfoque es la situación previa de las universidades en cuanto a la normativa interna, Por un lado, la PUCP ya contaba con una normativa que planteaba un esquema de atención de casos de hostigamiento sexual, mismo que funcionaba de manera activa desde el 2016. De esta manera, la universidad ya

contaba con un reglamento e instancias especializadas para investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual. Por su parte, la UNMSM también contaba con una normativa para la atención de estas denuncias; sin embargo, esta no contemplaba algún órgano especializado, por lo que las funciones le eran atribuidas a la Defensoría Universitaria. De esta manera, ambos centros universitarios ya contaban con experiencia para el desarrollo de marcos normativos institucionales en torno a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

En segundo lugar, se sostiene que los tiempos y procesos de adecuación de la normativa variaron en cada uno de los casos. En ese sentido, se presenta una primera adecuación de la normativa interna respecto al D.S. N°014-2019-MIMP el año posterior a la publicación de este reglamento de ley. Es así que, tanto la PUCP como la UNMSM desarrollan una nueva normativa institucional para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en agosto y junio del 2020, respectivamente. De esta manera, se denota una pronta actuación y despliegue de recursos por parte de ambos centros universitarios para generar esta adecuación.

Por otro lado, en cuanto a los cambios originados por el D.S. N°021-2021-MIMP, la situación de desarrolla de manera distinta. Para el caso de la PUCP, esta mantiene la misma línea de actuación, facilitando una pronta adecuación del nuevo marco legal en su Reglamento Unificado de Procesos Disciplinarios tan solo meses después de la promulgación del reglamento de ley. En ese sentido, esta transición, en la cual la PUCP participó como agente impulsor de la modificación, fue rápidamente incorporada por el marco normativo de la universidad.

Mientras tanto, la UNMSM configuró su actuación de manera tardía, demorando alrededor de dos años en aplicar los reglamentos de ley a su normativa institucional. De esta manera, se puede establecer un primer punto de contraste entre la aplicación de este segundo reglamento de ley en las normativas institucionales. En ese sentido, para los fines del análisis comparado, resulta fundamental preguntarse acerca de las posibles razones por las que no se tuvo el nivel de respuesta que se desplegó para el primer proceso de modificación.

Si bien la presente investigación no ha logrado reunir la perspectiva de las autoridades a cargo de esta adaptación por las razones previamente expuestas, si se puede establecer que, desde la mirada estudiantil, las explicaciones se centran en el contexto bajo el cual se establecieron estos cambios y los procesos que se deben seguir como parte del esquema institucional. Así, se sostiene que el periodo de

pandemia ha sido un factor clave que ha afectado el proceso analizado en base a las nuevas adecuaciones que supuso la educación a distancia y las problemáticas que surgieron en torno a este nuevo contexto.

Por otro lado, las “trabas burocráticas” son señaladas como otro de los factores que perjudica, a nivel general, el desarrollo de iniciativas. En ese sentido, si bien el diseño de toma de decisiones a nivel administrativo no constituye un factor que por sí mismo cuente con la capacidad de determinar la posibilidad o imposibilidad de un suceso, lo cierto es que si puede representar una dilatación de tiempo o mayores esfuerzos logísticos para la materialización de una propuesta.

En suma, se resalta que ambas universidades cumplieron con la adaptación de sus normativas internas a las especificaciones de los dos reglamentos de ley; sin embargo, en el segundo caso se sostiene la existencia de factores que afectaron la implementación de las especificaciones del D.S. N°021-2021-MIMP en el reglamento de la UNMSM: el sistema administrativo y el contexto de emergencia sanitaria.

3.2 Implementación y voluntad política

Para este caso, la implementación se aborda, en términos de tiempo, como un proceso permanente que inicia una vez materializados los órganos competentes e instancias previstas por el marco legal, y permanecen en funcionamiento de manera indefinida o hasta que se establezca una nueva regulación al respecto. De esta manera, si bien existe un primer momento de implementación en el que se constituyen los canales y procesos, este da pie a un funcionamiento permanente o, en su defecto, una inacción constante por parte de la institución. En ese sentido, aunque no se implemente ninguno de los puntos previstos por el reglamento, igualmente se está accionando mediante la inacción.

