



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Derecho
Facultad de Derecho

**SIN IMPUNIDAD, SIN VIOLENCIA: EVALUACIÓN DE LA
IMPLEMENTACIÓN DEL ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA
EN LA REGULACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
CONTRA LAS MUJERES EN UNIVERSIDADES DEL PERÚ**

**Tesis presentada para optar al
Título Profesional de Abogada**

**Presentada por
Valeria Alejandra Acosta Chia
Jacqueline Rose St. Laurent Del Castillo**

Asesor: Humberto Zuñiga Schroder
[0000-0002-4956-9252](tel:0000-0002-4956-9252)

Lima, junio 2024

REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE DERECHO

A través del presente documento la Facultad de Derecho deja constancia de que la Tesis titulada **“Sin impunidad, sin violencia: Evaluación de la implementación del estándar de debida diligencia en la regulación del hostigamiento sexual contra las mujeres en universidades del Perú”** presentado por la Srta. JACQUELINE ROSE ST. LAURENT DEL CASTILLO, con DNI No. 75472823, y la Srta. VALERIA ALEJANDRA ACOSTA CHIA, con DNI No. 73093699, para optar el Título Profesional de Abogada, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 3 de junio del año 2024; obteniendo el siguiente resultado:



Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 03-jun.-2024 19:46 -05
Identificador: 2394978091
Número de palabras: 78686
Entregado: 1

Acosta, Valeria_St.Laurent, Jacqueline_Titulo...
Por Valeria Alejandra Acosta Chia

Índice de similitud	Similitud según fuente
4%	Internet Sources: 4% Publicaciones: 3% Trabajos del estudiante: 2%

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes está dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad al que pertenece el interesado.

Lima, 5 de junio de 2024

Humberto Zúñiga Schroder
Asesor

Código Orcid: **0000-0002-4956-9252**

“Estoy parada
en los sacrificios
de un millón de mujeres que vinieron antes de mi
pensando
qué puedo hacer
para hacer esta montaña más alta
para que las mujeres que vengan después de mí
puedan ver más lejos”
- *legacy*

— *Rupi Kaur, the sun and her flowers* [Traducción es nuestra]

Como egresadas de esta casa de estudio, sentimos la obligación de dejar nuestro granito de arena para que las generaciones actuales y venideras puedan cursar sus estudios universitarios en un ambiente seguro sin violencia, sin intimidación, sin obstáculos.

A nuestras familias, amigos y a nuestros asesores formales e informales por su paciencia, aliento y buen humor en la elaboración de esta Tesis; y, sobre todo, agradecemos mutuamente por estos 8 años de amistad.

Resumen

El hostigamiento sexual en las universidades peruanas, como manifestación de violencia contra la mujer, es una preocupación poco abordada que afecta de manera silenciosa a las mujeres. Este problema, aunque ocurre diariamente, no es discutido abiertamente, contribuyendo a su invisibilidad. Además, se suma a la presión universitaria una carga adicional a la académica: la de tolerar actitudes inapropiadas y sexistas que las mujeres se ven obligadas a soportar por miedo a las represalias que sus hostigadores puedan cometer en su contra.

Históricamente, los derechos de las mujeres no fueron objeto de mayor preocupación por parte de la comunidad internacional. En este contexto de desprotección, los Estados Americanos decidieron adoptar un tratado internacional cuyo objetivo principal es prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres: la Convención de Belém do Pará.

Es así como el rol del Estado peruano como garante de derechos humanos cobra relevancia, pues debe asegurar que las universidades implementen mecanismos de protección de las mujeres ante actos de hostigamiento sexual, a través de la adopción en su integridad del Estándar de debida diligencia de la referida Convención en el marco normativo peruano. Este Estándar se utilizará como metodología de investigación para el análisis de la regulación normativa actual aplicable a casos de hostigamiento sexual en universidades peruanas.

En ese sentido, la presente Tesis tiene como objetivo principal evaluar la implementación integral del Estándar de debida diligencia recogido en la Convención de Belém do Pará en la regulación peruana sobre hostigamiento sexual en universidades del Perú.

Abstract

Sexual harassment in Peruvian universities, as a manifestation of violence against women, is a concern that has received little attention, that silently affects women. This problem, although it occurs daily, is not openly discussed, contributing to its invisibility. Additionally, it adds another burden to academic pressure: tolerating inappropriate and sexist attitudes and behaviors that women are forced to endure for fear of retaliation from their harassers.

Historically, women's rights have not been a major concern or subject to regulation by the international community. In this context of lack of protection, the American States decided to adopt an international treaty whose main objective is to prevent, investigate, and punish violence against women: the Convention of Belém do Pará.

Thus, the role of the Peruvian State as a guarantor of human rights becomes relevant, as it must ensure that universities implement mechanisms aimed at protecting women against acts of sexual harassment, through the full adoption of the Due Diligence Standard within the Peruvian legal framework. This Standard will be used as a research methodology for the analysis of the current normative regulation applicable to cases of sexual harassment in Peruvian universities.

In this sense, the main objective of this Thesis is to evaluate the comprehensive implementation of the Due Diligence Standard contained in the Convention of Belém do Pará in the Peruvian regulation on sexual harassment in universities.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

Asamblea General de las Naciones Unidas		AG
Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos	:	AIAMP
Caso González y Otras (“Campo Algodonero”) vs. México	:	Caso Campo Algodonero
Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador		Caso Guzmán
Centros Emergencia Mujer	:	CEM
Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual	:	Comisión Disciplinaria
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	:	CIDH o Comisión
Comité de Expertas del Mesecvi	:	CEVI
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	:	Comité Cedaw
Constitución Política del Perú de 1993	:	Constitución
Convención Americana sobre Derechos Humanos	:	CADH o Pacto de San José
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	:	Convención de Belém do Pará o CBP
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	:	Cedaw o Convención Cedaw
Corte Interamericana de Derechos Humanos	:	CorteIDH o Corte
Declaración Universal de los Derechos Humanos	:	Declaración Universal
Derechos humanos	:	DDHH
Dirección de Fiscalización y Sanción de la Sunedu	:	Difisa

Estándar de debida diligencia	:	Estándar
Ex-Relatora Especial sobre violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias	:	Ex-Relatora Especial sobre VCM
Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	:	Ley N° 28983
Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	:	Ley N° 27942
Ley Modelo Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política	:	Ley Modelo
Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar	:	Ley N° 30364
Ley Universitaria	:	Ley N° 30220
Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará	:	Mesecvi
Ministerio de Educación	:	Minedu
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	:	MIMP
Niños, niñas y adolescentes	:	NNA
Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	:	ODS
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	:	Acnudh
Organización de las Naciones Unidas	:	Naciones Unidas u ONU
Organización de las Naciones Unidas Mujeres	:	ONU Mujeres
Organización de los Estados Americanos	:	OEA
Organización Internacional del Trabajo	:	OIT

Pontificia Universidad Católica del Perú	:	PUCP
Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	:	Programa Aurora
Procedimiento administrativo disciplinario	:	PAD
Procedimiento administrativo sancionador	:	PAS
Procedimiento de investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual	:	PIS del hostigamiento sexual
Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, Anexo N° 1 de los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, aprobados por la Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU	:	Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos o Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos
Red Especializada en Género	:	REG
Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu)	:	Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu o Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU
Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	:	Reglamento de la Ley N° 27942 o Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP
Reglamento de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	:	Reglamento de la Ley N° 30364 o Decreto Supremo N° 009-2016-

MIMP

Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU, que aprobó los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”	:	La primera versión de los lineamientos
Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprobó los “Lineamientos para la Elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”	:	La segunda versión de los lineamientos
Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, que aprueba los nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”	:	Nuevos Lineamientos
Sistema Interamericano de Derechos Humanos	:	SIDH
Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	:	Sistema Nacional Especializado de Justicia
Sistema Nacional para la prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e integrantes del grupo familiar	:	Sistema Nacional
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	:	Sunedu
Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General	:	TUO de la LPAG o Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Tribunal Constitucional	:	TC
Universidad de Lima	:	ULima
Universidad del Pacífico	:	UP
Universidad Nacional de Ingeniería	:	UNI
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	:	Unmsm
Universidad Peruana Cayetano Heredia	:	UPCH
Violence Against Women Act	:	VAWA
Violencia contra las mujeres o violencia contra la mujer	:	VCM

TABLA DE CONTENIDO E ÍNDICES

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
A. Planteamiento del problema y de la hipótesis	2
B. Objetivos	4
C. Metodología.....	4
II. CAPÍTULO I.....	6
A. Estado de la cuestión	7
1. Una perspectiva global	7
a) Principales problemas identificados.....	9
(1) Denuncias de actos de hostigamiento sexual en universidades	9
(2) Discriminación durante el procedimiento	10
(3) Procedimiento	12
(4) Sanciones y remedios	14
b) Principales medidas propuestas por los Estados y las universidades	15
(1) Estados Unidos de América	16
(2) Unión Europea	17
(3) Reino Unido.....	18
2. Perspectiva peruana.....	20
a) Retos en la Educación Superior para mujeres en el Perú.....	20
b) Avances en la regulación del procedimiento de investigación y sanción (PIS) del hostigamiento sexual en universidades peruanas.....	23
c) Casos viralizados en medios de comunicación	27
d) Información limitada sobre casos de hostigamiento sexual en universidades ...	29
e) Las nuevas tecnologías como espacio de vulnerabilidad.....	31
III. CAPÍTULO II.....	33
A. Hostigamiento sexual como manifestación de la violencia contra la mujer (VCM).....	34
1. La mujer: condición de vulnerabilidad ante la violencia	34
2. Concepto de Hostigamiento Sexual.....	37
a) Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)	37
b) Perú	42
B. El ámbito universitario: espacio de vulnerabilidad en donde ocurre el hostigamiento sexual de acuerdo con el SIDH.....	46
C. Regulación del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú...54	
1. Base Normativa.....	54
2. Marco normativo general del PIS del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú	57
a) Autoridades competentes	60
(1) Secretaría de Instrucción.....	60
(2) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual	61

(3) Tribunal Disciplinario	61
b) Reglas del PIS del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú.....	61
(1) Etapas del PIS del hostigamiento sexual.....	62
(a) Investigación Preliminar.....	62
(b) Procedimiento administrativo disciplinario (PAD).....	63
(2) Extensión de la duración del procedimiento.....	65
(3) Sanciones aplicables.....	65
c) Obligaciones de las universidades en atención a los Nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” (Nuevos Lineamientos).....	65
(1) Sobre los Nuevos Lineamientos.....	65
(2) Sobre la implementación de los Nuevos Lineamientos	66
(3) Sobre la proporción de atención integral y oportuna a la presunta víctima de hostigamiento sexual	66
(4) Sobre la entrega de información a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu)	66
d) Rol de la Sunedu en atención a los casos de hostigamiento sexual en universidades	66
e) Fiscalización de cumplimiento de normativa aplicable a casos de hostigamiento sexual en universidades por la Sunedu.....	67
IV. CAPÍTULO III.....	76
A. El Estándar de debida diligencia en la lucha contra la violencia hacia la mujer en el SIDH.....	77
1. El origen: la aplicación del Estándar a casos de VCM.....	77
2. Desarrollo del Estándar de debida diligencia y sus elementos.....	80
a) Concepto.....	80
b) Elementos	85
(1) Prevención	89
(a) Marco regulatorio y políticas nacionales de acción	91
(b) Capacitaciones.....	93
(c) Interseccionalidad.....	95
(d) Sociedad civil	96
(e) Data.....	97
(2) Protección.....	99
(3) Investigación.....	101
(a) Capacitaciones.....	103
(b) Medidas destinadas a evitar la intimidación de los agresores	104
(c) Niños, niñas y adolescentes (NNA)	105
(d) Plazos.....	106
(4) Sanción	107
(5) Reparación	109

(a) Reparaciones integrales.....	111
(b) Participación de las mujeres	112
V. CAPÍTULO IV	115
A. Análisis de la regulación del hostigamiento sexual en universidades en el Perú a la luz del Estándar.....	116
1. ¿La regulación normativa nacional de hostigamiento cumple integralmente con el Estándar de debida diligencia?.....	117
a) Análisis desde el elemento de Prevención.....	117
(1) Eliminación de estereotipos/discriminación/causas	117
(2) Recopilación de data en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú	120
(3) Planes nacionales de acción que versan sobre VCM	122
(4) El involucramiento de la sociedad civil en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú.....	128
(5) Capacitaciones en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú.....	131
(6) Interseccionalidad en la aproximación a casos de hostigamiento sexual en universidades licenciadas	133
b) Análisis desde el elemento de Protección	134
(1) Medidas para evitar la intimidación del agresor en casos de hostigamiento sexual en universidades.....	135
(2) Medidas de protección en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú	136
(3) Servicios especializados	138
c) Análisis desde el elemento de Investigación	140
(1) Debido procedimiento	140
(2) Medidas de protección.....	147
(3) Rol de las Universidades en la investigación de casos de hostigamiento sexual en universidades.....	151
(4) Confidencialidad del PIS del hostigamiento sexual.....	153
(5) Casos que involucran a NNA	154
(6) Plazos oportunos del PIS del hostigamiento sexual	157
(a) Investigación Preliminar.....	159
(b) Procedimiento administrativo disciplinario (PAD).....	161
(7) Autoridades a cargo de llevar a cabo el PIS del hostigamiento sexual	165
d) Análisis desde el elemento de Sanción	170
(1) Sanciones en materia de hostigamiento sexual en el ámbito universitario	170
(2) Fiscalización de la Sunedu en hostigamiento sexual.....	175
e) Análisis desde el elemento de Reparación.....	181
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	186
A. Elemento de Prevención	187
B. Elemento de Protección	189

C. Elemento de Investigación	190
D. Elemento de Sanción	194
E. Elemento de Reparación.....	195
VII. BIBLIOGRAFÍA	197

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Sanciones impuestas por la Sunedu por infracciones cometidas por Universidades en el marco de casos de hostigamiento sexual.....	69
Tabla N° 2: Casos archivados por la Sunedu por infracciones cometidas por Universidades en el marco de casos de hostigamiento sexual por haber prescrito (2024).....	72
Tabla N° 3: Lineamientos de cada elemento del Estándar.....	86
Tabla N° 4: Perfil de miembros de las autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual en universidades del Perú	166

ÍNDICE DE FIGURAS

I.	Figura N° 1: Figura del Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento sexual en la comunidad universitaria de los Lineamientos recogidos en la segunda versión de los lineamiento	25
II.	Figura N° 2: Flujograma del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021)	26,62

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema y de la hipótesis

La educación es clave para el desarrollo y crecimiento de toda sociedad (OCDE, 2016). Para alcanzar dicho objetivo, las universidades en el Perú tienen como fin “el estudio, la investigación, la educación y la difusión del saber, la cultura, la ciencia y la tecnología, así como a la extensión y proyección social, en el marco del mejoramiento permanente de la calidad educativa” (art. 1), siendo éste el objeto de la Ley Universitaria (2014) (en adelante, “Ley N° 30220”). En ese sentido, la Universidad es el espacio que permitirá que las personas se formen para promover el desarrollo social, económico y cultural del país.

Sin embargo, existe una amenaza latente para lograr dicho objetivo en las universidades públicas y privadas del Perú: el hostigamiento sexual contra las mujeres. Esta manifestación de violencia afecta particularmente a las mujeres, lo cual se evidencia en la información recopilada por el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (en adelante, el “Programa Aurora”), gestionado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (en adelante, “MIMP”). Entre enero y abril de 2024, se identificó que el 98% de las víctimas de hostigamiento sexual eran mujeres, sin precisar específicamente en qué espacios. Si bien a la fecha la cantidad de estadísticas disponibles sobre su ocurrencia en el ámbito universitario es limitada, se hizo un primer esfuerzo en 2012 cuando el MIMP realizó un estudio que identificó que al menos 3 de cada 10 estudiantes –a partir de una muestra de 189 estudiantes– había experimentado hostigamiento sexual, de los cuales solo el 8% presentó una denuncia o queja.

Más recientemente, en un estudio de la Defensoría del Pueblo (2019), se identificó que el 50% de estudiantes pertenecientes a 46 universidades licenciadas no sabe cómo ni dónde presentar una solicitud en caso de hostigamiento sexual. Esto demuestra que la universidad no es un espacio libre de dicha manifestación de violencia, ni permite combatirla adecuadamente en la actualidad. Dicho esto, si bien se ha promulgado una regulación que busca abordar esta problemática en los últimos años, los esfuerzos del Estado distan de ser suficientes para combatir integralmente el hostigamiento sexual contra la mujer en universidades públicas y privadas del Perú.

Ahora bien, cabe preguntarse ¿por qué la universidad es un espacio propicio para la ocurrencia de violencia sexual? Esto se debe a que, por lo general, la población estudiantil en las universidades está conformada por un grupo etario que concentra a la mayor cantidad de víctimas de violencia sexual, por lo que resulta indispensable contar con medidas que busquen mitigar el riesgo de esta manifestación de violencia y otorgar soluciones efectivas (Heywood, Myers, Powell, Meikle & Nguyen, 2022, p.8). Además, se debe tomar en cuenta que el hostigamiento sexual está vinculado a relaciones de poder. En el caso específico de las universidades, se encuentran las relaciones de poder formales (por ejemplo, la jerarquía organizacional, rango profesional, relaciones entre estudiantes y profesores), y las relaciones de poder informales (por ejemplo, el éxito en la carrera o redes de contacto) (Agardh, Priebe, Emmelin, Palmieri, Andersson & Östergren, 2022, p.2).

Como consecuencia de los esfuerzos para eliminar la violencia contra la mujer (en adelante, la “VCM”) en la región, y específicamente aquella que ocurre en espacios universitarios, la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (en adelante, “Convención de Belém do Pará” o “CBP”) (1994) recoge el “Estándar de debida diligencia” (en adelante, “el Estándar”) en su artículo 7, el cual busca establecer parámetros y obligaciones que los Estados Parte deben seguir para asegurar que las mujeres disfruten de su vida sin ninguna manifestación de violencia. Siendo el Perú un Estado ratificante de la misma, se ve obligado a tomar acciones destinadas a prevenir, investigar y sancionar cualquier manifestación de violencia que perjudique a la mujer en cualquier tipo de ambiente.

A pesar de que el Estado peruano ha buscado abordar los criterios recogidos en el Estándar en su regulación de las formas de hostigamiento sexual que ocurren en universidades públicas y privadas del Perú (prevención, protección, investigación, reparación y sanción), una revisión sistemática de la misma revela que esta resulta ser deficiente para lograr su objetivo. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, “CIDH” o “Comisión”) (CIDH, 2003) ha señalado que no basta con la mera creación de medidas, sino que para que se cumpla la debida diligencia, es necesario que las mismas estén disponibles para las personas interesadas y que sean efectivas (párr. 133). En tal sentido, es necesario que la implementación del Estándar se realice de manera integral, no bastando con la mera promulgación de normas para cumplir con la obligación de prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar actos de violencia en perjuicio de la mujer, sobre todo en espacios subestimados como las universidades.

Ante una regulación insuficiente en la materia, las mujeres en universidades cuentan con menos herramientas que las protejan ante vulneraciones a sus derechos. La inadecuada regulación del hostigamiento sexual dentro de universidades públicas y privadas del Perú obstaculiza el rol que ostenta el Estado como protector de los derechos humanos (en adelante, “DDHH”) y el objetivo de que toda mujer goce de una vida sin violencia y del acceso a la educación. Frente a la problemática expuesta, la presente Tesis plantea como hipótesis que “el Estándar de debida diligencia reconocido en la Convención de Belém do Pará no ha sido incorporado en su integridad en la regulación peruana sobre hostigamiento sexual dentro de universidades públicas y privadas del Perú”.

B. Objetivos

Para demostrar la hipótesis planteada, se abordarán los siguientes objetivos: (i) identificar el marco normativo vigente aplicable a los actos de hostigamiento sexual contra la mujer dentro de las universidades públicas y privadas en el Perú; (ii) desarrollar el Estándar de debida diligencia recogido en la CBP; (iii) identificar las deficiencias regulatorias en materia de hostigamiento sexual en perjuicio de las mujeres en universidades peruanas; y, (iv) evaluar la implementación integral del Estándar de la CBP en la regulación peruana sobre hostigamiento sexual en perjuicio de las mujeres en universidades públicas y privadas del Perú.

C. Metodología

Se utilizará como metodología de investigación el examen de la regulación normativa actual aplicable a casos de hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú a la luz del Estándar consagrado en la Convención de Belém do Pará, cuya aplicación resulta de carácter obligatorio. Ello se abordará de la siguiente manera: (i) En el Capítulo I se describirá el problema, utilizando ejemplos prácticos sobre cómo el hostigamiento sexual y los procedimientos vinculados se han dado en distintos países, con el fin de delimitar la existencia de un problema actual que requiere ser abordado y de identificar las principales medidas adoptadas alrededor del mundo; (ii) En el Capítulo II se conceptualizará y describirá lo desarrollado en instrumentos internacionales y por la doctrina sobre el hostigamiento sexual y el ámbito universitario como espacio vulnerable en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante, el “SIDH”), y se desarrollará la regulación sobre hostigamiento sexual

dentro de las universidades peruanas; (iii) En el Capítulo III se conceptualizará y desarrollará el Estándar de debida diligencia y sus elementos de prevención, protección, investigación, sanción y reparación; y, (iv) Finalmente, en el Capítulo IV se evaluará la aplicación de dicho Estándar en la regulación peruana sobre hostigamiento sexual dentro de universidades, con la finalidad de identificar las deficiencias del marco regulatorio actual en la materia.

En ese sentido, en el análisis de la adopción integral del Estándar en cuanto al marco regulatorio del hostigamiento sexual dentro de las universidades del Perú, se expondrán ejemplos de buenas prácticas del “Consortio de Universidades” conformado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (en adelante, la “PUCP”), la Universidad del Pacífico (en adelante, la “UP”), la Universidad Peruana Cayetano Heredia (en adelante, la “UPCH”) y la Universidad de Lima (en adelante, la “ULima”), considerando su adopción de los Nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” (en adelante, los “Nuevos Lineamientos”), aprobados mediante Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, así como de algunas universidades extranjeras.

II. CAPÍTULO I

A. Estado de la cuestión

1. Una perspectiva global

La presencia del hostigamiento sexual a nivel mundial dista de ser novedoso; hace no mucho se viralizó un *hashtag* que todos –o al menos la mayoría– hemos visto alguna vez *#MeToo*. Este movimiento, creado en el 2006 por Tarana Burke, ganó mayor cobertura en el 2017 con el uso del término por parte de Alyssa Milano, el cual promovió la denuncia de actos de hostigamiento sexual, creando un espacio para que los Estados, las empresas, universidades, organizaciones sin fines de lucro, entre otros, trabajen para que el hostigamiento sexual no sea normalizado (ONU Mujeres, 2020). No obstante, a pesar de que este movimiento permitió a los Estados mantener conversaciones sobre las medidas necesarias a adoptarse, y de que determinados actores implementen disposiciones destinadas a combatir el hostigamiento sexual, este esfuerzo aún resulta insuficiente (Parlamento Europeo, 2023, párr. I).

La violencia contra la mujer, que incluye al hostigamiento sexual, se manifiesta como una causa y una consecuencia de las desigualdades entre hombres y mujeres, lo cual repercute negativamente en el goce de los derechos de las mujeres (Parlamento Europeo, 2023, párr. B). Por lo tanto, para erradicar esta forma de violencia, es necesario abordar las desigualdades que enfrentan las mujeres (Parlamento Europeo, 2023, párr. B). Siendo el hostigamiento sexual una manifestación de la violencia basada en género que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, es importante destacar que puede ocurrir en diferentes ámbitos, como el educativo, donde se perjudica gravemente a las estudiantes al obstaculizar su derecho a la educación, así como su salud mental y física (Parlamento Europeo, 2023, párr. D).

A modo de ejemplo, en las universidades de Australia, 1 de cada 6 estudiantes ha sufrido hostigamiento sexual desde que iniciaron sus estudios universitarios; además, 1 de cada 2 estudiantes no conoce o conoce poco sobre el procedimiento que se debe seguir para reportar el hostigamiento sexual en sus universidades (Heywood et al., 2022). En este país, al igual que en muchos otros, las principales afectadas por el hostigamiento sexual son las mujeres, con un porcentaje de 62.9% (Heywood et al., 2022, p.1).

Por su parte, en el Reino Unido, aunque han ocurrido casos mediáticos de hostigamiento sexual, como los sucedidos en la Universidad de Warwick y la Universidad de Durham, donde se difundieron conversaciones grupales de hombres que glorificaban el sexo no consentido,

hacían bromas sobre violaciones sexuales y cosificaban a las mujeres, hay escasa información sobre la naturaleza y el alcance del hostigamiento sexual en línea dentro de la enseñanza superior (Bull et al., 2022, p. 1).

Hoy en día, las estudiantes se encuentran susceptibles a ser víctimas de hostigamiento sexual en espacios universitarios en mayor medida, pues no resulta indispensable que la misma ocurra dentro de un espacio físico (instalaciones universitarias, eventos extra académicos, eventos en donde se encuentren miembros de la comunidad universitaria, entre otros), sino que este se puede dar a través de herramientas tecnológicas. Ante la ocurrencia de estos actos en línea, la profesora Debra Humphris, Vicerrectora de la Universidad de Brighton, afirmó que es fundamental que todos los estudiantes tengan el derecho a trabajar, estudiar y vivir sin miedo a las amenazas, intimidaciones y manifestaciones de violencia, incluyendo también los espacios en línea, para eliminar el hostigamiento en las universidades (Universities UK, 2019, p. 3).

El impacto que el hostigamiento sexual puede tener en las mujeres de la comunidad universitaria varía, debido a que puede abarcar desde consecuencias negativas para su salud mental hasta la afectación de su derecho a la educación y al trabajo. Entre las repercusiones negativas para el derecho de las víctimas de hostigamiento sexual que son estudiantes se encuentran: (i) el abandono de la carrera académica; (ii) efectos sobre sus calificaciones; y (iii) la pérdida de redes de contacto o espacios de trabajo y estudio, e incluso la pérdida de derechos de matrícula (Bull y Rye, 2018, p. 4).

Adicionalmente, existen efectos nocivos vinculados con la salud mental de las integrantes de la comunidad universitaria que han sufrido hostigamiento sexual. Por ejemplo, algunas han encontrado dificultades para trabajar posteriormente con hombres, o han desarrollado desconfianza en sí mismas y en las instituciones (Bull y Shannon, 2023, pp. 6-7). Por ello, es imperativo que las universidades tomen conciencia sobre la importancia de su rol y lo fundamental que es prevenir y atender estos actos de violencia contra las mujeres (Bull y Shannon, 2023, pp. 6-7).

En ese sentido, resulta vital que tanto los Estados como las universidades adopten medidas efectivas destinadas a erradicar el hostigamiento sexual en las universidades para garantizar un ambiente seguro y libre de violencia. Sin embargo, tratándose de centros educativos, no han

diseñado protocolos específicos para prevenir y atender los actos de hostigamiento sexual. Incluso en aquellos casos donde existen protocolos, estos suelen estar mezclados con otras políticas, como las anti-*bullying* o antidiscriminación, lo que genera confusión y falta de claridad para las mujeres en estos espacios sobre qué acciones pueden tomar para reportar los casos de hostigamiento sexual (Bull et al., 2022, p. 6).

a) Principales problemas identificados

A continuación, se abordarán los principales problemas identificados para prevenir y atender los actos de hostigamiento sexual en universidades alrededor del mundo.

(1) Denuncias de actos de hostigamiento sexual en universidades

Un primer obstáculo que se encuentra para atender los actos de hostigamiento sexual en perjuicio de las mujeres en las universidades es el reporte de los mismos. Existe un bajo nivel de denuncia formal de estas conductas por las mujeres, a veces como consecuencia de la normalización de este tipo de violencia, ya sea por falta de claridad en sus sanciones, o incluso por procedimientos que revictimizan a las mujeres que han sufrido violencia y no les ofrecen protecciones apropiadas (Parlamento Europeo, 2023, párr. G).

En cuanto a las barreras para la denuncia formal del hostigamiento sexual en espacios universitarios para las alumnas, se observan las siguientes: (i) consideran que no necesitan apoyo o que los demás pensarán que no es lo suficientemente serio; (ii) dificultad para probar el hostigamiento sexual; (iii) vergüenza; (iv) miedo a no contar con la credibilidad suficiente y el impacto en sus carreras; y (v) poca información sobre cómo reportar los casos ante sus universidades (Heywood et al., 2022, p. 46). Además, otras razones que impiden que las víctimas reporten las conductas de hostigamiento sexual son: (i) la normalización de las conductas del agresor; (ii) el miedo a las represalias que pueda tomar el agresor; (iii) la falta de confianza en una respuesta positiva por parte de las universidades; y (iv) las preocupaciones sobre la confidencialidad de su denuncia (Bull y Rye, 2018, p. 14).

De manera adicional, es frecuente observar que las estudiantes desconocen qué esperar de los procedimientos iniciados por las universidades, como la duración del proceso o las limitaciones en las actuaciones institucionales, lo cual puede generar frustración entre ellas (Universities

UK, 2024, p. 4). A esto se suma la dificultad para reportar los casos de hostigamiento sexual, lo cual se agrava cuando las universidades no ofrecen la protección necesaria para las víctimas frente a la victimización durante los procedimientos. Ejemplos de esto incluyen las amenazas de demandas por difamación por parte de los agresores, los insultos o las represalias académicas en las relaciones profesor-estudiante (Bull & Shannon, 2023, p. 20).

Muchas veces, las presiones sociales e institucionales también pueden disuadir a las estudiantes de denunciar los actos cometidos en su contra, lo que les lleva a creer que iniciar un procedimiento contra su agresor será estresante y en vano, debido a que anticipan un resultado insatisfactorio (Office for Students, 2022, p. 3).

De igual manera, otra de las dificultades que existen surge cuando hay múltiples víctimas de hostigamiento sexual en las universidades frente a un mismo agresor. Ante estos casos, las universidades han adoptado distintos enfoques. Por un lado, se ha requerido resolver los casos anteriores antes de abrir un nuevo procedimiento (Bull y Shannon, 2023, p.45). Por otro lado, se ha optado por permitir que las víctimas actúen como testigos en los distintos procedimientos abiertos contra el mismo agresor (Bull y Shannon, 2023, p.45).

Asimismo, la falta de orientación por parte de los Estados sobre cómo deben responder las universidades ante casos de hostigamiento sexual es un problema latente, especialmente para resolver cuestiones como: (i) la relación entre las agrupaciones estudiantiles y la universidad en el manejo de los casos; (ii) las situaciones de quejas y contra quejas; (iii) la coordinación entre el proceso de denuncia de los estudiantes y el proceso disciplinario del personal; (iv) las respuestas ante las denuncias de hostigamiento sexual; y, (v) los remedios apropiados que se pueden otorgar a las víctimas (Bull y Shannon, 2023, p.47).

Esta falta de claridad continua en los procedimientos para reportar casos de hostigamiento sexual en las universidades vulnera el derecho de las afectadas de acceder a la justicia, y a poder disfrutar de un ambiente idóneo para recibir su educación superior.

(2) Discriminación durante el procedimiento

Existe una estrecha relación entre la VCM y la discriminación, estando esta conexión presente en la evaluación de casos de hostigamiento sexual en las universidades. Ello se evidencia durante los procedimientos de investigación de estos actos, en donde las víctimas sufren de un

trato discriminatorio por ser mujeres. Por ejemplo, en el caso de Charlotte, el estudio de Bull y Shannon (2023, p. 19) sobre respuestas institucionales a reportes de violencia de género y hostigamiento identificó que fue tratada de manera diferente a su agresor durante el procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual de su universidad, puesto que a él se le permitió ver las transcripciones de los testimonios de ambos, otorgándole la oportunidad de brindar más detalles, pero a ella no (Bull y Shannon, 2023, p.19).

Es así como el hostigamiento sexual contra las mujeres –y el procedimiento a cargo de investigar y sancionar estas conductas– puede reflejar actitudes y creencias discriminatorias de la sociedad en general, incluidas aquellas basadas en género. Producto de ello, se ha identificado que las niñas y las mujeres denuncian una mayor incidencia de hostigamiento sexual en línea que los niños y los hombres (Universities UK, 2019, p. 6).

También existe una disparidad en la experiencia y los derechos de la víctima y el agresor durante los procedimientos disciplinarios. Por ejemplo, en algunas universidades, las denuncias presentadas por las víctimas generan dos procesos separados: uno de queja por actos de hostigamiento sexual y otro disciplinario para el acusado (Bull & Shannon, 2023, p. 48). Esto ocasiona que la víctima solo tenga un papel de testigo en el proceso disciplinario, o que, incluso si está insatisfecha con el resultado, no pueda apelar debido a que no es parte del proceso (Bull & Shannon, 2023, p. 48).

De esta manera, la *Office of the Independent Adjudicator*, una entidad independiente encargada de atender los reclamos de los estudiantes sobre las universidades de Inglaterra y Gales, ha señalado que en algunos casos se solicita al estudiante que preste una declaración en una audiencia disciplinaria del personal (Office of the Independent Adjudicator, 2018). Por lo tanto, la universidad debe garantizar que el ambiente sea seguro para el estudiante, evitando que el agresor pueda interrogarlo (Office of the Independent Adjudicator, 2018).

Asimismo, existe una desigualdad en el trato que reciben las víctimas dependiendo de su rol en la comunidad universitaria. A modo de ejemplo, en algunas universidades se observa que cuando la víctima es un miembro del personal, cuenta con acceso a más derechos, puesto que puede acudir al tribunal laboral (Bull y Shannon, 2023, p. 49). Sin embargo, en cuanto a los remedios que se pueden recibir, los estudiantes cuentan con más probabilidades de obtenerlos,

dado que otorgar un remedio a un miembro del personal podría interpretarse como un reconocimiento de responsabilidad por parte de las universidades (Bull y Shannon, 2023, p.49).

(3) Procedimiento

Las dificultades en el proceso de denuncia de las conductas que constituyen hostigamiento sexual no son la única barrera para las víctimas. Se han observado casos en los cuales las universidades no han atendido casos de hostigamiento sexual hasta que no haya habido un riesgo de que el mismo se vuelva público, o hasta que la víctima se comunique con los altos cargos en las universidades (Bull & Shannon, 2023, pp.18-19). En Australia, se ha observado que en algunos casos, el manejo de los procedimientos disciplinarios ha llegado a causar traumas a las víctimas, mientras que en otros, los estudiantes optaban por no completar sus estudios (Basford et al., 2023).

También se ha evidenciado que existen inconsistencias por parte de las universidades durante los procedimientos disciplinarios. Esto ha ocurrido en universidades del Reino Unido, en donde se ha destacado que la manera en la que se llevan los procedimientos disciplinarios depende del supervisor del caso, lo que permite que estos sean altamente complejos y cambiantes, o que puedan estar influenciados por estereotipos o desequilibrios de poder entre el personal y los estudiantes (Bull & Shannon, 2023, p. 43).

En esa línea, se ha identificado que un acto de hostigamiento sexual puede dar lugar a distintos procedimientos, lo que genera dudas por parte de las afectadas sobre a cuál procedimiento acudir, o si se deben iniciar más de uno, y en ese caso, cuál es el orden de prioridad entre los procedimientos (Universities UK, 2024, p. 9). Esto puede ocurrir especialmente en el caso de estudios en el extranjero (Universities UK, 2024, p. 9).

De igual manera, se han encontrado negligencias durante el manejo de los procedimientos por las universidades, siendo un ejemplo de ello los vacíos generados por el mal manejo de las pruebas. Por ejemplo, se han reportado casos en los que únicamente se han tomado en cuenta los testimonios de los testigos de los agresores y no los de las víctimas, o en donde no se han realizado esfuerzos para recolectar testimonios, a pesar de haber sido solicitado por las víctimas (Bull y Shannon, 2023, p. 20). En ese sentido, debe quedar claro que las universidades se

encuentran obligadas de garantizar los requerimientos básicos de un debido procedimiento (Universities UK, 2024, p. 20).

Asimismo, un problema desatendido durante los procedimientos disciplinarios –y uno de los más preocupantes– es la poca atención a los intereses de las afectadas. En el caso de James, él y 14 estudiantes de doctorado reportaron al líder de su grupo de investigación por *bullying*, y hostigamiento sexual y racial, buscando que se detenga el daño causado y se resguarde su salud mental, buscando evitar que sus estudios se afecten en mayor medida (Bull & Shannon, 2023, p. 28). Sin embargo, la universidad se concentró en la denuncia, fallando en adoptar medidas de protección que atiendan a lo solicitado por los estudiantes (Bull & Shannon, 2023, p. 28).

Además, ocurre en muchas ocasiones que el personal encargado de realizar las investigaciones en el marco de estos procedimientos no ha recibido capacitación en la materia (Bull & Shannon, 2023, p. 42). Incluso cuando las autoridades han recibido una capacitación, resulta necesario que estas se continúen impartiendo, debido a que en la práctica aún carecen de claridad en cuanto a los conceptos del procedimiento y las reglas a seguir (Bull & Shannon, 2023, p. 42).

Por otro lado, se identifica que muchas instituciones optan por utilizar la mediación como una vía para abordar los casos de hostigamiento sexual en universidades; sin embargo, la presencia de estas entre el agresor y la víctima de hostigamiento sexual pueden ser peligrosas, producto del desbalance de poder que existe entre ellos en las universidades (Bull y Shannon, 2023, p. 14). Resulta oportuno mencionar el caso de Sophie, quien sufrió hostigamiento sexual de su supervisor del doctorado, del cual era altamente dependiente debido a la especialidad de su trabajo; y, en donde la universidad planteó que tengan una reunión de resolución del conflicto (Bull y Shannon, 2023, p. 16). Aunque el supervisor se disculpó por sus conductas, se observó que al momento de revisar el trabajo de Sophie, se demoraba un tiempo desproporcionado en responder o no otorgaba respuesta alguna (Bull y Shannon, 2023, p. 16). Ante este tipo de situaciones, es necesario que las universidades opten por iniciar un procedimiento disciplinario contra el docente o supervisor (Bull y Shannon, 2023, p.17) y no permitan que se afecte el trabajo de la hostigada como consecuencia de la inacción de la universidad.

(4) Sanciones y remedios

Las sanciones adecuadas en materia de hostigamiento sexual en universidades juegan un rol determinante, no solo en conseguir justicia para las víctimas, sino también en generar un efecto disuasorio en la comunidad universitaria que permita prevenir que actos similares se cometan en un futuro. Sin embargo, respuestas contradictorias y poco articuladas por parte de las autoridades universitarias generan una desprotección en las víctimas. Este es el caso de Victoria, cuya universidad determinó que no se habían cometido actos de hostigamiento sexual en su contra (Bull y Shannon, 2023, p. 21). No obstante, la universidad concluyó que las acciones del agresor infringieron sus deberes de conducta ante la institución (Bull y Shannon, 2023, p. 21). En ese sentido, las universidades deben comprender que el estudiante que presenta una denuncia debe recibir una solución que atienda a los daños que se le han causado en su calidad de miembro de la comunidad universitaria, ya sea en relación con sus estudios o su salud, y la sanción a imponerse debe estar acorde con ello (Office of the Independent Adjudicator, 2018).

Asimismo, de la mano de una adecuada sanción de los casos de hostigamiento sexual, debe ir un remedio proporcional al daño sufrido por las víctimas; no obstante, una vez más, esto muchas veces está lejos de ser real. La alumna Gemma tuvo que seguir un procedimiento de denuncia que duró nueve (9) meses para que se determinara que había sufrido hostigamiento sexual por parte de su profesor (Bull y Page, 2022). Como consecuencia de estos actos, ella abandonó el primer año de su carrera, frente a lo cual la universidad le otorgó un reembolso de sus tasas académicas (Bull y Page, 2022). Sin embargo, por miedo a volverse a encontrar con su profesor, Gemma optó por cambiar su carrera, sin que pueda estudiar aquello que tanto le apasionaba (Bull y Page, 2022). De esta manera, se puede notar que, aunque las universidades brinden remedios, estos pueden encontrarse lejos de velar por los intereses de las víctimas y proteger sus derechos, como ocurrió en el caso de Gemma y su derecho a la educación.

Los resultados de los procedimientos disciplinarios en esta materia pueden variar, pero deben garantizar una sanción y un remedio en caso de ser declarados fundados. Por tanto, las soluciones que planteen las universidades pueden consistir en una disculpa, la adopción de medidas destinadas a prevenir acciones futuras, o en un remedio académico o económico, atendiendo en todo momento al impacto que han generado las conductas nocivas en el estudiante y en sus necesidades (Office of the Independent Adjudicator, 2018).

Por último, se observa que a veces no existe una instancia a la que las víctimas puedan acudir en caso tengan quejas sobre las acciones de las universidades; y, en los casos en que esta existe, las víctimas no acuden por falta de confianza en las entidades (Bull y Page, 2022). Adicionalmente, algunas de las razones por las que las víctimas no recurren a una entidad que fiscalice el desenvolvimiento de las universidades en esta materia son: (i) la dificultad para acceder a sus servicios; (ii) la duración del procedimiento; y, (iii) la falta de orientación legal para iniciar el mismo (Bull y Rye, 2018, p.5).

b) Principales medidas propuestas por los Estados y las universidades

Es innegable la necesidad de que los Estados y las universidades colaboren para proteger el bienestar físico, mental y emocional de las mujeres frente al hostigamiento sexual en entornos académicos. Un ejemplo destacado es el caso de Simon Walters, director de acceso, bienestar y equidad en la Universidad de Murdoch, quien ha impulsado la implementación de políticas y procedimientos específicos para abordar este tipo de conductas, incluyendo la posibilidad de presentar denuncias de forma anónima, así como la capacitación de la comunidad universitaria en este tema (Thompson, 2023).

Asimismo, las universidades no deben desmerecer incidentes menores que ocurran en este espacio, pues pueden formar parte de un esquema más grande de conductas inadecuadas por parte su personal, como el uso de redes sociales para comunicarse con estudiantes, comprarles regalos, realizarle preguntas inadecuadas o agendar reuniones los fines de semana o en la noche (Bull, 2024).

En el *“Report on the prevalence of sexual harassment and sexual assault among university students in 2021”*, Heywood, Myers, Powell, Meikle y Nguyen (2022) señalaron que se debían adoptar las siguientes acciones para atender casos de hostigamiento sexual en espacios universitarios (p. 6): (i) garantizar espacios de estudio seguros; (ii) concientizar a los estudiantes y al personal sobre los procedimientos de denuncias y los mecanismos de apoyo; (iii) eliminar actitudes que minimizan, excusan o culpan a las hostigadas de este tipo de conductas cometidas en su contra; y, (iv) diseñar estrategias de prevención y atención adecuadas para actos de hostigamiento sexual.

A continuación se detallarán algunas de las medidas que se han adoptado a nivel mundial para prevenir, investigar, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual, centrándose en las medidas adoptadas en Estados Unidos de América, Unión Europea y Reino Unido, considerando sus avances en la materia.