En ese sentido, y tal como se señaló ampliamente en el desarrollo de las secciones previas, la presente investigación analizó la voluntad política a partir de los recursos humanos y logísticos movilizados para el despliegue de acciones que finalmente materialicen los puntos sostenidos en los documentos normativos. Es así que ambos casos abordados develan no solo el nivel de implementación en los centros universitarios, sino la voluntad política desplegada a la que se debe.

En el caso de la PUCP, esta universidad ha alcanzado un estado óptimo de implementación de las instancias tanto para el reglamento actual como para el desarrollado a partir del D.S. N°014-2019-MIMP. En ese sentido, logró constituir todos los órganos competentes, y desplegar al personal y recursos requeridos para ello. Sin

embargo, en el caso de la UNMSM sucedió lo contrario: ninguno de los dos reglamentos ha sido implementado de manera efectiva, permaneciendo vigente el esquema propuesto por el reglamento de ley del 2019, pero sin que este se haya implementado en su totalidad al no existir las instancias que contempla este marco legal.

De esta manera, se tiene dos casos con un proceso de adaptación de la ley en sus marcos normativos similar, pero con resultados contrarios en el proceso de implementación de estos. En ese sentido, se puede plantear que el nivel de voluntad política desplegado en el caso de UNMSM no ha sido el óptimo debido a que las instancias no lograron constituirse y se tuvo que improvisar un proceso mediante organismos ya existentes. En ese sentido, las funciones de investigación y sanción fueron atribuidas a instancias tales como la Defensoría Universitaria y las Comisiones Disciplinarias de las Facultades, respectivamente, pero que finalmente no estaban contempladas por la normativa internas y no llegaron a ofrecer una respuesta efectiva para los casos de hostigamiento sexual denunciados.

En ese sentido, se puede sostener que, mientras la situación de la PUCP en cuanto a implementación de instancias es un caso ideal en el que la normativa se materializó en los órganos previstos por la misma, la UNMSM representa un estado deficiente de la implementación que no logró cumplir con los mecanismos establecidos por la misma universidad mediante su reglamento interno.

Por el lado de los perfiles del personal a cargo de los órganos competentes en los procesos, no es posible establecer comparación entre los dos casos de estudio debido a que los procesos previamente mencionados no fueron implementados de manera efectiva en la UNMSM y, por ende, no se cuenta con personal de referencia sobre el cual establecer esta comparación. De esta manera, las figuras a cargo de los procesos como la Defensoría Universitaria o Consejos de Facultad no cuentan con requisitos establecidos por la Ley N°27942 para el personal que conforma estos espacios, por lo que no se tiene un marco normativo que aplique sobre el cual establecer un análisis o comparación.

Sin embargo, a nivel general sobre los requisitos planteados para los y las profesionales que conforman los órganos competentes en los procesos, se puede señalar que debe existir una diferenciación entre la experiencia en las diversas ramas del Derecho y la formación en género. De esta manera el segundo factor debe entenderse como una formación integral en género y no solo como una temática

abordada desde la especialización del Derecho en la cual se desempeñen como profesionales.

Finalmente, en torno a las acciones preventivas planteadas a nivel de capacitaciones y difusión de la información, no se cuenta con información suficiente por parte de ninguna de las universidades, en particular referente al primer punto. De esta manera, los entrevistados pertenecientes a la comunidad docente y a la comunidad estudiantil de ambas universidades manifiestan no haber sido capacitados en temas de género o sobre los nuevos procesos de prevención y sanción del hostigamiento sexual. En esa línea, si bien para el caso de la PUCP se señala de manera institucional que se contaron con capacitaciones a nivel de los Consejos de Facultad, es las comunicaciones al respecto han sido escasas y, en el caso de la UNMSM, nulas.

Adicionalmente, en ambos casos, se sostiene que un actor fundamental en el proceso de difusión de los canales de atención y denuncia de hostigamiento sexual son las mismas estudiantes desde su autoorganización para capacitarse y formarse en temas de género. De esta manera, el movimiento estudiantil promueve, en ambas universidades, diversas actividades con el fin de difundir los procedimientos en casos de hostigamiento sexual, así como para apoyar a quienes decidan entablar una denuncia.