(1) Estados Unidos de América

En países pioneros en la regulación de hostigamiento sexual en universidades como los Estados Unidos de América, se advierten avances considerables en la materia, pero aún con una necesidad de adoptar mejoras en torno a cómo se encuentra delimitado y a las protecciones que deben darse para resguardar a las potenciales víctimas de dichas conductas.

El *U.S. Department of Education* (2024) publicó en abril de este año una regulación final del Título IX sobre *Regulations, Providing Vital Protections Against Sex Discrimination*, que prohíbe actos discriminatorios por razón de sexo en los programas de educación que reciban el apoyo económico federal. En ese sentido, esta regulación busca la igualdad en entornos educativos, e igualdad de oportunidades para los estudiantes de todo el país, asegurándose que ninguna persona sufra discriminación por razón de sexo, incluyendo el hostigamiento por razón de sexo o la violencia sexual (U.S. Department of Education, 2024).

Sin embargo, se ha considerado que el cumplimiento con los requisitos del Título IX sea lo mínimo que las universidades hagan para apoyar a su personal y a sus estudiantes (Case IQ, s.f.). En ese sentido, para generar un cambio real en la materia, se debe identificar las causas estructurales, como las relaciones de poder existentes en este espacio, sancionar a los responsables y adoptar políticas y estrategias adecuadas para combatir el hostigamiento sexual (Case IQ, s.f.).

Por otro lado, se cuenta con la *Violence Against Women Act* (en adelante, la “VAWA”), que se promulgó originalmente en 1994. A la fecha, los delitos principalmente abordados por esta norma incluyen la violencia doméstica, la agresión sexual, la trata sexual y la violencia en el noviazgo (Hanson, 2023). En el año 2022, esta ley fue modificada implementando nuevos programas, como los destinados a abordar la disponibilidad de exámenes forenses de agresión sexual, e incluyó disposiciones para hacer frente a la ciberdelincuencia y la difusión no

consentida de imágenes íntimas (Hanson, 2023). Asimismo, dentro de las subvenciones otorgadas por la VAWA, se encuentran aquellas destinadas a reducir la violencia doméstica, en el noviazgo, la agresión sexual y el hostigamiento en el campus para mejorar la respuesta a los delitos relacionados con la VAWA en las instituciones de enseñanza superior (Hanson, 2023, p.8). En ese sentido, la VAWA ha buscado salvaguardar la integridad física y mental de las mujeres dentro de las universidades, garantizando sus derechos.

A modo de ejemplo, la Universidad de Princeton ha adoptado una política de conductas sexuales indebidas, en donde se señala que el Vicerrector de Equidad y Diversidad Institucional actúa como Coordinador de Conducta Sexual Inapropiada/Título IX de la universidad, teniendo como responsabilidades las siguientes: (i) comunicarse con todos los integrantes de la comunidad universitaria en relación con el Título IX y las modificaciones a la VAWA, al igual que brindar información sobre los derechos en la materia; (ii) evaluar las políticas aplicables de la universidad sobre este tema; y (iii) atender a cualquier informe o queja formal sobre conductas que infrinjan esta política (Universidad de Princeton, 2022).

Por último, otra medida positiva que se ha implementado, es aquella realizada por la Universidad de Oregon, que brinda una tarjeta de identificación a sus estudiantes cuando llegan al campus, en donde se encuentra el número de teléfono del equipo de respuesta sobre actos de violencia sexual (Rix, 2023). Esto permite poner en contacto a los estudiantes con un defensor confidencial que les preguntará si necesitan atención médica y si cuentan con el apoyo necesario (Rix, 2023).

(2) Unión Europea

El Parlamento Europeo (2023, párr. 8), una de las principales instituciones de la Unión Europea, determinó que los Estados deben destinar esfuerzos a la investigación y recopilación de información sobre conductas de hostigamiento sexual de manera desagregada, incluyendo las que se generan en línea, así como profundizar en sus causas y consecuencias.

De igual manera, es innegable el rol fundamental que cumple la prevención del hostigamiento sexual. En ese sentido, se requiere que la sociedad en su conjunto participe activamente en el cambio social necesario, mediante la implementación de campañas de prevención (Parlamento Europeo, 2023, párr. 10). Para prevenir este tipo de violencia, es necesario invertir en

capacitaciones a largo plazo, difundir información relevante, implementar políticas de tolerancia cero y proporcionar la asistencia psicológica y orientación legal necesaria a las víctimas, así como eliminar los estereotipos que fomentan este tipo de conductas (Parlamento Europeo, 2023, párr. 15). A modo ejemplo, la Universidad de Basel animó a Esther Uzar, una estudiante de doctorado, a denunciar que había sido hostigada sexualmente durante cinco (5) años por un profesor (Feresin, 2023). Frente a ello, dicha casa de estudios analizó las políticas de protección, redactó un código de conducta e implementó capacitaciones para los integrantes de la comunidad universitaria (Feresin, 2023).

El *European Research Area and Innovation Committee* estableció cinco recomendaciones para todos los actores de la Unión Europea, para erradicar los actos de violencia en los espacios de investigación y educación superior: (i) reconocer la violencia de género en la investigación y la enseñanza superior como un problema que no debe ser tolerado; (ii) aumentar los esfuerzos para la igualdad de género en este ámbito; (iii) establecer alianzas con las principales partes interesadas, tanto a escala nacional como transnacional; (iv) destinar los mismos esfuerzos que se emplean para otros problemas como la mala conducta en la investigación, a eliminar la violencia en perjuicio de la mujer en estos espacios; y, (v) promover la concientización sobre la necesidad de adoptar estrategias en esta materia, a través de la difusión de campañas, entre otros recursos (European Research Area And Innovation Committee, 2020, pp. 7-8).

(3) Reino Unido

En el Reino Unido se han identificado buenos ejemplos de medidas adoptadas por las universidades para prevenir y atender el hostigamiento sexual en las universidades. Por ejemplo, Kelly tuvo una experiencia positiva al momento de reportar el hostigamiento sexual cometido en su contra, debido a que contó con el apoyo de una autoridad universitaria a cargo de su caso, quien se reunía con ella semanalmente y comprendía la importancia de proporcionar un espacio seguro para las hostigadas al interponer estas denuncias (Bull & Shannon, 2023, pp. 10-11).

Asimismo, no se debe de perder de vista que la colaboración es un componente fundamental para prevenir y responder al hostigamiento sexual, incluyendo el que ocurre en línea. En ese sentido, es necesario el apoyo de los líderes comunitarios y los servicios especializados, para

apoyar a los estudiantes, formar al personal, analizar el problema y desarrollar políticas y procedimientos institucionales eficaces (Universities UK, 2019, pp. 6-7).

También se han reportado casos de éxito con relación a respuestas de denuncias de hostigamiento sexual, al adoptarse las siguientes acciones: (i) medidas de protección, como la prohibición de contacto entre la víctima y el agresor; (ii) la designación de un investigador externo; (iii) el acompañamiento de la víctima de alguien de su confianza durante las entrevistas; (iv) investigaciones transparentes donde la víctima pueda acceder a la información recopilada; y, (v) reportes de ex alumnos sobre aspectos de mejora en los procedimientos disciplinarios (Bull & Shannon, 2023, p. 12).

De esta manera, no se debe perder de vista que los estudiantes denunciadores deben ser informados acerca de las alternativas con las que cuentan y deben poder acceder a un resumen de los procedimientos pertinentes, estableciendo las ventajas, desventajas y limitaciones y el impacto que la elección de cada uno puede tener (Universities UK, 2024, p. 4). En ese contexto, es importante que la información que brinde la universidad no tenga ningún sesgo que pueda influenciar la decisión del estudiante (Universities UK, 2024, p. 4).

Como se ha mencionado con anterioridad, es necesario que las autoridades al momento de atender este tipo de casos, tomen en cuenta las necesidades e intereses de las hostigadas, para lo cual es indispensable que se adopten medidas destinadas a: (i) implementar disposiciones que tengan como centro a la víctima; (ii) estandarizar el procedimiento para reportar las conductas de hostigamiento sexual, asegurando que los mismos derechos sean otorgados a las víctimas y a los agresores; y, (iii) reducir los tiempos para atender los casos (Bull & Shannon, 2023, p.39).

Siendo la cooperación esencial en la lucha contra el hostigamiento sexual en entornos universitarios, la participación de los estudiantes en la adopción de políticas es indispensable, con la finalidad de implementar un enfoque institucional que agrupe las actividades de toda la universidad, como pueden ser las campañas de sensibilización y el fomento del civismo (Universities UK, 2019, p. 7). Asimismo, entre las acciones implementadas por las universidades también se pueden mejorar o crear nuevos procesos de denuncia y vías de apoyo para los estudiantes, desarrollando vínculos con los servicios de apoyo especializados (Office for students, 2022, p. 8).

Finalmente, en el *“Working paper: Online sexual harassment in UK universities and performing arts institutions: are we doing enough?”*, Anna Bull, Adrija Dey, Caroline Hilgers, Aisling Towl y Rachel Vogler (2022), dieron las siguientes recomendaciones en la materia (p.8): (i) las instituciones de educación superior deben contar con lineamientos específicos sobre violencia sexual y violencia de género; (ii) las mencionadas políticas deben ser de fácil acceso; y, (iii) se deben adoptar programas de concientización para el personal y los estudiantes sobre el hostigamiento sexual, incluyendo aquél que se da en línea.

Como se ha podido apreciar de esta sección, aún cuando ha habido esfuerzos a nivel mundial para abordar el hostigamiento sexual en los espacios universitarios, esta lucha aún continúa. Entre los principales obstáculos se encuentran la falta claridad de los procedimientos a seguir, barreras para la denuncia de estas conductas, la necesidad de implementar un enfoque centrado en las necesidades de las mujeres que se han visto perjudicadas por este tipo de violencia, por señalar algunos.

En ese sentido, para ganar la lucha frente al hostigamiento sexual en este ámbito, es necesaria la colaboración del Estado, las universidades, organismos especializados, y de las principales afectadas, las mujeres. De esta manera se podrán implementar medidas holísticas que prevengan, protejan, investiguen, sancionen y otorguen remedios a las mujeres ante las violaciones a sus derechos, como lo son el acceso a la justicia, la educación y la salud.

2. Perspectiva peruana

a) Retos en la Educación Superior para mujeres en el Perú

El Perú fue uno de los últimos países en Latinoamérica en legalizar el derecho a que las mujeres accedan a universidades y ejerzan sus profesiones en 1908 a través de la promulgación de la Ley No. 801 sobre la “Opción de grados académicos por las mujeres”. Mientras tanto, países como Argentina habían legalizado el acceso en 1869; Brasil, en 1887; Chile, en 1877; Cuba, en 1883; y, México, en 1893 (Chávez Irigoyen, 2023, p.6). A pesar de su legalización tardía, el Perú lleva más de cien años desde adoptada esta decisión, y hoy en día las mujeres constituyen el 54% de estudiantes egresadas de universidades de acuerdo con la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (en adelante, la “Sunedu”) (Chávez Irigoyen, 2023, p.6).

Al 2022, la Sunedu determinó que ha aumentado la tasa de término de estudios de las mujeres, sobre todo en mujeres de entre 21 y 35 años (equivalente a un 14,2%), quienes constituyen la mayoría de mujeres con educación superior en la población económicamente activa (PEA) (Chávez Irigoyen, 2023, p.9; Sunedu, 2022, p. 202). A pesar de la existencia de un mayor acceso a la educación superior por parte de mujeres en la actualidad, ello no implica que haya un acceso igualitario entre hombres y mujeres libre de discriminación (UNESCO, 2010, pp. 71-72). En ese contexto, pese a que hoy en día la mayoría de estudiantes sean mujeres, la Sunedu no ha abordado cómo es que la violencia contra la mujer –de la cual es más susceptible de sufrir– puede afectar su ingreso, curso y egreso de centros universitarios en sus más recientes reportes.

De acuerdo con un estudio realizado por Datum Internacional (2018, p.68) sobre la mujer peruana, seis de cada diez mujeres declararon haber sufrido acoso sexual, de las cuales el 4% de casos ocurren en centros de estudios (2018, p.70). Estos alarmantes datos ponen de manifiesto la urgencia de abordar el problema del hostigamiento sexual en el ámbito educativo, específicamente el universitario. Además, este mismo estudio posiciona al Perú como el segundo país en América con mayor número de casos de acoso sexual a mujeres (Datum Internacional, 2018, p.69), lo cual subraya la urgencia de incorporar estrategias efectivas para prevenir y sancionar estas conductas, especialmente en entornos académicos donde debería primar un ambiente seguro y respetuoso para todas las estudiantes.

De acuerdo con un estudio realizado por el Ministerio de Educación (en adelante, el “Minedu”) (2018) en función a información reportada del 25 de junio al 20 de julio de 2018, el cual consistió en la realización de encuestas a 131 universidades, se identificó que en cuatro de cada diez se habían reportado casos de hostigamiento sexual. Sobre ello, el Minedu (2018) identificó que el 37% de universidades públicas y privadas cuenta con un registro de casos de hostigamiento presentados ante sus establecimientos, 22% de ellas cuenta con disposiciones internas que permitan prevenir el hostigamiento sexual, 31% de ellas cuenta con un procedimiento de actuación para atender conductas de hostigamiento sexual y 52% de ellas ha establecido sanciones para este tipo de violencia sexual. Ello pone en evidencia la insuficiente atención y medidas preventivas adoptadas por las instituciones universitarias ante el preocupante fenómeno del hostigamiento sexual.

En el Perú, al igual que en otros países de la región, el activismo de mujeres universitarias y diversos colectivos ha desempeñado un papel crucial en fortalecer las leyes contra la violencia de género, incluso en entornos educativos (Fernández, 2019, pp. 76-78). En la PUCP, las estudiantes y exalumnas, unidas en el movimiento "Se acabó el silencio", han desafiado a las autoridades universitarias en múltiples ocasiones, y es a través de su movilización que se ha destacado la importancia de abordar el hostigamiento sexual dentro de las universidades. Incluso han puesto de manifiesto la existencia de mecanismos institucionales para investigar y sancionar este tipo de conducta que previamente habían sido ignorados o invisibilizados (Fernández, 2019, p. 62). Un estudio realizado por la PUCP en el 2022 buscó identificar el estado de la cuestión sobre la situación del hostigamiento sexual en el país y puntualmente en esa universidad, y determinó que al igual que lo que sucede en los espacios de trabajo, el verdadero problema radica en la incidencia de las relaciones de poder que se ven respaldadas por diferencias sexuales, afectando a las mujeres en distintos roles como el de estudiantes y docentes, entre otros (Ilizarbe, 2022, p. 37).

Con lo expuesto, se evidencia que el espacio universitario es percibido como un ámbito de particular vulnerabilidad para mujeres en el Perú, producto de las relaciones de poder presentes en dichos espacios (Defensoría del Pueblo, 2019, p.6). Ello se constata con los hallazgos del "Informe de Adjuntía N° 008-2019-DP/ADM" elaborado por la Defensoría del Pueblo, en donde se acreditó que en la mayoría de casos los agresores fueron autoridades o profesores, aprovechándose de las relaciones interpersonales que ostentaban con las víctimas (Defensoría del Pueblo, 2019, p.6). Sumado a ello, dicho informe hace alusión, en este tipo de casos, al "poder del docente", pues existe "el temor de algunas estudiantes a realizar denuncias por hostigamiento sexual" (Defensoría del Pueblo, 2019, p.33), lo cual se relaciona estrechamente con el reconocimiento del docente o sus relaciones amistosas dentro de la casa de estudios (Defensoría del Pueblo, 2019, p.33).

Reconociendo que los espacios universitarios pueden ser lugares propicios para la ocurrencia del hostigamiento sexual, la legislación peruana ha avanzado en la regulación de la misma en consonancia con los principios constitucionales de igualdad y dignidad. La "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" (2007) (en adelante, "Ley N° 28983"), y la "Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar" (2015) (en adelante, "Ley N° 30364"), establecen medidas para asegurar la igualdad de género y prevenir la violencia.

b) Avances en la regulación del procedimiento de investigación y sanción (PIS) del hostigamiento sexual en universidades peruanas

Existe un marco legislativo general que busca resguardar la igualdad entre hombres y mujeres en el Perú, pero específicamente la “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” (2003) (en adelante, “Ley N° 27942”), define y sanciona el hostigamiento sexual, estableciendo procedimientos para su investigación y sanción en su artículo 2: (i) entidades de trabajo públicos y privados; (ii) instituciones educativas, que incluyen a universidades públicas y privadas; (iii) instituciones policiales y militares; y, (iv) otras personas que se encuentren en relaciones de sujeción no reguladas por el área laboral del derecho. Además, el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, desarrolla las disposiciones –generales y específicas– para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en distintos espacios.

Por otro lado, se han aprobado los Nuevos Lineamientos (2021) que abordan el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual (en adelante, el “PIS del hostigamiento sexual”) en universidades peruanas. A pesar de estos avances normativos, ello no garantiza que su tipificación sea lo suficientemente integral y se ciña a instrumentos interamericanos en la materia o que su implementación sea efectiva, lo cual será abordado a la luz del Estándar de la CBP en los siguientes acápite.

Sobre los lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para abordar el PIS para actos de hostigamiento sexual en universidades peruanas, ha habido tres hasta la fecha a lo largo de cuatro años: (i) la derogada Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU, que aprobó los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” (en adelante, “la primera versión de los lineamientos”), (ii) la derogada Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, que aprobó los “Lineamientos para la Elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” (en adelante, “la segunda versión de los lineamientos”), y (iii) los vigentes Nuevos Lineamientos (2021).

En cuanto a cambios significativos en cada versión de los tres lineamientos, se observa que la primera versión de los lineamientos (2018) pretendía establecer pautas mínimas que las universidades deberían considerar al armar sus protocolos para la prevención y actuación en materia de hostigamiento sexual en universidades, mientras que las siguientes dos versiones (2019 y 2021) establecen expresamente como finalidad que dichos lineamientos debían ser tomados en cuenta por las universidades en el diseño de sus protocolos internos.

La primera versión de los lineamientos (2018) hacía alusión a elementos básicos a considerar en el procedimiento administrativo disciplinario para actos de hostigamiento sexual en universidades peruanas. Lo más destacable de esta versión de los lineamientos es la sección que hace mención a los órganos encargados del PIS en las universidades en el marco de estos casos: (i) la Defensoría Universitaria y (ii) el Tribunal de Honor Universitario. Estos lineamientos se limitan a señalar qué autoridad estaría encargada de cada instancia y algunas funciones básicas que ostentaría cada una, dejando a discreción de las universidades los criterios de selección de cada órgano. Por otro lado, el procedimiento detallado en estos lineamientos únicamente aborda: (i) la presentación de la queja, (ii) la instancia competente y descargos de la queja, y (iii) la evaluación preliminar, dejando nuevamente a discreción de las universidades aspectos elementales del procedimiento, así como qué medidas cautelares puede adoptar en el marco de los procedimientos y cómo mantener la reserva y confidencialidad de los casos.

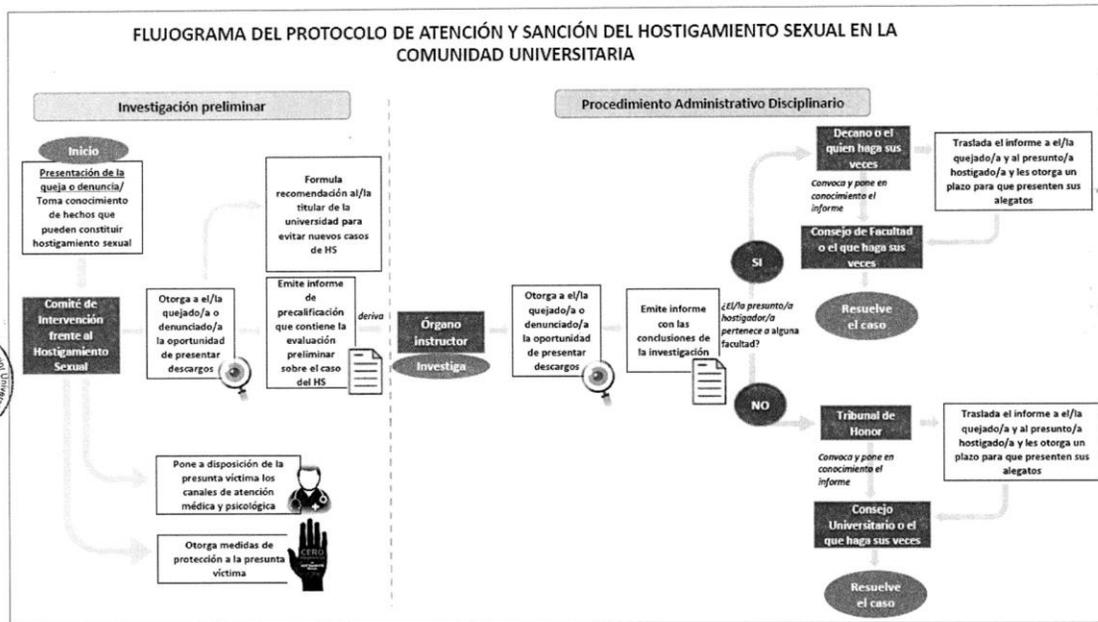
Por otro lado, la atención de casos en estos lineamientos (2018) se limitaba a la recepción de quejas, como hoy se prevé en los Nuevos Lineamientos (2021). En líneas generales, esta primera versión de los lineamientos (2018) deja a discreción de las universidades la toma de decisiones sobre muchos aspectos que la norma sí debería regular. A modo de ejemplo, el artículo 6.5.f de los lineamientos del 2018 establece que el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, “PAD”) aplicable depende del régimen laboral del hostigador; y, específicamente, que cuando el presunto agresor sea un alumno, la universidad debe aplicar el procedimiento disciplinario que corresponda. Sobre ello, la ambigüedad sobre qué procedimiento administrativo resulta aplicable –al menos para el caso de estudiantes– se ve precisado en las siguientes dos versiones de los lineamientos.

Sobre los segundos lineamientos del 2019 y los Nuevos Lineamientos vigentes del 2021, se observa que se buscó desarrollar más a fondo y detallar cada etapa del PIS del hostigamiento

sexual. Adicionalmente, se optó por incluir un protocolo modelo de atención y sanción del hostigamiento sexual en las universidades peruanas que sirva de referencia para las casas de estudio al momento de elaborar sus documentos normativos internos en la materia, así como un modelo de presentación de queja por actos de hostigamiento sexual. Los Nuevos Lineamientos del 2021, además de incluir a los mencionados documentos, también consideraron un modelo de “acta de derechos de la persona denunciante”. Entre los lineamientos del 2019 y 2021, la diferencia que resulta más resaltante radica en las etapas del PIS del hostigamiento sexual en la materia y los órganos encargados de llevar a cabo dicho procedimiento en sus respectivas fases. Sobre ello, es importante resaltar que cada versión de los lineamientos atribuyó responsabilidades en el procedimiento a autoridades diferentes.

En el caso de los lineamientos del 2019, se contaba con dos momentos en el PIS del hostigamiento sexual: (i) la Investigación Preliminar y (ii) el PAD. El órgano encargado de recepcionar la queja de la presunta víctima o de un tercero –o de dar inicio al procedimiento de oficio– era el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, y este mismo órgano tenía a su cargo la emisión de un informe de precalificación que debía contener la evaluación preliminar del caso. Dicho documento tendría que ser derivado al órgano instructor –el cual no es especificado en esta versión de los lineamientos– y el informe con conclusiones que elabore el órgano instructor tendría que ser derivado al decano de la facultad, sin que se precise si se trataría de la facultad de la víctima o del agresor, en caso fuese un estudiante o egresado. Después, sería el decano quien convocaría al Consejo de Facultad –o el que haga sus veces– para leer las conclusiones del informe, siendo el Consejo de Facultad quien tome la decisión sobre el caso. En el supuesto en que el quejado/a o denunciado/a no perteneciera a ninguna facultad –o el que haga sus veces– le correspondería al Tribunal de Honor recibir el informe con conclusiones de la investigación y al Consejo Universitario –o el que haga sus veces– resolver el caso. Por otro lado, se indicó que, aunque haya una desvinculación del quejado/a o denunciado/a de la universidad, ello no eximiría el inicio o continuación del procedimiento.

Figura N° 1: Figura del Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento sexual en la comunidad universitaria de los Lineamientos recogidos en la segunda versión de los lineamientos

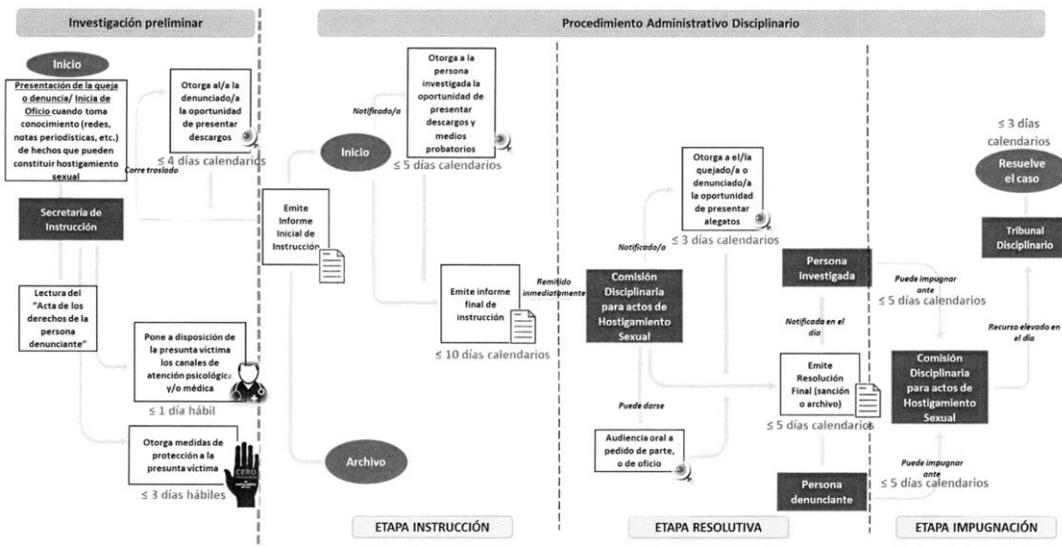


Nota: Este flujograma muestra el “Protocolo de Atención y Sanción del Hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” de los Lineamientos recogido en la segunda versión de los lineamientos.

En el caso de los Nuevos Lineamientos (2021), el PIS del hostigamiento sexual también se divide en: (i) la Investigación Preliminar y en (ii) el PAD, pero a diferencia del procedimiento recogido en los lineamientos del 2019, esta segunda parte del procedimiento se subdivide en tres partes: (a) la etapa de instrucción, (b) la etapa resolutoria y (c) la etapa de impugnación. Para este procedimiento, el Protocolo Modelo de Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Comunidad Universitaria, de los Nuevos Lineamientos (2021) (en adelante, el “Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos” o el “Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos”) ha establecido que las autoridades a cargo del manejo del PIS del hostigamiento sexual deberían ser las siguientes: (i) la Secretaría de Instrucción durante la Investigación Preliminar y la Etapa de Instrucción del procedimiento administrativo disciplinario (art. 3.1), (ii) la Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual (en adelante, la “Comisión Disciplinaria”) durante la Etapa Resolutoria del PAD (art. 3.2) y (iii) el Tribunal Disciplinario durante la etapa de impugnación (art. 3.3). A lo largo de la presente Tesis se abordará con mayor detalle el PIS del hostigamiento sexual a la luz de los Nuevos Lineamientos y su adecuación al Estándar recogido en la CBP.

Figura N° 2: Flujograma del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021)

Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria



Fuente: Elaboración a cargo de la Dipoda.

Nota: Este flujograma muestra el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021).

Sobre la evolución normativa en la materia, se observan mejoras a medida que se han aprobado nuevos lineamientos en materia del PIS del hostigamiento sexual en los espacios universitarios. Sin embargo, resulta alarmante que se hayan aprobado tantas versiones –en un intervalo de cuatro años– con modificaciones sustanciales al procedimiento, específicamente sobre los órganos que deben estar encargados de cada etapa del mismo y las etapas del procedimiento en sí. Ello no solo dificulta –y ha dificultado– que las universidades a lo largo del país logren adaptarse a lo que la norma dispone, sino que pone en situación de indefensión y mayor vulnerabilidad a las hostigadas en estos espacios. Que las personas hostigadas no tengan claridad sobre cuál es el procedimiento vigente y aplicable para su caso y quiénes son los órganos que tienen a su cargo el procedimiento provoca que no solo las hostigadas deban tolerar el sufrimiento de la agresión, sino que también padezcan del estrés de atravesar un procedimiento confuso.

c) Casos viralizados en medios de comunicación

A pesar de la existencia de regulación sobre el procedimiento aplicable para casos de hostigamiento sexual en universidades del Perú, existen casos que ponen de manifiesto que su mera tipificación resulta insuficiente. Existe un caso emblemático en materia de hostigamiento y violencia sexual contra Claudia, una estudiante de Derecho de la PUCP. Ella denunció ante

las autoridades de la universidad a quien en ese momento era su jefe de prácticas preprofesionales en un estudio de abogados y simultáneamente era un alumno de la Maestría en Derecho Penal de la PUCP, por sucesos que ocurrieron fuera de las instalaciones de la universidad (Fernández, 2019, p. 65).

La investigación fue sustentada ante las autoridades del Consejo de Facultad, en donde “se identificaron acciones de docentes que también eran colegas del denunciado, contrarias a las normas éticas que deben regir el comportamiento de los profesores de la universidad”, pero no fueron aprobadas (Fernández, 2019, p. 65). Claudia posteriormente denunció lo sucedido ante el Poder Judicial, en donde la fiscalía también desacreditó lo sucedido indicando que la falta de medios probatorios era insuficiente para determinar la responsabilidad de su presunto agresor (Fernández, 2019, p. 65). En dicho contexto, debido a la edad y estudios de la denunciante, se consideró que tomando en cuenta los recursos que se encontraban a su disposición no se la podía considerar como una víctima (Fernández, 2019, p. 65).

Otro caso que pone de manifiesto no sólo la impunidad sino el riesgo que combaten las afectadas por estos comportamientos en universidades en el Perú se dio a conocer en 2020, cuando Marcela Poirier, exalumna y arqueóloga de la PUCP denunció al catedrático Luis Jaime Castillo por hostigamiento sexual, al haber compartido una imagen de una mujer semidesnuda durante una clase (Infobae, 2022). La Comisión Especial para la Intervención frente al Hostigamiento Sexual de la PUCP inició una investigación de oficio, pero no sancionó al docente cuestionado, debido a que la conducta pasible de sanción sucedió antes de la publicación del Reglamento de la PUCP sobre hostigamiento sexual (Infobae, 2022). Ante la acusación de Poirier, Castillo la denunció penalmente por difamación, exigiendo inicialmente el pago de dos millones de soles, con lo que Poirier fue sentenciada en 2022 al pago de ciento ochenta mil soles y a un año y ocho (8) meses de prisión preventiva (Corte Superior de Justicia de Lima, 2022). Sin embargo, la Quinta Sala de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Lima anuló la sentencia por considerar que hubo graves irregularidades a lo largo del proceso (La República, 2023).

Más recientemente, en 2023 se hizo viral un caso en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (en adelante, la “Unmsm”) en donde un docente fue acusado por cuatro alumnas de haber enviado mensajes y fotos de índole sexual –incluyendo fotos de sus genitales– sin su consentimiento (La República, 2023). Una de las estudiantes inicialmente había decidido no

denunciar el hecho por miedo a represalias y bajo la recomendación de una persona cercana al agresor, pero al enterarse de otra persona que habría sufrido algo similar, decidió denunciarlo (La República, 2023). Lo que resulta más alarmante de este caso es que por más de que el docente fue sancionado y separado por seis meses de la universidad, volvió a dictar clase en la UNMSM, y continuó cometiendo las mismas agresiones (La República, 2023). El Diario La República se contactó con el Defensor Universitario de esta casa de estudios con ánimos de recibir alguna actualización sobre el caso, pero se indicó que el mismo había sido derivado a la instancia de Procesos Administrativos Disciplinarios y que dicho órgano no les informaba sobre las decisiones que decidiría imponer al acusado (La República, 2023).

Los casos expuestos –que solo son ejemplos de una situación generalizada en el país– revelan un preocupante patrón de impunidad y revictimización en situaciones de hostigamiento sexual en las universidades peruanas. Las experiencias de estas estudiantes ilustran las barreras sistémicas que enfrentan las víctimas al buscar justicia y protección. Por un lado, existe una falta de respaldo institucional hacia las víctimas que deciden denunciar estos actos. Por otro lado, la desestimación de las denuncias por parte de las autoridades universitarias y judiciales evidencian la insuficiencia de los mecanismos de protección. También, ponen de manifiesto la necesidad de reformas urgentes en los protocolos de actuación y la sensibilización respecto a la VCM. De esta manera, se subraya la ausencia de responsabilidad y rendición de cuentas por parte de los perpetradores, así como la vulnerabilidad de las víctimas frente a la retaliación legal y social al buscar justicia en el Perú. Peor aún, se da a conocer la poca –o nula– iniciativa por parte de las instancias encargadas de impulsar el procedimiento de manera célere o incluso de ofrecer medidas de protección que resguarden la integridad y seguridad de las estudiantes denunciadas.

d) Información limitada sobre casos de hostigamiento sexual en universidades

Es menester traer a colación que se cuenta con limitada información sobre la cantidad de víctimas de hostigamiento sexual en universidades peruanas, pues la recopilación de información sobre la materia no identifica específicamente cuántas mujeres son afectadas por esta manifestación de violencia en entornos universitarios.

Ejemplo de ello es que el Programa Aurora, encargado de investigar y producir data sobre la violencia que afecta a las mujeres en el Perú, no desagrega la información sobre mujeres que se ven perjudicadas por la violencia en espacios educativos en sus informes anuales. Entre enero y diciembre de 2023, el Programa Aurora identificó en su Cartilla Estadística que de 166,313 casos atendidos sobre VCM e integrantes del grupo familiar, 142,182 (85,5%) corresponden a mujeres. Asimismo, el Programa Aurora (2023a) reportó de que los Centros Emergencia Mujer (en adelante, “CEM”) atendieron 475 casos de acoso sexual en espacios públicos y 438 casos de hostigamiento sexual, sin especificar el género de las víctimas, si ocurrieron específicamente en espacios educativos –como universidades– y qué entienden los CEM por acoso sexual y hostigamiento sexual al momento de diferenciarlos.

A pesar de no desglosar esta información en sus cartillas estadísticas, los CEM reportan sobre diferentes formas de violencia, información que se encuentra disponible en el Portal Estadístico del Programa Aurora. De acuerdo con la Exposición de Motivos del Reglamento de la Ley N° 27942 (p.4), la Ley N° 27942 los CEM comenzaron a recolectar información sobre actos de hostigamiento sexual –específicamente– a partir del 2018. La información más reciente en esta materia se encuentra recogida en una infografía entre enero y abril de 2024, en donde el Programa Aurora (2024) preliminarmente identificó que los CEM han atendido 103 casos de hostigamiento sexual, de los cuales el 57,3% corresponde a los niños, niñas y adolescentes (en adelante, los “NNA”) entre 0 a 17 años, el 41.7% corresponde a adultos entre 18 y 59 años, y el 1.0% corresponde a adultos mayores a 60 años. Sobre ello, se precisa que el 99.0% de agresores son hombres y el 98.1% de los casos son contra mujeres. Entre enero y diciembre de 2023, los CEM atendieron a 438 casos a nivel nacional, de los cuales el 44.1% de casos corresponde a los NNA, el 54.6% corresponde a adultos entre 18 y 59 años, y el 1.4% corresponde a adultos mayores a 60 años (Aurora, 2023b). Similar a como va el 2024, en 2023 el 98.6% de agresores fueron hombres, mientras que el 97.3% de casos se dieron contra mujeres.

A pesar de los esfuerzos de recolectar información en materia de hostigamiento sexual en general, no se cuenta con información que permita identificar la cantidad de casos que ocurren en el ámbito universitario, con lo cual resulta más difícil abordar esta problemática; más aún, cuando de la data disponible se advierte que la mayoría de personas hostigadas pertenecen al grupo etario entre 18 a 59 años (Aurora, 2023b) y más del 98% de casos entre 2023 y 2024 han sido y continúan siendo contra mujeres (Aurora, 2024; Aurora, 2023b).

Conforme a lo expuesto, la problemática del hostigamiento sexual en las universidades peruanas refleja un preocupante patrón de impunidad y revictimización, a pesar de los avances legislativos y el incremento de la participación de las mujeres en la educación superior, por lo que resulta fundamental que instituciones como el MIMP –a través del Programa Aurora– recopilen y desglosen información que versa sobre actos de hostigamiento sexual en universidades del país.

e) Las nuevas tecnologías como espacio de vulnerabilidad

La VCM en espacios virtuales está en auge en los últimos años, sobre todo el hostigamiento sexual. Ello se ha visto constatado por la organización HiperDerecho, que identificó que el hostigamiento en línea viene a ser una de las principales maneras de violencia de género que ocurren en línea. En un estudio que realizó sobre violencia de género en línea en el Perú (2018, p.26), identificó que el 63% de personas encuestadas reportaron haber sufrido de hostigamiento y acoso en línea. De manera similar, el MIMP organizó una conferencia en el 2021 llamada “Acoso virtual en tiempos de Covid-19” a través del Programa Aurora, en donde advirtió que habían aumentado los casos de acoso sexual entre abril y diciembre del 2020 en un 73%.

Ahora, el Código Penal peruano tipifica al acoso virtual y el acoso sexual como delitos en los artículos 151-A y 176-B del Código Penal desde el 2018. Sin embargo, aludiendo a que el sistema normativo peruano hace una distinción en su regulación entre hostigamiento y acoso sexual, y considerando que la presente Tesis busca abordar al hostigamiento sexual en universidades –y no al acoso sexual–, cabe mencionar que en el Perú la Ley No. 27942 (2003) y su Reglamento (2019) abordan al hostigamiento sexual en el (i) régimen laboral privado, (ii) régimen laboral público, (iii) centros educativos y (iv) instituciones militares y policiales, sin hacer referencia a la ocurrencia de hostigamiento sexual virtual, a pesar de que dicha forma de VCM puede ocurrir en dichos espacios.

Sin embargo, cabe mencionar que el Reglamento de la Ley N° 30364, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, siendo de alcance general a diferentes tipos de violencia que pueden afectar a las mujeres, reconoce en su artículo 8.1.a que una modalidad de violencia es aquella que ocurre mediante herramientas tecnológicas y de la información. En esa línea, el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021” aborda la violencia contra la mujer

a través de las tecnologías de la información y comunicación, señalando que los espacios digitales han permitido (i) la normalización de la explotación sexual de las mujeres; (ii) que esta violencia se da en espacios no supervisados; y, (iii) que se creen comunidades en línea que giren en torno a una violencia sexual que queda impune (Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, 2016).

Un caso de hostigamiento sexual en línea en universidades que se dio a conocer en 2022 versó sobre una estudiante de la Universidad Nacional de Ingeniería (en adelante, la “UNI”) que había recibido mensajes de índole sexual de otro estudiante de la misma casa de estudios a través de *Facebook*. Frente a ello, denunció dicha conducta ante la Defensoría Universitaria de la UNI (HiperDerecho, 2022). En palabras de HiperDerecho, organización que acompañó a la estudiante a lo largo del procedimiento de denuncia ante el estudiante agresor, no solo hubo dilaciones en la emisión de la resolución sancionatoria por parte de la UNI, sino que no hubo una disposiciones específicas para atender los comportamientos de hostigamiento sexual, aun cuando existe una obligación dictada por la Ley N° 27942 (HiperDerecho, 2022). Asimismo, se visibilizó “la falta de interés y capacitación de las autoridades universitarias en la recepción de estos casos” (HiperDerecho, 2022).

Así, se advierte que a pesar de que la normativa peruana reconoce que la VCM puede ocurrir en espacios digitales, no existe regulación específica o disposiciones que aborden cómo tratar casos de hostigamiento sexual –en línea– en espacios universitarios, dejando en situación de vulnerabilidad a aquellas víctimas que podrían ser sometidas a dichas agresiones. Por ello, la manifestación de la VCM en estos espacios debe ser considerada por las universidades al momento de diseñar las políticas en la materia (Universities UK, 2019, p.6).

III. CAPÍTULO II

A. Hostigamiento sexual como manifestación de la violencia contra la mujer (VCM)

1. La mujer: condición de vulnerabilidad ante la violencia

Durante largo tiempo, las mujeres han experimentado diversas formas de violencia que han impactado múltiples aspectos de sus vidas. El hostigamiento sexual es una manifestación de violencia contra la mujer, y en ese sentido, es necesario contextualizar qué se entiende por ella y su vínculo con la discriminación. En 1979, con la adopción de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (en adelante la “Cedaw” o “Convención Cedaw”), se reconoció que para alcanzar la igualdad entre la mujer y el hombre se requiere cambiar el rol tradicional que la sociedad establece para cada género. El derecho a la igualdad de las mujeres se ve afectado cuando son objeto de discriminación, motivo por el cual la Convención Cedaw (1979) define a la discriminación contra la mujer como cualquier diferenciación, exclusión o limitación que tenga como causa subyacente el sexo, para anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos por la mujeres (art.1).

En el 11º período de sesiones de las Naciones Unidas (1992) el “Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer” (en adelante el “Comité Cedaw”) reconoció a través de la Recomendación General N° 19 que la VCM discrimina a las mujeres, lo cual obstruye el ejercicio de sus derechos. Un año después, la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (1993) reconoció que la VCM viola los derechos humanos de las mujeres, e hizo un llamado a los Estados a trabajar hacia la erradicación de la VCM. En ella, se señala que el término VCM hace alusión a toda acción violenta hacia la mujer a raíz de su sexo, generándole un daño físico, psicológico o sexual (art. 1).

Siguiendo esa línea, en 1993 la “Declaración y Programa de Acción de Viena” reconocieron que la eliminación de la VCM en la vida pública y privada es una obligación de los DDHH. En 1994, la entonces Comisión de Derechos Humanos condenó por primera vez la violencia de género y ese mismo año nombró a un Relator Especial sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias (La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [Acnudh], s.f.). Un año después, la “Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer” (1995) celebrada en Beijing reafirmó las conclusiones de la Conferencia de Viena, señalando a la VCM como una de las áreas críticas de preocupación (ACNUDH, s.f.).

En 1995, entró en vigor la CBP, el primer tratado en la región en reconocer el derecho de las mujeres a gozar de una vida sin violencia, durante el vigésimo cuarto Período Ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (en adelante, la “OEA”) (OEA, s.f.). El artículo 6 de la CBP (1994) dispone que el derecho de las mujeres a gozar una vida sin violencia incluye –entre otros– a no ser víctima de discriminación y a recibir una educación sin patrones estereotipados de conducta.