3.3 Percepciones y recepción de la política

A partir de las acciones, e inacciones, que se desprenden del planteamiento de las normativas internas, así como de los sucesos desencadenados alrededor de este proceso, se ha generado una percepción por parte de la “población usuaria” compuesta por docentes y estudiantes. La misma es considerada por la presente investigación como un indicador de la percepción de la voluntad política, es decir, los juicios y posturas asumidas por parte de la comunidad estudiantil y docente respecto a la respuesta institucional frente al hostigamiento sexual. De la misma manera, se buscó recabar las posturas y opiniones sostenidas por autoridades universitarias, objetivo que solo se cumplió en el caso de la PUCP.

En ese sentido, para el caso de la comunidad estudiantil, se encuentra un considerable grado de preocupación por parte de los entrevistados debido a que consideran que la actuación y respuesta institucional presenta una serie de problemáticas que afectan el proceso de prevención y sanción del hostigamiento sexual. De esta manera, las entrevistas develan una preocupación por los actos de

revictimización de los cuales han sido testigos o víctimas, así como de acciones que atentan contra la confianza que se debe generar en los procesos e instituciones.

En esa línea, los estudiantes de la UNMSM coinciden en su mayoría en que no perciben una preocupación real por atender la problemática, contando con pocos canales de diálogo y teniendo que ser procurados por las mismas estudiantes antes que promovidos desde las autoridades. Así mismo, la idea previamente señalada sobre la preocupación por la inacción institucional se ve reforzada por la falta de canales que atiendan y sancionen efectivamente los casos de hostigamiento.

Por su lado, los estudiantes de la PUCP encuestados coinciden en que las acciones e inacciones desde la universidad han generado desconfianza en la institución y canales formales de denuncia. En ese sentido, al no existir esta legitimidad en los procesos formales, se ha optado por otros medios tales como las denuncias públicas y las manifestaciones para visibilizar sus demandas y exigir justicia frente a los casos de hostigamiento sexual.

De la misma manera, para el caso de las dos universidades, las representantes estudiantiles y estudiantes de a pie han asumido labores de acompañamiento en los procesos de denuncia. Así, han organizado maneras de autocapacitarse para contar con las herramientas que les permitan cumplir esta función, ello en ausencia de medidas institucionales o falta de confianza en las existentes.

Por su parte, la comunidad docente manifiesta preocupación por la falta de medidas de sensibilización y capacitación, sosteniendo que este es un elemento fundamental en el proceso de prevención. De la misma manera, en ambos casos, reconocen la labor que se ha realizado desde el movimiento estudiantil por buscar canales de diálogo y autoorganizarse con el subsanar las fallas no previstas por los procesos establecidos de manera institucional.

Así mismo, otro de los puntos que se resalta es que, por la naturaleza de las universidades, debería existir mayor predisposición y apertura para dialogar sobre las problemáticas relacionadas con violencia de género, resultando preocupante los obstáculos que las estudiantes tienen que enfrentar cuando el trabajo debería ser conjunto y cooperativo. De esta manera, si bien las autoridades universitarias, particularmente en el caso de la PUCP, señalan que existe esta apertura, la percepción de la comunidad estudiantil entrevistada es completamente discordante. De esta manera, no se percibe una apertura ni predisposición para establecer espacios de diálogo y trabajo; por el contrario, se advierte una toma de decisiones lejana al

conjunto estudiantil desde la visión de este grupo, lo cual impacta negativamente en la legitimidad de los resultados de este proceso.

Finalmente, respecto a la percepción y posturas de las autoridades universidades, se hace un hincapié en la falta de respuesta que se tuvo por parte de la UNMSM. Por otro lado, el caso de la PUCP, se reconoció que existe una agenda pendiente que debe ser trabajada de manera conjunta. Así también, se comentó que debería existir mayor transparencia con la data respecto a las denuncias y sanciones con el objetivo de generar una perspectiva positiva sobre la actuación de la universidad y mayor confianza en la institución.

Conclusiones: la agenda pendiente

No cabe duda que el debate sobre las acciones requeridas para hacer frente al hostigamiento sexual en el ámbito universitario encuentra diversas aristas para su desarrollo, las cuales han intentado ser abordadas a lo largo de la tesis. En base a la presente propuesta, una visión compartida para una efectiva prevención y sanción de esta manifestación de violencia de género requiere de voluntad política, así como de legitimidad y confianza en los procesos institucionales para poder acceder a ellos.