En 2017, se conmemoró el 25° aniversario de la Recomendación General N° 19 del Comité Cedaw al ampliar aún más los estándares internacionales sobre la VCM en la Recomendación General N° 35. En ella, el Comité Cedaw (2017, párr. 2) reconoció que la prohibición de este tipo de violencia había evolucionado hasta ser considerado como un principio del derecho internacional consuetudinario, vinculando a todos los Estados. En ese orden de ideas, la Recomendación General N° 35 establece que los Estados se ven obligados a cumplir con el Estándar de debida diligencia, siendo esta una obligación que implica que los Estados deben tomar estrategias para prevenir y proteger a las mujeres contra la violencia, castigar a los perpetradores de actos violentos y compensar a las víctimas de violencia (Comité Cedaw, 2017a, párr. 24.2.b). El alcance de este Estándar será desarrollado en el Capítulo III de la presente Tesis.

Más recientemente, se decidió incluir –por primera vez– en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas ([ONU], 2015) (en adelante, la “ONU”) la necesidad de “lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas” en su Objetivo 5. El numeral 2 de este Objetivo dispone que es necesario erradicar cualquier manifestación de VCM en espacios públicos y privados (ONU, 2015). A pesar de que esta sea la primera vez que se hace alusión a la VCM como un Objetivo de Desarrollo Sostenible (en adelante, “ODS”), se ha abordado este tipo de violencia en el Objetivo 11 que versa sobre espacios seguros y el Objetivo 16 que aborda la paz y seguridad. Incluso, la consecución de los diecisiete (17) ODS debe hacerse con una perspectiva de género (Consejo de Derechos Humanos, 2016).

Ahora, con relación a qué se entiende por “mujer” en el SIDH es importante precisar que no ha sido delimitado. En palabras de la actual Relatora Especial sobre violencia contra las mujeres y las niñas, Reem Alsalem, en su documento de postura acerca de la Definición de

“mujer” en los tratados internacionales de derechos humanos, indica que particularmente la Convención Cedaw (1979) no define el concepto de “mujer” de manera expresa, pero sí alude a la prohibición de discriminar a una persona sobre la base de su sexo (Alsalem, s.f., p.1).

Es importante señalar, siguiendo esta línea argumentativa, que la Recomendación General N° 28, aunque no sea vinculante –en palabras de la Relatora (Alsalem, s.f.)– constituye una guía autorizada de los Estados Parte para interpretar –específicamente– el artículo 2 de la Convención Cedaw (1979), que establece que los Estados Parte desapruaban cualquier tipo de acto discriminatorio contra la mujer y se comprometen a implementar toda medida destinada a eliminarlos.

El Proyecto de Recomendación General N° 28 relativa al artículo 2 de la Cedaw del Comité Cedaw (2010) ha señalado que la Convención Cedaw tiene como finalidad asegurar el disfrute de los DDHH para todas las personas, eliminando toda discriminación contra la mujer como consecuencias de su género (párr. 3). Así, el Comité Cedaw (2010) ha reconocido que la Convención Cedaw abarca tanto la discriminación por sexo y por género, definiéndolos de la siguiente manera “[e]l término "sexo" se refiere aquí a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. El término "género" se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer” (párr. 5).

En esa línea, es importante considerar el rol de la interseccionalidad en la VCM por razones de sexo y género, puesto que los actos discriminatorios contra la mujer por su condición de tal, se encuentran vinculados estrechamente con otros factores como lo pueden ser su raza, religión, entre otros. Este enfoque permite poner en evidencia cómo es que las mujeres de ciertas comunidades pueden verse afectadas en distinta –o mayor– magnitud o modo que los hombres (Cedaw, 2010).

A lo largo de los años, los esfuerzos internacionales han generado un reconocimiento cada vez mayor de la necesidad de erradicar la discriminación contra las mujeres y abordar la VCM como una violación de los DDHH. Desde la adopción de la Convención Cedaw en 1979 hasta la inclusión de la lucha contra la violencia de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se ha avanzado considerablemente en la protección de los derechos de las mujeres. Sin embargo, es necesario que los alcances de las protecciones a su favor tengan un margen lo

suficientemente amplio para resguardar a todas las mujeres en los diferentes espacios en donde actos de violencia puedan ocurrir.

2. Concepto de Hostigamiento Sexual

a) Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)

Los primeros instrumentos internacionales en proteger los derechos humanos sirvieron como base fundamental para la regulación actual de los mismos, a pesar de que no hayan hecho mención expresa a la particular vulnerabilidad que sufren ciertas poblaciones, como las mujeres. Específicamente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) (en adelante, “la Declaración Universal”) fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (en adelante, “AG”) en su Resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los Estados en materia de DDHH, siendo el primer instrumento internacional en reconocer que los DDHH deben ser protegidos. En su artículo 1, establece que las personas nacen libres e iguales en DDHH (AG, 1948) y en su artículo 7 precisa que “[t]odos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación” (AG, 1948). En esa línea, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (AG, 1966a) establece en su artículo 3 que los Estados Parte deben asegurar a “hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos”. Así pues, los hombres y las mujeres son ambos dignos de la protección de sus derechos, independientemente de su género.

El SIDH reconoce que la VCM es un acto condenable y punible de acuerdo a estándares internacionales, constituyendo un acto discriminatorio. En el “Informe de Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas”, la CIDH en el 2007 dispuso que la discriminación se puede dar de diferentes maneras; por un lado, se encuentra a la discriminación basada en la desigualdad de trato como consecuencia de un factor prohibido que limita negativamente o restringe el ejercicio de un derecho; y, por el otro, está aquella que ocurre cuando se incumple la obligación de generar medidas positivas dictadas por el derecho nacional o internacional (párr. 79). De esta manera, los Estados cuentan con la obligación de no realizar acciones que generen discriminación, por lo que deben desarrollar medidas destinadas a revertir situaciones discriminatorias en perjuicio de un grupo específico de personas, como lo son las mujeres (CorteIDH, 2014, párr. 206).

Sin embargo, cuando se trata de la regulación del hostigamiento sexual, es importante establecer que, aunque existe un marco internacional limitado en su reconocimiento como una forma de discriminación de género, no hay suficientes instrumentos internacionales que desarrollen su contenido y establezcan acciones para proteger y castigar este tipo de conducta (Mesecvi, 2012, p. 24). Incluso, en palabras del Comité de Expertas del Mesecvi (en adelante, el “CEVI”), “algunos países los usan como sinónimos, mientras que otros los diferencian dependiendo de si se produce dentro de una relación de jerarquía (con lo cual sería hostigamiento sexual) o en una relación horizontal (con lo cual se configuraría el acoso sexual)” (Mesecvi, 2012, p. 24).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) conocida como el "Pacto de San José" (en adelante, “CADH”), no hace referencia expresa a la VCM –ni al hostigamiento sexual como manifestación de VCM– al ser un instrumento que se enfoca en la protección de los DDHH en general y no detalla disposiciones específicas sobre este tipo de afectación. Sin embargo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, “la CorteIDH” o “la Corte”), en su calidad de intérprete supremo de dicha Convención (art. 62.1), ha expresado en sus sentencias (CorteIDH, 2018) que la VCM –y todas sus manifestaciones– atentan contra distintos artículos de la misma, como la vida (artículo 4), la integridad personal (artículo 5), la vida privada (artículo 11) y el acceso a la justicia (artículos 8 y 25). En el Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador (en adelante, “Caso Guzmán”), la CorteIDH (2020) se pronunció sobre el derecho que tienen las niñas a una vida sin violencia sexual –específicamente– en el espacio educativo, precisando que dicho derecho se ve relacionado al derecho a la integridad personal y vida privada que reconoce la CADH (párr. 109).

De manera similar, la Convención Cedaw (1979) tampoco detalla disposiciones específicas sobre el hostigamiento sexual como manifestación de esta forma de violencia, pero plantea que existe un nexo entre la discriminación que enfrentan las mujeres y la violencia que sufren, definiendo el concepto de discriminación contra la mujer (art. 1). En ese sentido, su amplia definición de discriminación contra la mujer cubre cualquier acción que menoscabe los derechos fundamentales de la mujer, por lo que el hostigamiento sexual, al perpetuar desigualdades de género, puede y debe considerarse una manifestación de discriminación que va en contra del principio de igualdad entre hombres y mujeres establecido en la Convención Cedaw.

De igual manera, la Convención Cedaw (1979) hace referencia a la necesidad de que los Estados Parte implementen estrategias destinadas a erradicar los actos discriminatorios contra la mujer, para garantizar sus derechos en los espacios educativos (art. 10), entre otras que impiden que las niñas y las mujeres se conviertan en participantes plenas e iguales en la sociedad. Ahora, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), que complementa y fortalece la Convención Cedaw (1979), sí reconoce específicamente en su artículo 2.b que se debe entender que la VCM abarca al acoso e intimidación en espacios laborales, educativos y en otros entornos.

En el 11º período de sesiones de las Naciones Unidas (1992) se aprobó la Recomendación General N° 19 sobre la violencia contra la mujer, en donde el Comité Cedaw reconoció que la VCM es un tipo de discriminación que obstruye el disfrute de derechos de las mujeres, y el objetivo de alcanzar la igualdad entre el hombre y la mujer (párr. 1). Fue en el período anterior (el décimo), celebrado en 1991, en donde se optó por desarrollar parte del 11º período de sesiones a la discusión y evaluación del artículo 6 y otros de la Convención Cedaw vinculados con la VCM y el hostigamiento sexual (párr. 3). Este documento adquiere gran relevancia al contribuir significativamente a la definición precisa del hostigamiento sexual –en el marco del ámbito laboral, sin que dicha definición no pueda resultar aplicable a otros espacios, como el educativo– estableciendo en el artículo 11 de la Recomendación General N° 19 (1992) que dentro de los comportamientos que constituyen hostigamiento sexual se encuentran las conductas sexuales, como pueden ser los tocamientos físicos, insinuaciones, comentarios sexuales, exhibición de material pornográfico y demandas sexuales.

En 2017, en conmemoración del 25º aniversario de la aprobación de la Recomendación General N° 19, el Comité Cedaw decidió ofrecer a los Estados Parte mayor orientación en la aplicación de la Recomendación General N° 19 en ánimos de impulsar la erradicación de la VCM por razón de género a través de la aprobación de la Recomendación General N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer. Con ello, se complementa y actualiza la orientación formulada a los Estados Parte, debiendo leerse conjuntamente ambas recomendaciones.

En ella, el Comité Cedaw (2017a, párr. 15) reconoce la importancia de que las mujeres puedan disfrutar de una vida sin violencia, siendo este derecho indivisible respecto a otros derechos

humanos ¹. Asimismo, precisa que este tipo de violencia perjudica a las mujeres a lo largo de su vida (Comité Cedaw, 2017a, párr. 14) y que se puede manifestar de distintas maneras; por ejemplo, a través de conductas destinadas a generar un perjuicio físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluyendo las amenazas de realizar dichos actos (Comité Cedaw, 2017a, párr. 14). También establece que la VCM, que tiene como causa subyacente el género, puede darse en todo tipo de espacios, sean públicos o privados (incluyendo los espacios tecnológicos), como es el caso de los entornos educativos (Comité Cedaw, 2017a, párr. 20).

Dos años después de la aprobación de la Recomendación General N° 19, la CBP se adoptó en 1994, siendo el primer tratado internacional vinculante que reconoció que la VCM constituye una violación sancionable de DDHH (Mesecvi, 2014, p.5). La CBP define a la VCM como todo comportamiento que se base en su género, que pueda generar cualquier tipo de daño a la mujer (Organización de los Estados Americanos [OEA], 1994, art. 1). Considerando que las obligaciones que menciona la CBP detallan y precisan las obligaciones de la CADH (CorteIDH, 2020, párr. 113), la CBP define expresamente que el acoso sexual en espacios educativos es una manifestación de VCM (OEA, 1994, artículo 2.b). Tal es la importancia de la CBP en aras de proteger los derechos de la mujer en la región, que en 2004 se creó el “Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará” (en adelante, “Mesecvi”), una metodología de evaluación multilateral que busca el intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la Convención y un Comité de Expertas para la adecuada evaluación y apoyo continuo en la implementación de la Convención (OEA, s.f.).

Un año después de la ratificación de la CBP (1994) se realizó la Conferencia de Beijing (1995), espacio en donde se fundamentaron los compromisos políticos logrados en tres conferencias mundiales anteriores sobre la mujer, la cual sintetizó cinco décadas de progresos legales destinados a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en términos legales como en la implementación práctica (ONU Mujeres, s.f.). En ella, se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), estableciendo doce objetivos estratégicos de “especial preocupación” para la obtención de la igualdad de género, entre los que se encuentran: (i) la educación y capacitación de la mujer y (ii) la VCM. En el objetivo de educación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), se menciona en su párrafo 71 que la discriminación que las mujeres sufren al buscar acceder a la educación persiste en muchas

¹ Entre ellos, cita a los derechos a la vida, la salud, la seguridad de la persona y la igualdad, entre otros (Comité CEDAW, 2017a, párr. 15).

áreas, debido a actitudes consuetudinarias, matrimonios y embarazos prematuros, materiales didácticos y educativos inadecuados y con prejuicios de género, hostigamiento sexual y falta de instalaciones escolares adecuadas y físicamente accesibles.

Recientemente, la “Organización Internacional del Trabajo” (en adelante, la “OIT”) aprobó el Convenio sobre la violencia y el acoso (C190) en 2019 (núm. 190), precisando y definiendo nociones vinculadas al hostigamiento/acoso sexual en el ámbito laboral. Aunque dicho instrumento únicamente sea pasible de cumplimiento por los Miembros de la OIT, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (art. 14.1), y el Convenio haya sido creado en ánimos de regular estas conductas en materia laboral, resulta pertinente hacer referencia a las definiciones que este desarrolla, por plasmar los últimos avances en la materia que sirven como referente para la delimitación del acoso u hostigamiento sexual. En ese sentido, la OIT (2019) ha estipulado expresamente en el artículo 1 del mencionado Convenio, que la violencia y el acoso sexual en el trabajo se entiende como una serie de conductas inapropiadas, o la amenaza de que estas sucedan, independientemente de que ocurran una única vez o que se realicen de manera reiterativa, causando que la potencialidad de causar un perjuicio físico, psicológico y/o sexual, incluyendo a la violencia y acoso que se de por razón de género. En esa línea, dispone que la violencia y el acoso por razón de género –que incluye al acoso sexual– ocurren tomando en cuenta el sexo o género de la persona, o que perjudique desproporcionadamente a las personas por su sexo o género (OIT, 2019, art. 1).

A pesar de que se reconozca expresamente en el SIDH que el hostigamiento o acoso sexual es una conducta condenable y pasible de sanción por ser una tipo de VCM que resulta discriminatoria, se observa de que existe una insuficiente regulación con relación a su delimitación. Ello representa un desafío considerable para la implementación efectiva de medidas de prevención, investigación, protección, sanción y reparación por parte de los Estados. A pesar del reconocimiento generalizado de la gravedad de esta forma de violencia y su incompatibilidad con los principios de igualdad y no discriminación, la ambigüedad en las definiciones y la falta de orientación específica dificultan la acción coordinada y coherente para abordar este problema. Esta situación destaca la necesidad urgente de desarrollar estándares claros y consistentes en el ámbito internacional para guiar la respuesta de los Estados y garantizar la protección efectiva de los DDHH de las mujeres en entornos educativos.

b) Perú

El artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante, “la Constitución”) establece que garantizar la dignidad de la persona es el fin último de la sociedad y del Estado. En esa línea, señala que toda persona tiene derecho “a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar” (art. 2.1) y el derecho “a la paz, a la tranquilidad ... así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida” (art.2.22). Ello, porque toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, lo cual implica que ninguna persona debe sufrir discriminación a causa de su raza, religión, sexo u otro (art. 2.2).

Asimismo, la Constitución reconoce que toda persona tiene el derecho a la libertad y a la seguridad personal, lo cual implica que ninguna persona debe verse perjudicada por violencia física, moral ni psicológica (art. 2.24.h). De los artículos mencionados se interpreta que la Constitución reconoce y ampara el derecho a toda persona a vivir sin violencia en un entorno equilibrado y adecuado, lo cual incluye a mujeres estudiantes en universidades públicas y privadas dentro del territorio peruano.

En materia de jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en adelante, el “TC”), el máximo intérprete de la Constitución (1993), se han dictado cincuenta y dos (52) precedentes vinculantes en total hasta el 2022, sin que ninguno establezca criterios para la interpretación y aplicación de los derechos de las mujeres (Bermúdez, 2022, p. 94). Sin embargo, sí se han dictado algunas sentencias que han abordado los derechos de las mujeres, sobre todo el derecho a la igualdad, las cuales sirven como base para toda regulación que se pretenda aprobar e implementar en aras de proteger a mujeres víctimas de violencia, específicamente, de hostigamiento sexual en universidades peruanas.

En el 2005, el TC reconoció en la Sentencia No. 00045-2004-AI que la igualdad recogida en la Constitución ostenta la condición de principio y de derecho fundamental (párr. 20). Como principio tiene incidencia transversal en el ordenamiento jurídico (Tribunal Constitucional, 2005, párr. 20), y como derecho fundamental, ostenta el reconocimiento de un derecho, lo cual implica la titularidad de las personas sobre un bien constitucional oponible a terceros (Tribunal Constitucional, 2005, párr. 20).

Sobre ello, el TC (2015) ha señalado en la Sentencia No. 01423-2013-PA/TC que el derecho a la igualdad no garantiza que todas las personas sean tratadas “de la misma forma siempre y en todos los casos” (párr. 20), puesto que este derecho puede verse afectado “no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual (discriminación directa, indirecta o neutral, etc.), sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario (discriminación por indiferenciación)” (párr. 20). Esta última precisión resulta imprescindible en la comprensión de por qué se establecen medidas especiales para personas vulnerables –como las mujeres–, pues de no hacerlo, se le estaría discriminado por indiferenciación, al no encontrarse en situaciones “iguales” a las del hombre. En otras palabras, para garantizar que las mujeres no sean discriminadas, se debe garantizar una “igualdad jurídica” que establece que es necesario “dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es” (Tribunal Constitucional, 2015, párr. 20).

La Ley N° 28983 señala en su artículo 1 que el Estado debe garantizar el derecho a que las mujeres y los hombres sean tratados bajo criterios de igualdad, impidiendo que sufran de discriminación. En esta Ley, se dispone que el rol del Estado peruano en este marco consiste en ejecutar todas las estrategias que permitan eliminar cualquier obstáculo que dificulte que los hombres y mujeres puedan disfrutar de una vida libre de discriminación (art. 4).

En esa línea, la Ley N° 28983 obliga al Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales a asegurar que toda persona pueda acceder a una educación bajo principios de igualdad y a permanecer en ella (art. 6.k.). Esta última precisión es muy relevante en el contexto del hostigamiento sexual en el ámbito educativo, pues muchas veces las mujeres dejan de estudiar producto de la violencia que se encuentran sufriendo. Asimismo, los obliga a implementar protocolos para prevenir, atender y eliminar en todos los espacios, cualquier manifestación de violencia que perjudique a las mujeres (art. 6.c).

Similarmente, esta norma dispone que el Sistema de Administración de Justicia tiene la obligación de desarrollar mecanismos que garanticen procedimientos imparciales, eficaces, justos y oportunos frente a la violencia sexual (Ley N° 28983, art. 7.b) y que a su vez, tengan como objetivo reparar el daño ocasionado a las víctimas (Ley N° 28983, art. 7.b). Se advierte que esta norma particularmente reconoce la obligación que los diferentes niveles del Estado tienen de impulsar medidas que busquen proteger a las mujeres de sufrir violencia en diferentes

entornos, sancionar y reparar la violencia que puedan sufrir y de garantizar que puedan recibir una educación en igualdad a los hombres.

Entre las principales normas que buscan regular específicamente la VCM en el Perú se encuentra la Ley N° 30364. El artículo 9 de la Ley N° 30364 dispone que las mujeres tienen el derecho a experimentar una vida sin violencia y a recibir una educación sin discriminación y libres de estereotipos. Asimismo, esta norma define a la VCM como “todo comportamiento que genere un daño físico, psicológico o sexual a las mujeres como consecuencias de su sexo o género (Ley N° 30364, art. 5) e identifica que puede incluir el acoso sexual en espacios educativos (Ley N° 30364, art. 5.b).

Con mayor precisión, el Reglamento de la Ley N° 30364 define en su artículo 8.1.a que el hostigamiento sexual es una manifestación de VCM. Este artículo también aborda las diferentes modalidades de violencia –incluido el hostigamiento sexual– que pueden ocurrir mediante el uso de herramientas tecnológicas. Esto adquiere una relevancia significativa en la actualidad, dado el creciente fenómeno de la violencia en línea a través de plataformas digitales.

En otros países se utilizan términos como el acoso, el chantaje sexual, el “faltamiento” sexual o la intimidad no bienvenida, pero en el caso peruano –y en materia de VCM mujer en universidades públicas y privadas del Perú– los legisladores han decidido regular únicamente el “hostigamiento sexual” (MIMP, 2011, p.8); ello, sin desconocer que nuestro ordenamiento reconoce y distingue entre el “acoso” y el “hostigamiento” en su regulación nacional.

Específicamente, el hostigamiento sexual se encuentra regulado de manera expresa en la Ley N° 27942 desde el 2003 en diferentes entornos, lo cual incluye a universidades públicas y privadas del país (art. 18). Esta Ley (2003, art. 4) define el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

“El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.

[El subrayado es propio]

La Ley N° 27942 (2003, art. 6) hace referencia a las manifestaciones del hostigamiento sexual, entre las que se encuentran:

- “a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley”.