Es por ello que resulta fundamental diferenciar entre las acciones implementadas y la percepción de las mismas. En ese sentido, la presente investigación ha buscado enfatizar en ambos puntos por separado e incluso analizar desde dos aristas las acciones desplegadas: a partir del desarrollo de una normativa que supone el estado ideal de implementación y a partir de los procesos, órganos y acciones verdaderamente implementadas. Es decir, la normativa nacional establece ciertos parámetros que deben ser incorporados por la normativa institucional para que esta sea, finalmente, materializada en los centros universitarios.

Para ello, se han presentado dos casos de forma comparativa que establecen diferentes formas de implementación. En el caso de la PUCP se puede concluir que, si bien ha existido una implementación del marco normativo y un despliegue de recursos humanos y logísticos para materializar esta propuesta normativa, los resultados no necesariamente poseen legitimidad, principalmente desde la percepción estudiantil. De esta manera, existen reglamentos y procesos que tienen como fin prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, pero este objetivo se ve afectado a falta de una percepción positiva del proceso en su conjunto y de la institución a cargo del mismo. En ese sentido, se ha podido hallar que las instituciones requieren de

legitimidad y confianza para que la “comunidad usuaria”, en este caso el conjunto estudiantil y docente, decida acceder a esta oferta de mecanismos de acción frente al hostigamiento sexual.

Para el caso de la UNMSM, si bien se ha aprobado recientemente un nuevo reglamento en base a las modificaciones del D.S. N°021-2021-MIMP, se requiere asegurar que los procesos que esta nueva normativa establece se materialicen en órganos y procesos que sancionen efectivamente los casos de hostigamiento sexual. En esa línea, y en base a las perspectivas recopiladas a partir de entrevistas realizadas, se requiere un mayor nivel de concientización sobre la problemática del hostigamiento sexual, así como de sensibilización para identificar sus manifestaciones. Estos puntos aterrizan en la necesidad de impulsar mecanismos de prevención efectivos, y que estos sean impulsados como política institucional.

En base a ambas experiencias, y a partir de los diferentes puntos abarcados en el presente trabajo, se puede concluir dos puntos fundamentales con el fin de contribuir a una efectiva prevención y sanción del hostigamiento sexual. En primer lugar, se advierte la necesidad de construir legitimidad desde las instituciones encargadas de la implementación de políticas, en particular si estas se centran en temas de violencia de género. Tal como se presenta en la bibliografía revisada e información recolectada durante la investigación; el acceso a determinado servicio se ve limitado cuando la población usuaria no confía en las instituciones que se encuentran a cargo. En tal sentido, la denuncia de casos de hostigamiento sexual y acceso a los órganos de prevención y sanción del hostigamiento sexual a nivel universitario podría ser afectado debido a la falta de legitimidad con la que la institución cuenta, desde lo observado en la presente tesis. Es por ello que, basado en estudios previos que el presente documento recolecta, el temor a la revictimización y posibles perjuicios a partir de la interposición de una denuncia es una de las causas de la brecha de denuncia de violencia de género.

En ese sentido, se sugiere abordar la problemática desde la construcción de legitimidad a partir de dos puntos: generar espacios de diálogo que permitan el trabajo conjunto y la retroalimentación entre los actores intervinientes, así como la transparencia y fácil acceso a la información para generar una percepción más cercana e informada de la situación.

En segundo lugar, la concientización y sensibilización es fundamental para el abordaje de la violencia de género. En esa línea, advertir la existencia de las

manifestaciones de violencia de género, las cuales podrían encontrarse normalizadas en determinados contextos, es el primer paso para construir acciones preventivas. Asimismo, la toma de conciencia sobre la existencia y nocividad del hostigamiento sexual puede generar que se ubique en agenda de manera prioritaria la prevención y sanción de la violencia de género, especialmente en las situaciones y contextos en los que se aborda de manera superficial y accesorio, o simplemente no se aborda.

En definitiva, la lucha contra la violencia de género debe extenderse a todas las esferas y abordarse de manera particular en aquellos espacios que se suponen formativos debido a que la educación también parte de la formación integral más allá de la información académica que se asimila como conocimiento. Con la presente investigación, se busca aportar a esta lucha, esta vez desde el ambiente universitario. Así, los esfuerzos desde todas las aristas y frentes posibles suman a la batalla contra una problemática incrustada, pero cada vez más visibilizada, como lo es la violencia de género.