[El subrayado es propio]

Ahora, la regulación –principalmente recogida en la Ley N° 27942– se aplica, entre otros, en centros de trabajo públicos y privados y en instituciones educativas de cualquier nivel (art. 2). Puntualmente, el capítulo III de la Ley N° 27942 dedica un espacio para regular la sanción del hostigamiento sexual en los espacios educativos. Se hace una distinción entre el procedimiento a seguir en el caso de docentes y demás trabajadores en las universidades en el artículo 18 de la Ley (2003), el cual establece que los profesores universitarios que incurran en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo indicado en la Ley Universitaria² (anteriormente la Ley N° 23733 que se encuentra derogada, actualmente la Ley N° 30220), mientras que los demás trabajadores de las universidades privadas y públicas estarán sujetos a lo que se establezca en los Capítulos I y II del Título II de la Ley N° 27942. Los docentes que incurran en dichos actos deberán ser sometidos a un procedimiento administrativo disciplinario conforme a la Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad (Ley N° 27942, art. 19).

² Se cita la Ley N° 23733, anterior Ley Universitaria; norma que fue derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley 30220, publicada el 09 julio 2014. Fue reemplazada por la Ley N° 30220, actual Ley Universitaria.

El Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) precisa algunos conceptos ya recogidos en su Ley. Esta norma detalla, en su artículo 6, una serie de consideraciones para la constitución del hostigamiento sexual, entre las que se encuentran que: (i) no es necesario demostrar que los actos del hostigador sean repetitivos o que la víctima exprese manifiestamente su rechazo; (ii) se determina sin considerar si existen niveles jerárquicos entre la persona afectada y la hostigadora o si la conducta de hostigamiento sexual se realiza en la jornada educativa, de trabajo; o si se da en espacios educativos, laborales u otros; y, (iii) las entidades en su delimitación de la constitución del hostigamiento sexual para investigar y sancionar dicha conducta deben considerar lo que este artículo dispone, entre otros (Ley N° 27942, 2019). Incluso, el artículo 6.4 del Reglamento (2019) hace referencia a que el hostigamiento sexual es plausible de darse mediante cualquier comportamiento que se adecúe al artículo 6 del Reglamento y de la Ley. Incluso, se estipula que en los casos en que la víctima sea un NNA, se debe considerar que esta conducta es la más grave (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019 art. 6.6).

Se aplaude que en el Perú exista una regulación sobre el hostigamiento sexual en universidades peruanas en donde se define dicho concepto y se plasman criterios para identificar su ocurrencia a nivel normativo y reglamentario. Sin embargo, la existencia de una tipificación normativa sobre la materia no necesariamente garantiza una adecuada o integral prevención, protección, investigación, sanción y reparación de dicha conducta. Por ello, en el Capítulo IV de la presente Tesis se analizará si la regulación nacional actual sobre hostigamiento sexual en las universidades peruanas se adecua al Estándar.

B. El ámbito universitario: espacio de vulnerabilidad en donde ocurre el hostigamiento sexual de acuerdo con el SIDH

La violencia contra la mujer puede ocurrir en cualquier momento, lugar y hora, por lo que es crucial identificar los espacios en donde esta forma de violencia se manifiesta. Es especialmente importante atender a los casos de violencia que a menudo pasan desapercibidos o carecen de visibilidad, como el hostigamiento sexual en espacios universitarios.

El hostigamiento sexual dirigido hacia las mujeres en el entorno universitario no se encuentra circunscrito exclusivamente al ámbito de las aulas, sino que permea de manera significativa todas las esferas de la vida académica. De esta manera, es de especial relevancia comprender que, con el fin de abordar esta problemática de manera eficaz, es imperativo explorar y analizar detenidamente los diversos contextos en los que se origina, que van desde las áreas físicas, como los pasillos, hasta los espacios virtuales, como las redes sociales. Solamente a través de este ejercicio se estará en posición de desarrollar estrategias efectivas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en nuestras instituciones educativas.

Es importante precisar que múltiples instrumentos internacionales reconocen el derecho a la educación de manera indistinta entre hombres y mujeres. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), como instrumento internacional que marcó un hito en el reconocimiento y protección de los DDHH alrededor del mundo, recoge en su artículo 26.1 que toda persona debe poder gozar del derecho a la educación teniendo como objetivo su desarrollo y el reforzamiento del respeto a los DDHH (art. 26.2). En esa línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (AG, 1966b) también establece en su artículo 13.1 que los Estados Parte “reconocen el derecho de toda persona a la educación”, precisando que la enseñanza de educación de nivel superior debe ser accesible a todos en igualdad (art. 13.2.c).

Asegurar un ambiente seguro para estudiantes mujeres –específicamente– se encuentra recogido en la Convención Cedaw (1979), que establece en su artículo 10 que los Estados Parte ejecutarán estrategias necesarias para erradicar toda forma de discriminación en perjuicio de la mujer, con el objetivo de garantizar la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en espacios educativos. Dicha Convención no especifica como medida a adoptar por los Estados garantizar un ambiente educativo libre de violencia, pero la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), que complementa y fortalece la Convención Cedaw, reconoce que la VCM –y específicamente, el acoso– puede ocurrir en instituciones educativas (art. 2.b).

Siguiendo esa línea, la CBP (1994) dispone que la VCM incluye actos violentos que atenten contra la integridad física, psicológica y sexual, incluyendo el acoso sexual en entornos educativos (art. 2.b). Gozar de una vida sin violencia de acuerdo a este instrumento implica reconocer el derecho de las mujeres a no sufrir de ningún tipo de discriminación y a recibir una

educación que no se vea influenciada por estereotipos que tengan como causa subyacente la inferioridad o subordinación (CBP, 1994, art. 6).

Dentro del contexto universitario, en donde la educación y el crecimiento personal se entrelazan, se vuelve fundamental que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de crear entornos seguros que fomenten tanto el aprendizaje como el bienestar de sus estudiantes; y como tal, constituye una obligación que los Estados deben hacer cumplir. En esa línea, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2010), en su 14° período de sesiones con motivo de fortalecer las medidas que tengan como fin erradicar todas las formas de VCM, particularmente aquellas que busquen asegurar la debida diligencia en las estrategias de prevención, recomendó a los Estados a promover:

“entornos y comunidades que sean seguros para las mujeres y las niñas y a apoyar los esfuerzos desplegados por la sociedad civil y otros interesados con ese fin, entre otras cosas adoptando medidas para aumentar la seguridad personal y reducir el riesgo de violencia en la comunidad, ... en particular medidas que eliminen los obstáculos al acceso seguro a las escuelas y otros entornos educativos”.
(Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2010, art. 6)

[El subrayado es nuestro].

En el 2017, el Comité Cedaw aprobó la Recomendación General N° 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, estableciendo estrategias para erradicar la discriminación por razón de género en entornos educativos. En ella, el Comité Cedaw (2017b) precisa que los Estados deben velar porque se reconozca la educación como un derecho fundamental y que delimiten particularidades necesarias para que los menores de edad y las mujeres puedan gozar a cabalidad de este derecho (párr. 21). En ese sentido, planteó recomendaciones que los Estados Parte deben adoptar sobre medidas que permitan salvaguardar eficazmente los derechos de las menores de edad y las mujeres en espacios educativos y a través de la educación, entre los que se encuentran: (i) implementar reformas en materia de derecho constitucional, o adoptar legislación que tengan como fin proteger los DDHH de las mujeres y niñas en los entornos educativos; y, (ii) eliminar cualquier medida que discrimine a las mujeres o niñas en ambientes educativos (Comité Cedaw, 2017b, párr. 24).

En la Recomendación General N° 36 también se indicó que el derecho a la educación comprende una serie de consideraciones, como (Comité Cedaw, 2017b, Sección VII): (i) la disponibilidad de una infraestructura adecuada (párr. 29); (ii) la accesibilidad tecnológica (párr. 33); (iii) la consideración de la interseccionalidad de las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos (párr. 40); (iv) barreras culturales (art. 51); (v) inequidad de género y violencia sexual en los centros de enseñanza (párr. 64); (vi) ciberacoso (párr. 70); y, (vii) participación igualitaria de las mujeres en las estructuras de gestión (párr. 73).

Sobre la desigualdad de género, maltrato y violencia sexual en los espacios educativos, el Comité Cedaw (2017b) hace alusión a que las relaciones de poder entre sexos influyen y afectan negativamente a las niñas y mujeres en estos espacios (párr. 65). El Comité Cedaw señaló que estas relaciones tienen como características insinuaciones sexuales indebidas – siendo el acoso sexual un ejemplo de estas– a las niñas en sus instituciones educativas (2017b, párr. 65). Asimismo, especifica que pueden ser víctimas de acoso y abuso sexual los alumnos, profesores e integrantes de los centros educativos en general (2017b, párr. 65). Ello produce distintas consecuencias como un bajo nivel de autoestima, o calificaciones mediocres, que impactan negativamente a largo plazo la integridad y el bienestar de las personas, o su derecho a la educación, pues muchas niñas abandonan su educación o dejan de participar en ciertas actividades escolares (Comité Cedaw, 2017b, párr. 65).

Incluso el Comité Cedaw (2017b, párr. 67) reconoce que, a pesar de que el acoso contra las niñas en las escuelas obstaculiza su derecho a la educación, este problema no ha sido abordado en los programas y políticas educativas, y no existen iniciativas de rendición de cuentas. Asimismo, el Comité señala que estas manifestaciones de violencia son ignoradas en las instituciones educativas, y que a menudo se culpa a las víctimas por los actos cometidos en su contra, exonerando de responsabilidad a los agresores (Comité Cedaw, 2017b, párr. 67). Frente a ello, el Comité recomendó a los Estados Parte adoptar medidas para proteger a niñas y mujeres en centros de enseñanza y durante la escolarización para ser tratadas con respeto y dignidad, entre las que se encuentran: (i) incorporar medidas legislativas que tengan como objeto erradicar la VCM en espacios educativos, aludiendo específicamente al hostigamiento sexual; (ii) disponer de procedimientos de denuncia confidenciales, investigaciones eficientes que determinen sanciones adecuadas para los perpetradores, y otorguen a las víctimas las atenciones necesarias; (iii) asegurar que el personal docente no cuente con antecedentes penales y diseñar protocolos de conducta para todo el personal del centro y los estudiantes, que

garantice que estos sean aplicados adecuadamente; (iv) desarrollar programas de acción a nivel nacional que busquen combatir la VCM en centros educativos; e, (iv) instaurar un instrumento gubernamental que busque prevenir e investigar los actos de VCM en espacios educativos (Comité Cedaw, 2017b, párr. 69).

A nivel jurisprudencial, la CorteIDH (2020, párr. 46) reconoció en el Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador que los espacios educativos son propensos a la ocurrencia de hostigamiento y acoso sexual contra niñas y mujeres. Este caso es de suma relevancia, pues es la primera vez³ que la CorteIDH analiza el derecho de las menores de edad a una vida sin violencia sexual en los espacios educativos. En él, la CorteIDH identificó que Paola sufrió acoso sexual y violencia de género por ser mujer y niña (CorteIDH, 2020, párr. 86).

En este caso, la Corte (2020) analizó específicamente el derecho de las niñas a una vida sin violencia sexual en centros educativos, resaltando que los actos que se den en perjuicio de la mujer a causa de su género o sexo la afectan desproporcionadamente, siendo una manifestación de discriminación contra ella (párr. 113), lo cual se relaciona con las dinámicas de poder desiguales entre el hombre y la mujer a lo largo de la historia (párr. 113). Ello también se puso en evidencia en el Informe No. 76/08 de Admisibilidad del Caso Guzmán, en donde la CIDH (2008) destacó la poca visibilidad de los factores de riesgo que afrontan las mujeres en materia de violencia sexual (párr. 13).

El abuso y acoso sexual sufrido por Paola Guzmán Albarracín comenzó en 2001 cuando ella tan solo tenía 14 años de edad por parte del Vicerrector de su colegio (CorteIDH, 2020, párr. 49). Esta situación era conocida por el Estado, lo cual se evidencia a través de la información reportada por Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), que había señalado que ocurría violencia en estos espacios, principalmente por docentes, sin que se implementen medidas para su prevención, denuncia y castigo (CorteIDH, 2020, párr. 46). Frente a ello, la Corte identificó que los hechos del caso ocurrieron en un espacio educativo público que no había instaurado mecanismos de prevención para evitar la violencia sexual y que normalizaba esos de comportamientos (CorteIDH, 2020, párr. 47). Incluso, de acuerdo con varias declaraciones, Paola no fue la única alumna con la que el vicerrector había tenido interacciones de esta índole (CorteIDH, 2020, párr. 50).

³ En palabras de la Corte: “[E]l presente es el primero que trata la Corte sobre violencia sexual contra una niña específicamente en el ámbito educativo”. (CorteIDH, 2020, párr. 106)

Lamentablemente, producto de estas vulneraciones, el 12 de diciembre de 2002 Paola ingirió pastillas que contenían fósforo blanco y el 13 de diciembre falleció por intoxicación (CorteIDH, 2020, párr. 54). La violencia que Paola atravesó fue recogida en las tres cartas que redactó antes de fallecer y fue corroborada por los testimonios de compañeras de ella, así como por declaraciones de los docentes del colegio, siendo esta de aparente conocimiento público en dicha comunidad educativa (CorteIDH, 2020, nota a pie 122).

Dentro del análisis de la Corte, estableció que hay un vínculo estrecho entre los DDHH vulnerados por la violencia sexual, los deberes de garantizar una vida sin violencia para la mujer, y la protección del derecho a la educación para los niños y niñas (CorteIDH, 2020, párr. 107). En ese sentido, se debe considerar el impacto que este tipo de violencia sexual genera en las menores de edad, ya que pueden ser profundamente afectadas por estos actos, causándoles traumas emocionales significativos; más aún, cuando el agresor ha logrado establecer un vínculo de confianza con la víctima (CorteIDH, 2020, párr. 107).

Asimismo, la Corte alude al espacio educativo como uno de particular vulnerabilidad para niñas, adolescentes y mujeres, debido a que en estos espacios están expuestas a la violencia sexual perpetrada por hombres mayores (CorteIDH, 2020, párr. 130). En el Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador, la CorteIDH (2020) señaló que el agresor –quien era vicerrector de la institución educativa en donde ocurrieron las agresiones– “tenía un rol de poder y deber de cuidado respecto de ella” (párr. 119). En tal sentido, la Corte estableció que quienes ostentan una función de educador deben ejercer sus funciones acorde a derecho (2020, párr. 119).

A raíz de los hechos desafortunados de este caso, la Corte (2020) dispuso que es un deber del Estado brindar protección a las niñas y adolescentes frente a actos de violencia sexual que se puedan dar en los entornos educativos (párr. 120), motivo por el cual debe establecer estrategias destinadas a supervisar la violencia sexual en entornos educativos, y diseñar protocolos accesibles, simples y seguros que tengan como fin prevenir, investigar, y sancionar este tipo de actos (párr. 120). Ello se traduce en contar con estrategias idóneas de prevención (párr. 136) que posibiliten la denuncia, investigación y sanción de manifestaciones de violencia sexual en centros educativos (CorteIDH, 2020, párr. 136). La Corte dispuso que los Estados tienen la obligación de implementar estrategias integrales para cumplir con su deber de la debida diligencia en casos de VCM, incluyendo la adopción de un marco regulatorio de protección y

prevención que garantice actuaciones eficientes por partes de los agentes frente a las denuncias interpuestas (2020, párr. 113).

Existen esfuerzos por parte del CEVI para fiscalizar y evaluar los avances de los Estados de la región en la lucha contra la VCM en diferentes espacios, como el entorno educativo. Sobre ello, en su Tercer Informe (CEVI, 2020b, pp. 19-31)⁴ dedica un acápite a determinar la existencia de normas que incidan en el derecho de toda persona a ser educada en un espacio sin violencia y discriminación, en el que buscó consultar a los Estados sobre sus mecanismos y políticas públicas destinadas a erradicar la violencia y las prácticas culturales en las instituciones educativas. En este Informe, el CEVI identificó que “las menciones sobre las normas que rigen los espacios de educación superior y el marco de protección de las niñas, adolescentes y mujeres adultas en estos espacios se encuentran aún por desarrollar y no se recibió información más profunda a este respecto” (CEVI, 2020b, párr. 40).

Un criterio bajo análisis en este informe fue el de la cantidad de casos conocidos y respondidos en los centros educativos por la vulneración del derechos de las mujeres y las niñas a recibir una educación sin estereotipos o prácticas sociales que tengan como causas subyacentes factores de subordinación, con lo que el CEVI planteó su inquietud de que esta métrica no haya tenido una gran cantidad de respuesta, aun cuando se vio un incremento en las respuestas sobre las estrategias implementadas en entornos educativos en centros educativos para eliminar la VCM y la recepción de denuncias (CEVI, 2020b, párr. 93).

Ahora, resulta de suma relevancia dar a conocer que los NNA son un grupo especialmente vulnerable a la ocurrencia de violencia u hostigamiento en instituciones educativas, entre ellas universidades. En el Perú existe una proporción de jóvenes entre 16 y 20 años que han reportado tener estudios de pregrado en universidades licenciadas del Perú (Chávez Irigoyen, 2023, p. 10). Sobre ello, el artículo 1.1 de la CADH prohíbe cualquier forma de discriminación basada en “otra[s] condicici[ones] social[es]”, entre los cuales –en palabras de la Corte– se encuentran NNA, que se ven perjudicados de manera desproporcionada por conductas discriminatorias o de violencia de género (CorteIDH, 2020, párr. 141). En esa línea, la CBP hace expresa la obligación de su cuidado en su artículo 9, en donde establece que los Estados

⁴ Este informe tiene como objetivo compartir los progresos y desafíos relacionados con la prevención de la violencia contra las mujeres. Esto se logra mediante la eliminación de estereotipos en la legislación, los planes nacionales, el acceso a la justicia, la recopilación de información y estadísticas, y la asignación de recursos, todo ello abordado desde una perspectiva interseccional que considera la diversidad de las mujeres y las niñas.

deben considerar la especial condición de vulnerabilidad que pueden ostentar las mujeres por ser menores de edad (OEA, 1994, art. 9).

En el Caso Guzmán la Corte (2020, párr. 141) cita al Comité de los Derechos del Niño (2001, párr. 10), en donde indica que la discriminación basada en el “sexo” de un NNA –sea manifiesta o no– vulnera la dignidad humana del niño, y puede obstruir sus oportunidades educativas. En esa línea, la CorteIDH (2020) señaló que el acoso y abuso sexual configuran conductas de violencia y discriminación donde convergieron de forma interseccional, múltiples componentes de vulnerabilidad y riesgo como la edad (párr. 142).

En el juzgamiento del caso, la CorteIDH (2020) estimó que las autoridades ecuatorianas no consideraron la situación especial de Paola en su condición de niña y por sufrir violencia por parte de un docente, lo cual supondría discriminación en razón de género (2020, párr. 141). Tan es así, que años antes de la vulneración a los derechos de Paola Guzmán Albarracín, el Comité de los Derechos del Niño (1998) expresó su preocupación con relación a la práctica del maltrato infantil en Ecuador –país en donde ocurre el caso– en el ámbito escolar. Por ello, el Comité de los Derechos del Niño (1998) recomendó establecer estrategias para gestionar las denuncias de maltrato en perjuicio de los niños (párr. 21).

Casi dos (2) años después de la emisión de la sentencia del Caso Guzmán, la CIDH se pronunció, manifestando su preocupación por la violencia sexual que particularmente sufren los NNA en el ámbito educativo en la región (CIDH, 2022). La Comisión mostró inquietud ante la continuación de la problemática de abuso sexual en los sistemas educativos de América, especialmente dirigido hacia los NNA.

A pesar de los esfuerzos por parte de instituciones internacionales en visibilizar la violencia que ocurre en el ámbito escolar, pues es un espacio de especial vulnerabilidad para los NNA, es importante alertar que no se ha investigado con la misma minuciosidad la violencia que ocurre en ambientes universitarios.

Siendo el Perú un país ratificante de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ratificado en 1959), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado en 1980), la Convención Cedaw (ratificado en 2001), la CADH (ratificado en 1979), la CBP (ratificado en 1996), entre otras, se ve obligado a garantizar y proteger los derechos

humanos de todas las personas dentro de su territorio, así como a cumplir con sus internacionales establecidas en estos instrumentos, promoviendo la igualdad, la justicia y el respeto a la dignidad humana en todas sus formas de ejercicio del poder y en todas las esferas de la vida nacional, sobre todo respecto al del derecho de las niñas, adolescentes y mujeres a acceder al ámbito educativo. Ello así, en el siguiente acápite se aborda la regulación peruana particularmente en materia de hostigamiento sexual en universidades peruanas.

C. Regulación del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú

1. Base Normativa

Mediante el Decreto Supremo N° 164-2021-PCM se aprobó la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, señalando en su eje 6 titulado “Fortalecimiento del sistema democrático, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción, narcotráfico y terrorismo”, específicamente en su línea de intervención 6.1.7 el objetivo de “[i]mpulsar una acción multisectorial permanente para garantizar acciones de prevención, la atención, recuperación y acceso a la justicia de las mujeres e integrantes del grupo familiar que sufren de violencia, especialmente de las niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia sexual”.

El Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP (2016), plantea la implementación de lineamientos que permitan fortalecer las estrategias de atención desde las entidades públicas competentes, para mujeres víctimas de violencia de género. Dicho documento incluye una serie de indicadores para evaluar la situación de violencia en diferentes ámbitos y sus distintas manifestaciones. Aunque se observa que se incluye como indicador “1.6.2. Acciones para prevenir el acoso sexual en espacios públicos, de acuerdo a la Ley N° 30314” y “1.6.3. Acciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral” (Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, 2016), no se plantea como indicador acciones para prevenir y sancionar –específicamente– el hostigamiento sexual en el ámbito universitario, con lo cual su supervisión y fiscalización en regiones resulta virtualmente imposible.

La Política Nacional de Igualdad de Género (2019), aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP en 2019, es una política multisectorial bajo la supervisión del MIMP,

conforme lo señala el artículo 3 de la norma. De acuerdo con los antecedentes de su anexo, busca abordar la discriminación sufrida por las mujeres como un problema de principal importancia, debido a los efectos perniciosos que genera, como la desigualdad y la obstrucción al goce de los DDHH de las mujeres (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, 2019).

En 2021 se aprobaron los “Lineamientos Estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres” a través de la Resolución Ministerial 058-2021-MIMP, y la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres libres de violencia” a través del Decreto Supremo N° 022-2021-MIMP. En 2022 se aprobó mediante Resolución Ministerial N° 064-2022-MIMP, los “Lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las mujeres “Mujeres libres de violencia”. A pesar de que se reconoce la importancia de la promulgación de estas disposiciones, ninguna de ellas recoge medidas o indicadores sobre hostigamiento sexual en universidades del Perú.

En el instrumento de política pública publicado por Minedu (2020) titulado “Proyecto educativo Nacional - PEN al 2036 El Reto de la Ciudadanía Plena” se establecieron orientaciones estratégicas de mediano y largo plazo para lograr el desarrollo pleno de cada persona y el desarrollo de una colectividad democrática. Dicho proyecto educativo hace referencia a la Política de Estado XII referida a Educación concordada en el Foro del Acuerdo Nacional, en donde se plasma un compromiso del país con la educación en el Perú y a combatir la violencia de género y familiar.

A través de las políticas gubernamentales mencionadas, se busca promover una acción multisectorial permanente para prevenir, atender, recuperar y brindar acceso a la justicia a las víctimas de violencia contra la mujer. Estas disposiciones sirven como base para la regulación específica que aborda directamente el hostigamiento sexual en las universidades del país, que se detallan a continuación.

La Ley N° 30364 (2015) y su Reglamento buscan adoptar estrategias de prevención, sanción y erradicación de la VCM, con mayor incidencia en los casos de los NNA (Ley N° 30364, 2015, art. 1). Por ello, implementa estrategias integrales para prevenir, atender y proteger a las mujeres afectadas, al igual que brindarles una reparación adecuada frente al daño ocasionado (Ley N° 30364, 2015, art. 1).

En esa línea, el artículo 98 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016), establece que son objetivos del Sistema Nacional para la prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e integrantes del grupo familiar (en adelante, el “Sistema Nacional”): (i) desarrollar una estrategia de atención holística y oportuna que facilite la identificación de la VCM y la eliminación de la violencia, proporcionando a las víctimas protección y el apoyo requerido para su recuperación, al igual que sancionar a los agresores; (ii) emplear acciones destinadas a modificar los patrones que tienen como factor subyacente las relaciones desiguales de poder que incrementan la VCM, para garantizar el derecho de una vida sin violencia y con igualdad; (iii) monitorear los planes y programas de acción multisectorial destinados a prevenir la VCM; (iv) asegurar el cumplimiento de las acciones del Estado en la materia; y, (v) reforzar la participación de las entidades públicas y la sociedad civil para alcanzar la prevención, sanción y erradicación de la VCM.

De acuerdo a la Ley N° 30364 (2015), uno de los instrumentos y mecanismos de articulación del Sistema Nacional, es el Protocolo Base de Actuación Conjunta (art. 40). El artículo 41 de la citada Ley N° 30364 (2015) menciona que el Protocolo Base de Actuación Conjunta contiene las políticas intersectoriales y los procedimientos que garantizan el accionar integral de las entidades, tomando en cuenta la situación especial de mujeres y la interconexión con otros factores que las hace más propensas a ser vulnerables ante actos violento o dificultades para acceder a los servicios.

De igual manera, el artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016) señala como ámbitos de actuación del Protocolo Base de Actuación Conjunta los siguientes: (i) prevención, que involucra las actuaciones intersectoriales para cambiar las estructuras socioculturales que legitiman las relaciones desiguales y la VCM; (ii) atención integral y protección, donde se debe garantizar que las víctimas de VCM accedan de manera eficaz y oportunamente a atenciones de salud, servicios legales y sociales que protejan su integridad personal y persigan su bienestar; (iii) sanción, que persigue garantizar un proceso judicial célere y adecuado, estableciendo las sanciones que sean necesarias; y, (iv) la reeducación del agresor, para asegurarse el adecuado funcionamiento de servicios de tratamiento para las personas agresoras.

La Ley Universitaria (2014) establece que el Minedu es el ente rector encargado de monitorear la calidad de la educación superior universitaria y plasma su rechazo de toda forma de violencia y discriminación como principios que rigen a las universidades.

La Ley N° 27942 (2003) desarrolla el marco legal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y su Reglamento (2019) desarrolla la Ley para casos de hostigamiento sexual, lo cual incluye a centros educativos, entre los que se incluyen universidades. Específicamente, el artículo 51.1 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) establece que las universidades deben instaurar protocolos internos que tengan como objetivo prevenir e intervenir los actos de hostigamiento sexual en las universidades, considerando a los lineamientos que el Ministerio de Educación emita.

En ese marco, el Minedu ha publicado tres versiones de los lineamientos hasta la fecha, siendo los vigentes los Nuevos Lineamientos (2021). De acuerdo con su objetivo, deben ser tomados en cuenta por universidades cuando elaboren regulación interna para la prevenir e intervenir en materia de hostigamiento sexual. El PIS del hostigamiento sexual en las universidades recogido en estos nuevos lineamientos será abordado en el siguiente acápite.

2. Marco normativo general del PIS del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú

La Ley N° 27942 (2003), como se adelantó líneas arriba, dedica el Capítulo III a regular la Sanción del Hostigamiento Sexual en los espacios educativos. Específicamente, el artículo 18 de esta Ley establece la sanción para los profesores universitarios, especificando que en el caso de docentes que cometan actos de hostigamiento sexual, la universidad debe aplicarles las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto en la Ley Universitaria. Mientras tanto, "los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de esta Ley". A pesar de que este artículo cita a la Ley N° 23733, anterior Ley Universitaria, esta norma fue derogada por la Ley N° 30220, actual Ley Universitaria.

El artículo 19 de la Ley N° 27942 señala que la sanción a imponer a los docentes universitarios que incurren en esta conducta se da tras la realización de un PAD de acuerdo con la Ley

Universitaria y los estatutos de cada universidad⁵. Haciendo referencia a la nueva Ley Universitaria (2014), su artículo 95 enumera las causales de destitución de un docente, incluyendo el incumplimiento de principios, funciones y prohibiciones catalogadas como muy graves. Entre estas, se destaca expresamente en el inciso 7 del artículo 95 la comisión de actos de hostigamiento sexual. Además, la Ley Universitaria (2014, art. 90) establece como medida preventiva que, en caso de que un profesor incurra en el acto de hostigar sexualmente a un alumno, se proceda a su separación de la universidad.

En caso el agresor fuera un estudiante, el artículo 101 de la Ley Universitaria (2014) establece que las sanciones previstas pueden ser la imposición de una amonestación escrita, la separación hasta por dos (2) períodos lectivos, o la separación definitiva, las cuales son aplicadas por el órgano de gobierno correspondiente. De acuerdo con el artículo 12 de la Ley N° 27942, en caso el agresor sea un funcionario o servidor público sujeto al régimen laboral público, corresponde remitirse al artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013). Dicha norma establece en su artículo 88 que la sanción a ser aplicada es una amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta por doce (12) meses, o la destitución.

Como se adelantó, la norma específica que aborda la prevención e intervención de hostigamiento sexual en las universidades públicas y privadas del Perú son los Nuevos Lineamientos (2021). Estos Nuevos Lineamientos (2021) tienen como objetivo: (i) reforzar la prevención de actos de hostigamiento sexual, (ii) su denuncia, investigación y sanción y (iii) la atención integral y oportuna de la afectada. Con relación a su implementación, se estipula que cada universidad debe elaborar y/o actualizar el documento normativo interno para la prevención y atención de hostigamiento sexual de acuerdo a los principios, enfoques, definiciones y demás disposiciones de la Ley N° 27942 y su Reglamento, la Ley Universitaria, los Nuevos Lineamientos, su política institucional y la demás normativa vigente (art. 5.2.1.1).

El documento normativo interno a ser elaborado por las universidades en materia de hostigamiento sexual de acuerdo a estos Nuevos Lineamientos (2021) debe contener –como mínimo– lo siguiente (art. 5.2.1.2):

- “Ámbito de Aplicación

⁵ Cabe precisar que el artículo 19 de la Ley N° 27942 hace alusión al artículo 511 de la Ley N° 23733, que está derogada, por lo que corresponde remitirse a la vigente Ley Universitaria, Ley N° 30220.

- Medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual.
- Medidas de protección frente a actos de hostigamiento sexual.
- Procedimiento de elección de autoridades u Órganos a cargo del procedimiento de investigación del hostigamiento sexual, de corresponder.
- Protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la Comunidad Universitaria.
 - Autoridades u Órganos a cargo de cada etapa del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
 - Sanciones pasibles de aplicación, según se trate de docente o personal no docente, estudiante o egresado”.

El Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos (2021) incluye: (i) un formato referencial para la interposición de una denuncia por actos de hostigamiento sexual en la universidad (Anexo 1-A); y, (ii) un flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria (Anexo 1-B). Asimismo, el Anexo N° 2 de los Nuevos Lineamientos (2021) incluye un Modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante”, en donde se precisan las medidas de protección para la víctima y las principales actuaciones del procedimiento.

Las fases del PIS del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, de acuerdo con el Protocolo Modelo (art. 3) de los Nuevos Lineamientos (2021) se configuran en dos partes principales:

- (i) Investigación preliminar (art. 4.1.1), a cargo de la Secretaría de Instrucción (art. 3.1)
- (ii) Procedimiento Administrativo Disciplinario (art. 4.2):
 - Etapa de Instrucción (art. 4.2.1), a cargo de la Secretaría de Instrucción (art. 3.1)
 - Etapa resolutoria (art. 4.2.2), a cargo de la Comisión Disciplinaria en primera instancia (art. 3.2)
 - Etapa de impugnación (art. 4.2.3), a cargo del Tribunal Disciplinario en segunda y última instancia (art. 3.3)

Las autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual en las universidades son las siguientes (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 14.3): (i) Secretaría de Instrucción, (ii) Comisión Disciplinaria y (iii) el Tribunal Disciplinario.

a) Autoridades competentes

(1) Secretaría de Instrucción

La Secretaría de Instrucción es aquella autoridad que tiene bajo su cargo la investigación preliminar y la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario⁶. Sus tareas principales son las siguientes (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, art. 3.1):

(i) Otorgar medidas de protección a la persona denunciante, disponer acciones de atención médica de ser requeridas, y psicológica de manera obligatoria para la persona que denuncie.

(ii) Emitir el Informe Inicial de Instrucción con el pronunciamiento motivado señalando:

(a) el inicio o apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona investigada; o,

(b) el archivo de la denuncia.

(iii) Emitir el Informe Final de Instrucción de los cargos imputados, señalando las acciones adoptadas al órgano resolutorio.

(iv) Otras actuaciones que estime pertinentes para esclarecer los hechos imputados.

(2) Comisión Disciplinaria para Actos de Hostigamiento Sexual

Es el órgano responsable de resolver en primera instancia, conformada por Representantes del Centro Universitario y al menos un representante de los alumnos, debiendo ser mínimo tres miembros⁷ (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, art. 3.2).

⁶ Su composición se basa en un integrante titular y un integrante suplente, designados por una resolución del titular de la universidad durante un plazo que estime conveniente. La universidad determina el proceso de selección y/o designación de la Secretaría de Instrucción. Sin embargo, de acuerdo con los Lineamientos la persona que ostente el cargo de Secretaría de Instrucción debe cumplir con una serie de requisitos: (i) Conocimiento de derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género, (ii) no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales y no haber sido sentenciado y/o denunciado por VCM y los integrantes del grupo familiar, (iii) otros requisitos que establezca la universidad. (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, art. 3.1)

⁷ Su composición se puede basar en integrantes titulares y suplentes, designados por una resolución del titular de la universidad durante un plazo que estime conveniente.

(3) Tribunal Disciplinario

Es el órgano encargado de la segunda y última instancia del procedimiento administrativo disciplinario, conformado por representantes del Centro Universitario y, al menos, un representante de los alumnos, debiendo ser mínimo tres miembros⁸ (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, art. 3.3).

b) Reglas del PIS del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú

A continuación se detalla el PIS del hostigamiento sexual en universidades del Perú de acuerdo con los Nuevos Lineamientos (2021). Dicho procedimiento se encuentra plasmado en el siguiente Flujograma, contenido en el Anexo N° 1-B de dicho documento:

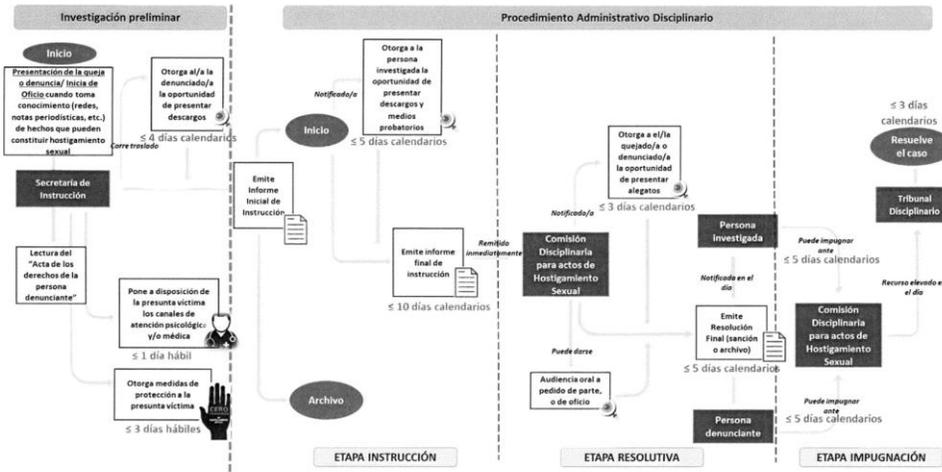
Figura N° 2: Flujograma del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021)

La universidad determina el proceso de selección y/o designación de la Comisión Disciplinaria. Sin embargo, de acuerdo con los Lineamientos los miembros de la Comisión deben cumplir con una serie de requisitos: (i) Conocimiento de derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género, (ii) no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, (iii) otros requisitos que establezca la universidad.

⁸ Su composición se puede basar en integrantes titulares y suplentes, designados por una resolución del titular de la universidad durante un plazo que estime conveniente.

La universidad determina el proceso de selección y/o designación del Tribunal Disciplinario. Sin embargo, de acuerdo con los Lineamientos los miembros del Tribunal deben cumplir con una serie de requisitos: (i) Conocimiento de derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género, (ii) no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, (iii) otros requisitos que establezca la universidad.

Flujograma del protocolo de atención y sanción del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria



Fuente: Elaboración a cargo de la Dipoda.

Nota: Este flujograma muestra el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021).

(1) Etapas del PIS del hostigamiento sexual

(a) Investigación Preliminar

Esta etapa se caracteriza por ser la que inicia el PIS del hostigamiento sexual en universidades del Perú (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4). Los Nuevos Lineamientos (2021) establecen que la investigación preliminar está a cargo de la Secretaría de Instrucción y se encuentra sujeta a una serie de reglas, que se detallan a continuación:

- **Inicio de procedimiento:**
 - La presunta víctima o un tercero que conoce sobre lo ocurrido interpone una queja o denuncia ante la Secretaría de Instrucción (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.1).
 - La Secretaría debe iniciar el procedimiento de oficio cuando tome conocimiento de los hechos (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.1).
- **Lectura de derechos:** Al anteponerse la denuncia, se debe dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante” en caso quien presente la denuncia sea la presunta víctima, y debe firmar un documento virtual y en físico, dejando constancia de que fue informada sobre los mismos. Ellos deben incluir el ofrecimiento de atención médica y psicológica (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.1).
- **Servicios médicos y psicológicos:** Dentro de (1) un día hábil de recibida la queja o denuncia la Secretaría Técnica debe brindarle a la presunta afectada canales de atención médica de ser necesaria y atención psicológica obligatoria e inmediata (Anexo N° 1 de

los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.2). En caso no se contara con estos canales, se le debe instruir a la presunta víctima sobre servicios públicos o privados de salud. Se debe emitir un informe sobre el diagnóstico de la evaluación médica y psicológica que es incorporado al procedimiento y tratado como medio probatorio en caso de que la presunta hostigada lo autorice.

- **Medidas de protección:**

- En un plazo máximo de (3) tres días hábiles de conocerse los hechos, la Secretaría de Instrucción debe otorgar a la presunta hostigada las medidas de protección de conformidad con el artículo 18.2 del Reglamento de la Ley N° 27942 y las que estén contempladas en el documento normativo interno para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual, o el que actúe en su lugar (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.3).
- Las medidas pueden ser otorgadas en favor de testigos cuando sea indispensable para asegurar su colaboración con la investigación y sanción del perpetrador (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.1).
- Los Nuevos Lineamientos (2021) indican que se separa preventivamente al quejado/a o denunciado/a, conforme a lo plasmado en el artículo 90 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria. Sobre ello, la Ley Universitaria (2014) precisa que esta medida preventiva se aplica contra docentes acusados de cometer un acto de hostigamiento sexual.

- **Descargos de la denuncia:** La Secretaría de Instrucción debe correr traslado de la denuncia al acusado en un plazo de cuatro (4) días calendario (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.1.4).

(b) Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

El PAD se conforma por tres etapas: (i) Instrucción, (ii) Resolución e (iii) Impugnación. Los Nuevos Lineamientos (2021) establecen las reglas a aplicarse de cada etapa, según se detalla a continuación (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, art. 4.2).

(i) Etapa de Instrucción

Para dar inicio a esta etapa, la Secretaría de Instrucción debe emitir un informe inicial de instrucción en donde dispone el inicio del procedimiento contra la persona contra quien se

presentó la denuncia o queja en un plazo de cinco (5) días calendario (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.1).

La Secretaría de Instrucción posterior a la emisión del informe inicial puede decidir (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.1): (i) emitir un Informe Final de Instrucción – con o sin descargos– el cual es trasladado a la Comisión Disciplinaria para derivar el caso a la Etapa resolutive en un plazo de diez (10) días calendario desde la apertura del PAD; o, (ii) archivar la denuncia en un plazo de siete (7) días desde la apertura del procedimiento disciplinario.

(ii) Etapa resolutive

La Comisión Disciplinaria está a cargo de la Etapa resolutive del procedimiento administrativo disciplinario (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.2). Una vez recibido el Informe Final de Instrucción por parte de la Secretaría de Instrucción, debe notificar al denunciado/a o quejado/a, dándole un plazo de tres (3) días calendario para presentar sus argumentos.

La Comisión Disciplinaria o una de las partes puede pedir la convocatoria a una audiencia presencial o virtual, sin que las partes se encuentren, a fin de aclarar o complementar información que esclarezca los hechos (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.2).

Transcurridos cinco (5) días desde que la Comisión Disciplinaria reciba el Informe Final de Instrucción, debe emitir la resolución final de esta etapa y notificarla el mismo día que se emita la resolución o archivar el caso de considerar que no hay responsabilidad administrativa en el mismo plazo (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.2).

(iii) Etapa de impugnación

La Resolución Final de la Etapa resolutive que emita la Comisión Disciplinaria puede ser impugnada por las partes dentro de cinco (5) días calendario desde que ésta es notificada, a través del recurso de apelación ante la Comisión Disciplinaria (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.3). Una vez apelada la decisión, la Comisión Disciplinaria deriva la apelación en el mismo día de recibida al Tribunal Disciplinario –el Órgano resolutive–, siendo que éste debe resolver la apelación dentro de tres (3) días calendario.

(2) Extensión de la duración del procedimiento

Los Nuevos Lineamientos (2021) disponen que el PAD se puede extender por quince (15) días calendario adicionales en casos excepcionales en universidades públicas con la debida justificación. En caso se incumplan con los plazos del procedimiento, este no caduca pero habría responsabilidad administrativa (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 5).

(3) Sanciones aplicables

Considerando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad se establece el Régimen de Sanciones aplicables a los Actos de Hostigamiento Sexual para los estudiantes y el personal no docente de universidades públicas y privadas, de acuerdo a lo establecido por la normativa vigente (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 6).

La sanción aplicable a los docentes en caso se confirme la responsabilidad administrativa es la destitución, de acuerdo con el artículo 95.7 de la Ley N° 30220 (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 6).

c) Obligaciones de las universidades en atención a los Nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria” (Nuevos Lineamientos)

(1) Sobre los Nuevos Lineamientos

De acuerdo con el artículo 5.1.1 de los Nuevos Lineamientos (2021), las universidades tienen la obligación de fortalecer la prevención de estos comportamientos a través del (i) fortalecimiento de espacios para que haya interacciones saludables; (ii) fomento de prácticas que fortalezcan el autoestima y la incorporación de estrategias de prevención ante conductas que constituyan hostigamiento sexual; (iii) generar espacios de formación sobre el hostigamiento sexual y la normativa aplicable; (iv) gestionar estrategias para concientizar sobre la materia; (v) proporcionar información acerca de los mecanismos de atención de quejas; y, (vi) brindar modelos para la interposición de las denuncias.