Referencias Bibliográficas

- Alonso-Ruido, P., Martínez-Román, R., Rodríguez-Castro, Y., & Victoria Carrera-Fernández, M. (2021). Revista Latinoamericana de Psicología El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1–9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Álvarez Pérez, A. G., García Fariñas, A., Rodríguez Salvá, A., & Bonet Gorbea, M. (2007). Voluntad política y acción intersectorial: Premisas clave para la determinación social de la salud en Cuba. *Revista cubana de higiene y epidemiología*, 45(3), 0-0.
- Bardach, Eugene (1995) "The implementation Game". En Theodoulou, Stella Z. and Matthew A. Cahn. *Public Policy. The Essential Readings*. Ed. Prentice Hall. U Englewood cliffs, NJ, USA.
- Bourdieu, P. (2021). Symbolic violence. *Revista Latina de Sociología*, 2(1), 1-4. <https://doi.org/10.17979/relaso.2012.2.1.1203>
- Brinkerhoff, D. W. (2000). Assessing political will for anti-corruption efforts: an analytic framework. *Public Administration and Development: The International Journal of Management Research and Practice*, 20(3), 239-252.
- Buquet, A.G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, 44, 27-43. http://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_44/44_2B_El_orden_de_genero_en_la_educacion_superior.pdf
- Defensoría del Pueblo (2019) Supervisión a Nivel Nacional sobre Hostigamiento Sexual en Universidades Públicas y Privadas Licenciadas por la SUNEDU. Serie Igualdad y No Violencia N° 009. Autonomía Física. Lima.
- Defensoría del Pueblo. (2019). Supervisión a nivel nacional sobre hostigamiento sexual en universidades [PDF]. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Defensor%C3%ADa-del-Pueblo_Supervision-Hostigamiento-Sexual-Universidades-2019-1.pdf
- Echeverría Echeverría, R., Paredes Guerrero, L., Evia Alamilla, N. M., Carrillo Trujillo, C. D., Kantún Chim, M. D., Batún Cutz, J. L., & Quintal López, R. (2019). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista De Psicología*, 27(2), pp 1–12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.52307>
- Elder, C., & Cobb, R. (1993). Formación de la agenda: el caso de la política de los ancianos. *Problemas públicos y agenda de gobierno*, 77-104.
- Fernández Revoredo, M. (2021). Violencia de género contra mujeres: Vol. Primera edición digital. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.

- Fernandez, D. (2020). Aportes de las universidades públicas en torno al hostigamiento sexual en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*, (170), 101-115.
- Fraser, N. (2012). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición «postsocialista»*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Galtung, J. (2004). Violencia, guerra y su impacto. Sobre los efectos visibles e invisibles de la violencia, 5. <https://red.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/biblioteca/081020.pdf>
- Grindle, Merille (2009) “La brecha de la implementación”. En *Política pública y democracia en América Latina*, Freddy Mariñez y Vidal Garza (coords). Editorial Miguel Angel Porrúa, EGAP y CERALE. México.
- Gutiérrez de Piñeres Botero, C., Coronel, E. & Andrés Pérez, C.. (2009). Revisión teórica del concepto de victimización secundaria. *Liberabit*, 15(1), 49-58. Recuperado en 19 de mayo de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000100006&lng=es&tlng=es.
- Ilizarbe, C. (2022). Acoso sexual en universidades peruanas: Estado de la cuestión y aportes para una agenda de investigación. <http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/>
- INEI (2019) Encuesta Nacional Demográfica y de Salud Familiar.
- Kingdon, J (2003) *Agendas, Alternatives and Public Policies*. Longman, New York.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russell Sage Foundation.
- Lizama-Lefno, A., Hurtado Quiñones, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo, Revista De Investigación Latinoamericana (PEL)*, 56(1), 1–14. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.8>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios [Estudio exploratorio]*. Lima: Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos*, 89, 279-298.
- Pollack, S. (2013). An imprisoning gaze: practices of gendered, racialized and epistemic violence. *International Review of victimology*, 19(1), 103-114. <https://doi.org/10.1177/0269758012447219>
- Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (18 de octubre del 2021). Resolución Rectoral N° 1346/2021 [PDF]. <https://files.pucp.education/facultad/generales-letras/wp-content/uploads/2021/10/19085743/Reglamento-Unificado-October-2021.pdf#:~:text=RESOLUCI%C3%93N%20RECTORAL%20N%C2%B0%201>

[346%2F2021%20EL%20RECTOR%20DE%20LA,Disciplinarios%20de%20la%20Pontificia%20Universidad%20Cat%C3%B3lica%20del%20Per%C3%BA](https://www.pucp.edu.pe/la-universidad/nuestra-universidad/pucp-cifras/datos-academicos/?seccion=comunidad-universitaria&area=pregrado)

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2020). Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú [PDF]. <https://facultad.pucp.edu.pe/artes-escenicas/wp-content/uploads/2021/05/Reglamento-Unificado-De-Procedimientos-Disciplinarios-De-La-Pontificia-Universidad-Catolica-Del-Peru.pdf>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2021). Comité de intervención frente al hostigamiento sexual [Página web]. <https://www.pucp.edu.pe/servicio/comite-intervencion-frente-hostigamiento-sexual/>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (31 de enero de 2021). Conoce al nuevo Comité de intervención frente al hostigamiento sexual [Página web]. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/institucional/comite-de-intervencion-frente-al-hostigamiento-sexual/>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2022). *Datos académicos: número de estudiantes en pregrado*. <https://www.pucp.edu.pe/la-universidad/nuestra-universidad/pucp-cifras/datos-academicos/?seccion=comunidad-universitaria&area=pregrado>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (24 de diciembre de 2020). *Estatuto PUCP*. <https://s3.amazonaws.com/files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2015/11/24123550/2019003EstatutoDeLaPontificiaUniversidadCatolicaDelPeru.pdf>

Porto, N., & Rucci, A. C. (2019). Accesibilidad en turismo: Diagnóstico, voluntad política y acciones. *Estudios y perspectivas en turismo*, 28(4), 1032-1062.

Post, L. A., Raile, A. N., & Raile, E. D. (2010). Defining political will. *Politics & Policy*, 38(4), 653-676.

Rodríguez-Menés, J. D. Puig & C. Sobrino (2014). Poly and Distinct Victimization in Histories of Violence Against Women. *Journal of Family Violence*, 29(8), 849-858.

Rubio, J. (2013). Retos para la implementación de políticas públicas en América Latina. *Revista Buen Gobierno*, N. 15 jul- dic 2013.

Ruiz Bravo López, Patricia y Mezarina Chávez, Julián (2020) Descubriendo grietas en la “torre de marfil”: el fenómeno del hostigamiento sexual en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Informe de Investigación inédito.

Sabatier, A & Mazmanian, D (1993) “La implementación de la Política Pública: un marco de análisis” (PP. 323-372) en: Aguilar, LF (Comp) (1993) *La implementación de las políticas*. Miguel Ángel Porrúa, México DF.

Salazar, X. & C. Medina (2021). Diagnóstico de violencia de género en la PUCP https://drive.google.com/file/d/1EUZCGx-qrxAXwfgT_MqCe7-s_vTi5Xai/view

- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. (28 de abril de 2022). SUNEDU sanciona a dos universidades por no atender correctamente denuncias de hostigamiento sexual [Comunicado de prensa]. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/noticias/603235-sunedu-sanciona-a-dos-universidades-por-no-atender-correctamente-denuncias-de-hostigamiento-sexual/>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU]. (15 de septiembre de 2020). SUNEDU sancionó a cuatro universidades públicas y tres privadas involucradas en casos de hostigamiento sexual [Comunicado de prensa]. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/noticias/302577-sunedu-sanciono-a-cuatro-universidades-publicas-y-tres-privadas-involucradas-en-casos-de-hostigamiento-sexual/>
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos [UNMSM]. (2018). Resolución Rectoral N° 08512-R-18 [PDF]. <https://viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2019/01/08512t-18.pdf>
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos [UNMSM]. (2020). Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos [PDF]. <https://viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/06/01522-R-20-NUEVO-REGLAMENTO-DE-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-1.pdf>
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (s.f). *Estatuto*. <https://consejouniversitario.unmsm.edu.pe/archivos/ESTATUTO-FINAL-APROBADO-con-Fe-de-Erratas.pdf>