(2) Sobre la implementación de los Nuevos Lineamientos

El artículo 5.2 establece que para implementar los Nuevos Lineamientos (2021), las universidades deben (i) elaborar –y mantener actualizado– un documento normativo interno para prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual sujeto a lo establecido en la Ley N° 27942, la Ley N° 30220, los Nuevos Lineamientos y demás normativa aplicable, cuyos requerimientos mínimos se encuentran recogidos en el artículo 5.2.1.2 de los Nuevos Lineamientos, (ii) aprobar el documento normativo interno conforme lo que dispone cada universidad (art. 5.2.2); y, (iii) difundir el documento normativo interno a través de canales digitales y no digitales (art. 5.2.3).

(3) Sobre la proporción de atención integral y oportuna a la presunta víctima de hostigamiento sexual

De acuerdo con el artículo 5.1.3 de los Nuevos Lineamientos (2021), las universidades deben: (i) establecer medidas de protección idóneas que le correspondan a las presuntas víctimas y otorgarlas, (ii) brindar a la presunta hostigada canales de atención médica y psicológica o instruir acerca de los canales externos de no contar con los mismos, (iii) reforzar las capacidades de sus gestores sobre la materia; y, (iv) realizar convenios de cooperación con entidades públicas y privadas .

(4) Sobre la entrega de información a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu)

En aplicación de los Nuevos Lineamientos (2021), el artículo 5.3 de dicho documento establece que las universidades tienen la obligación de entregar a Sunedu semestralmente las denuncias recepcionadas, medidas incorporadas y el estado de los procedimientos. Asimismo, se debe entregar anualmente a Sunedu los resultados de los diagnósticos a los que hace referencia el artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27942.

d) Rol de la Sunedu en atención a los casos de hostigamiento sexual en universidades

El artículo 12 de la Ley N° 30220 (2014) crea la Sunedu como ente autónomo, la cual es responsable de: (i) otorgar el licenciamiento para el servicio educativo superior universitario para garantizar que se cumplan condiciones básicas para ofrecer dicho servicio de educación

superior, (ii) supervisar la calidad del servicio educativo y (iii) fiscalizar que los recursos públicos hayan sido destinados a fines educativos (art. 13).

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Organización y Funciones del Minedu (2021), Ley N° 31224, la Sunedu es un organismo público adscrito al Minedu. La Ley N° 31224 (2021) establece en su artículo 5.1 que son funciones rectoras del Minedu: “formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia”. Asimismo, como funciones técnicas normativas establecidas en el numeral 2 del mismo artículo, debe, entre otros: (i) adoptar regulaciones dentro de competencia; y, (ii) cumplir y supervisar la regulación dentro de su competencia, haciendo uso de sus facultades sancionatorias (Ley N° 31224, 2021).

Las universidades públicas o privadas o las personas que, en atención a sus actividades, se encuentren obligadas a cumplir las disposiciones de la Ley Universitaria y la normativa vinculada, deben acatar lo dispuesto en el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (en adelante, el “Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu” o el “Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU”) (Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, 2019, art. 3). En atención a ello, la Sunedu puede sancionar a las universidades que incumplan con dichas disposiciones.

El artículo 1 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019) establece la regulación pertinente sobre el PAS, a través del cual se dispone la responsabilidad administrativa por la realización de infracciones dentro de la competencia de la Sunedu, así como la determinación de sanciones que correspondan, lo cual será abordado detenidamente en el Capítulo IV.

e) Fiscalización de cumplimiento de normativa aplicable a casos de hostigamiento sexual en universidades por la Sunedu

La Sunedu fiscaliza actos de hostigamiento en universidades del Perú desde el 2000 (La República, 2023). Este organismo cuenta con una Dirección de Fiscalización y Sanción de la Sunedu (en adelante, “Difisa”), la cual actúa como Órgano Instructor, y que se encarga de llevar a cabo las actuaciones conducentes a investigar y comprobar la comisión de posibles infracciones (Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, 2019, art. 6). Asimismo, la Sunedu

cuenta con un Consejo Directivo que actúa como el Órgano Resolutivo encargado para determinar la existencia o no de responsabilidad por la comisión de infracciones debidamente tipificadas, imponer sanciones o archivar el procedimiento administrativo sancionador (en adelante, el “PAS”) (Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, 2019, art. 7).

En el III Informe Bienal Sobre La Realidad Universitaria en el Perú (Sunedu, 2021, p. 97) se plasmó que el rol de la Sunedu en actos de hostigamiento sexual consiste en:

“las labores de supervisión [que] se dirigen a verificar si las autoridades de las universidades cumplen con sus atribuciones frente a presuntos actos de hostigamiento sexual y otros hechos que atenten contra la libertad sexual. De esta manera, se debe llevar a cabo una investigación, tras lo cual se emite un pronunciamiento oficial que determine la existencia o no de un acto de hostigamiento sexual; así como, de ser el caso, la aplicación de la sanción correspondiente por parte de la universidad”.

[El subrayado es nuestro].

En el marco de dichas labores, el mismo III Informe (Sunedu, 2021, p. 97) planteó que:

“Desde 2019, se han atendido 68 denuncias sobre presuntos actos de hostigamiento sexual. Asimismo, se realizaron 165 supervisiones, de las cuales 33 fueron derivadas a la Dirección de Fiscalización para que se determinen las sanciones correspondientes. Por su parte, **entre el 2018 y el 2021 esta dirección ha emitido informes acusatorios a 16 universidades, por no haber tomado las medidas correctivas ante estos actos.** Igualmente, **siete casas de estudio recibieron sanciones económicas en dicho periodo**”.

[El subrayado y resaltado es nuestro].

Sólo entre el 2020 y 2023, universidades como la PUCP presentó sesenta y tres (63) casos de hostigamiento sexual; la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 43; la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 25; la Universidad Peruana del Norte, 24; y, la Universidad de Piura, 22 (La República, 2023). Ejemplo de las sanciones impartidas por la Sunedu más

recientemente entre el 2021 y el 2023 en materia de casos de hostigamiento sexual se evidencian en el siguiente cuadro:

Tabla N° 1: Sanciones impuestas por la Sunedu por infracciones cometidas por Universidades en el marco de casos de hostigamiento sexual

N° de Resolución	Sanción	Infracción	Sumilla
Resolución del Consejo Directivo N° 020-2023-Sunedu/CD	Multa de S/ 66 970,59	Numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu	Se sancionó a la Universidad Nacional del Altiplano por incurrir en la infracción al no haber emitido un pronunciamiento definitivo y oportuno respecto a si el docente de iniciales J.L.E.M. era o no responsable de las conductas de hostigamiento sexual por los que fue denunciado.
Resolución del Consejo Directivo N° 019-2023-SUNEDU/CD	Multa de S/ 69 882,35		Se sancionó a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana al no haber emitido un pronunciamiento oportuno sobre la denuncia por conductas de hostigamiento sexual presentada contra el docente de iniciales C.E.A.D.
Resolución del Consejo Directivo N° 044-2022-SUNEDU/CD	Dos (2) multas que en total ascienden a S/ 72 496.0060		Se sancionó a la Universidad Nacional de Cajamarca por haber permitido que sus órganos de gobierno no establecieran la responsabilidad de los alumnos denunciados por actos de hostigamiento sexual.

Resolución del Consejo Directivo N°033-2022-SUNEDU/CD	Multa de S/ 29 900.00		Se sancionó a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle por haber permitido que sus autoridades no establezcan la responsabilidad del profesor de iniciales F.F.C.C., que fue denunciado por actos de hostigamiento sexual.
Resolución del Consejo Directivo N° 028-2022-SUNEDU/CD	Multa de S/ 48 300.00		Se sancionó a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión debido a que sus autoridades no establecieron la responsabilidad del profesor de iniciales V.M.N.C., que fue denunciado por actos de hostigamiento sexual.
Resolución del Consejo Directivo N° 010-2022-SUNEDU/CD	Multa de S/ 101 200.00		Se sancionó a la Universidad Tecnológica de los Andes porque sus autoridades no reconocieron la responsabilidad de los profesores de iniciales R.M.T. y R.O.C., que fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual.
Resolución del Consejo Directivo N° 115-2021-SUNEDU/CD	-	-	Se archivó el PAD iniciado contra la Universidad Privada Telesup S.A.C. por la presunta comisión de la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, respecto de la denuncia por hostigamiento sexual presentada contra el señor de iniciales L.E.R.U., en tanto se verificó que no

			incurrió en la conducta ya que determinó la responsabilidad del señor denunciado.
--	--	--	---

Se observa que en todos los casos entre el 2021 y el 2023 sobre hostigamiento sexual se aplica el artículo 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019) que estipula que constituye una infracción grave:

“Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”.

[El subrayado es nuestro].

Aunque resulta positivo que la Sunedu fiscalice y sancione a aquellas universidades que incumplen con lo dispuesto en el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), se advierte que no se ha aplicado en ningún caso el artículo 4.11 del Anexo de dicho Reglamento para casos que versan sobre situaciones de hostigamiento sexual, en donde figura expresamente que constituye una infracción muy grave: “[n]o contar con un documento normativo interno o protocolo, o contando con ellos, no activarlos para la prevención, atención y protección en casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”.

A pesar de que se aplauden los esfuerzos de la Difisa de sancionar a las universidades que no han cumplido con sus obligaciones de resguardar a estudiantes víctimas de hostigamiento sexual en sus establecimientos, resulta sumamente preocupante que hasta el momento la Difisa haya optado por imputar una infracción general a universidades que han incumplido con las obligaciones establecidas en el Cuadro de infracciones del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019, art. 4.7). La sanción por incumplir con el artículo 4.7 del Anexo del citado Reglamento es grave, siendo la sanción más grave a imponerse la suspensión de la licencia de funcionamiento. En resoluciones anteriores de la Sunedu, como es en el Expediente N° 009-2022-SUNEDU/02-14, se confirma que, en el marco de casos de hostigamiento sexual,

dicho órgano considera que, “el incumplimiento de estas obligaciones implica la comisión de la infracción tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del RIS, consistentes en permitir el incumplimiento, por parte de sus órganos o autoridades, de las atribuciones conferidas por la Ley o el estatuto”.

Ahora, de aplicarse una infracción que expresamente aborda el hostigamiento sexual en universidades, como el artículo 4.11 del Anexo de Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), que establece expresamente que no activar los documentos internos o protocolos en materia de hostigamiento sexual en universidades constituye una infracción muy grave, la sanción más grave a imponerse es la cancelación de la licencia de funcionamiento. Hasta la fecha, la Difisa no ha publicado resolución en donde haya imputado o procesado a una universidad por la infracción tipificada en el artículo 4.11 del Anexo.

Recientemente, el 23 de febrero de 2024, la Sunedu se pronunció sobre tres casos cuya materia era sobre hostigamiento sexual, en donde decidió archivar los casos presentados por las víctimas por haber prescrito, siendo ello desfavorable para aquellas víctimas que deseen presentar casos ante las respectivas instancias universitarias (Ojo Público, 2024). Ello se evidencia a continuación:

Tabla N° 2: Casos archivados por la Sunedu por infracciones cometidas por Universidades en el marco de casos de hostigamiento sexual por haber prescrito (2024)

N° de Resolución	Decisión	Criterio	Sumilla
Resolución del Consejo Directivo N° 00003-2024-SUNEDU-CD	Archivar	Se declaró la prescripción porque pasaron cuatro años desde que la Fiscalía Provincial de Ayacucho informó a la OAJ de la UNSCH, sobre la	Se archivó el procedimiento administrativo sancionador iniciado contra la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por presuntamente incurrir en la conducta infractora tipificada en el numeral 4.7 del Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, porque la facultad para determinar la existencia de la infracción administrativa ha prescrito.

		denuncia penal presentada por la estudiante de iniciales J.M.H. contra el docente E.E.P.F. por actos de hostigamiento sexual en su contra.	
Resolución del Consejo Directivo N° 00004-2024-SUNEDU-CD		Se declaró la prescripción dado que las denuncias de hostigamiento sexual fueron presentadas por las estudiantes en los años 2016, 2017 y 2018, la prescripción habría operado en los años 2020, 2021 y 2022 respectivamente; sin embargo, el inicio del PAS les fue notificado en febrero de 2023.	Se archivó el procedimiento administrativo sancionador iniciado contra la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann por presuntamente incurrir en cinco (5) conductas imputadas, tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, porque la facultad para determinar la existencia de la infracción administrativa había prescrito.
Resolución del Consejo Directivo N° 00005-2024-SUNEDU-CD	Archivar	Se declaró la prescripción conforme lo dispuesto en el artículo 252.1 del TUO de la LPAG, que establece que	Se archivó el procedimiento administrativo sancionador iniciado contra la UNMSM por presuntamente incurrir en seis (6) conductas infractoras tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU; porque la facultad para determinar la existencia de la infracción

		<p>el plazo de prescripción para determinar la responsabilidad administrativa es de cuatro (4) años, debido a que los hechos materia de análisis ocurrieron en los años 2017, 2018 y 2019.</p>	<p>administrativa prescribió.</p>
--	--	--	-----------------------------------

En las resoluciones expuestas, la Sunedu hace referencia como criterio para determinar la prescripción lo indicado en el artículo 252 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que establece que el plazo de prescripción para determinar la existencia de infracciones administrativas por parte de la autoridad prescribe a los cuatro años. En esa línea, también hace referencia al artículo 31.1 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), que establece también como plazo de prescripción cuatro (4) años. En palabras del Consejo Directivo de la Sunedu (2024) en las tres resoluciones expuestas, el plazo comienza a correr cuando:

“la infracción materia de análisis se consuma desde que la universidad toma conocimiento de los hechos, porque desde ese momento está en la obligación de procurar que sus órganos cumplan sus funciones y, al no hacerlo, su inacción empieza a lesionar el bien jurídico. En consecuencia, considerando el carácter instantáneo de la infracción, el plazo de prescripción para que la Administración persiga la presunta infracción (4 años), se configura desde esa oportunidad”.

[El subrayado es nuestro].

La precisión de la Sunedu con relación a que la infracción en cuestión es instantánea –en casos cuya materia versa sobre hostigamiento sexual– preocupa a expertos en el tema (Ojo Público, 2024), como la abogada Lilia Ramírez Varela, responsable del programa de Sexualidad y Autonomía Física del Movimiento Manuela Ramos, pues advierten que puede llevar a la

desprotección de víctimas que inician procedimientos disciplinarios en instancias universitarias y a la impunidad de agresores, quienes no sólo no son sancionados de acuerdo con la normativa peruana en las respectivas instancias universitarias, sino que dichas decisiones tampoco son fiscalizadas como demanda la normativa por el ente fiscalizador correspondiente, la Sunedu.

De lo expuesto previamente, queda claro que, aún cuando existe regulación en materia de prevención, atención, investigación y sanción de hostigamiento sexual en las universidades, existen deficiencias en su implementación y diseño, lo cual genera un perjuicio directo para todas las hostigadas, pues se encuentran expuestas a factores de riesgo que pueden ocasionar la vulneración a sus derechos, sobre todo si son estudiantes, en donde también ven afectado su derecho y a la educación.

IV. CAPÍTULO III

A. El Estándar de debida diligencia en la lucha contra la violencia hacia la mujer en el SIDH

1. El origen: la aplicación del Estándar a casos de VCM

El Estándar que alberga la CBP dispone el deber de los Estados de respetar y garantizar cada uno de los derechos amparados, y otorgar protección y garantías judiciales efectivas (CIDH, 2003, párr. 131). Además de que los Estados deban cumplir con las obligaciones genéricas de la CADH, la CorteIDH ha señalado que los Estados cuentan con una “obligación reforzada” a partir de la CBP en casos de VCM (CorteIDH, 2009, párr. 258). Es así como el Estándar⁹ cuenta con una larga historia en el Derecho Internacional, incorporándose en 1988 en el SIDH con el Caso Velásquez Rodríguez c. Honduras (Ertürk, 2006, párr. 20).

La CBP (1994) nace afirmando que la VCM constituye una violación de los derechos fundamentales de las personas, y que su adopción es una contribución para proteger los derechos de las mujeres. Por ello, el artículo 7 de esta Convención (1994) explícitamente señala que los Estados deben: “b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

En ese sentido, la importancia de este artículo y de la obligación de los Estados Parte de cumplir con su obligación de debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la VCM, ha llevado a que en el artículo 12 de la CBP (1994) se establezca que toda persona o entidad que no pertenezca al Estado y que haya sido reconocida legalmente por uno o más Estados de la OEA puede presentar a la CIDH denuncias por la violencia de un Estado Parte del artículo 7.

El Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú (2006) fue la primera vez que la CorteIDH examinó un caso o consulta en donde una protagonista –o una de ellas– fuese una mujer, evaluando directamente las consideraciones que atañen su condición de mujeres, y fue la primera ocasión en la que la CorteIDH aplicó la CBP (1994), habiendo sido un tema “inexplorado” hasta ese momento, conforme a lo señalado por el Juez García Ramírez en su Voto Razonado (párrs. 6, 8, 9). En la sentencia del caso la CorteIDH (2006) se pronunció sobre

⁹También, se puede observar que son distintos los instrumentos que refuerzan la obligación de los Estados de garantizar la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar la violencia contra la mujer, además de la CADH (1969), como lo son: la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño (1989) (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019, párr 1).

la necesidad de implementar una perspectiva de género al considerar que en el caso las mujeres se vieron perjudicadas por conductas violentas de forma distinta a los hombres, pues algunas de estas actuaciones, tenían como objetivo la afectación de las mujeres, vulnerándolas en mayor medida que a los hombres (párr. 223).

Por otro lado, en el Caso J vs. Perú (2013), la CorteIDH analizó la detención ilícita y arbitraria de J y los actos de tortura y conductas inhumanas cometidas en su contra, incluyendo la violación sexual. En él, la CorteIDH señaló que en los casos de VCM existe una obligación estatal reforzada de investigarlos con la debida diligencia (párr. 344). Tan es así, que la CorteIDH estableció que luego de la entrada en vigencia de la CBP, el Perú tiene la obligación de emplear la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la VCM (párr. 342).

La CBP (1994) constituye una respuesta regional al llamado para reconocer la VCM como un problema de derechos fundamentales y la necesidad de una aplicación más sólida de los deberes en materia de los derechos de las mujeres (Manjoo, 2013, párr. 35). No solo impone un deber negativo a los Estados de evitar la violación de derechos, sino también una obligación positiva de prevenir, investigar, sancionar y brindar un remedio (Manjoo, 2013, párr. 35). De esta manera, resulta claro que el Estándar nace con la finalidad de dotar de mayor claridad las obligaciones que tienen los Estados en materia de VCM estableciendo parámetros de actuación que deben seguir para garantizar el resguardo de los derechos de las mujeres y NNA.

En atención a la necesidad de la implementación efectiva del Estándar y de la CBP, se creó el Mesevci en el 2004, cuyo trabajo se realiza en dos (2) fases: (i) la fase de evaluación, en el cual el CEVI elabora indicadores sobre el derecho de las mujeres de una vida sin violencia y las medidas que han adoptado los Estados para contribuir a este objetivo; (ii) la fase de seguimiento, en donde se identifica indicadores de seguimiento a las recomendaciones de la fase anterior, siendo que los Estados deben informar sobre el cumplimiento de los mismos (OEA, s.f.).

Asimismo, en cuanto a la implementación efectiva del Estándar, la CorteIDH ha enfatizado la obligación de los Estados de actuar con la debida diligencia para los casos de violencia, estableciendo que los Estados deben establecer regulación y políticas transversales destinadas a prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia por factores de género (CIDH, 2019, párr. 56)

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos para comprender cuál es el alcance del Estándar, en el Informe de la Relatora Especial sobre la VCM, sus causas y consecuencias, la ex-Relatora Yakin Ertürk (2006) indicó que la obligación de los Estados de actuar con la debida diligencia en materia de VCM aún quedaba poco clara en términos de su alcance y contenido, razón por la cual: su potencialidad de aplicación en cuanto a la debida diligencia incidía en la aplicación de estrategias de prevención, reparación el cumplimiento de los deberes de protección y sanción y la participación de los agentes no estatales en la respuesta de la VCM (párr. 74).

La poca claridad sobre el alcance del Estándar también se puede observar en la Ley Modelo Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política (en adelante, “Ley Modelo”), realizada por el CEVI en el 2017. Aún cuando, este ha sido un esfuerzo claro para delimitar las obligaciones del Estándar –particularmente en el ámbito político–, esta Ley Modelo dista de ser clara y completa. A modo de ejemplo, el CEVI estableció las siguientes disposiciones sobre cómo los Estados deben regular las sanciones en materia de VCM en este ámbito:

“Artículo 40.

Se consideran faltas graves, entre otras, las acciones establecidas en el Artículo 6 incisos t) a w) de esta ley”.

“Artículo 41.

Se consideran faltas gravísimas, entre otras, las acciones establecidas en el Artículo 6, incisos h) a s) de esta ley”.

“Artículo 42.

La violencia contras las mujeres en la vida política dará lugar a las siguientes sanciones: amonestación, que puede ser pública o privada; suspensión de empleo o de cargo público y/o sueldo; multa; retiro de los mensajes contrarios a esta norma”.

[El subrayado es nuestro].

Como se puede advertir de los artículos anteriormente citados en materia de sanción de la Ley Modelo, si bien se delimitan qué incumplimientos constituyen faltas graves y gravísimas y los

tipos de sanciones que se pueden imponer ante actos de VCM en la vida política, no se observa una graduación adecuada entre las faltas y las sanciones que se pueden aplicar. Ello evidencia que aun cuando existen disposiciones a nivel internacional sobre el alcance del Estándar, falta aterrizar las dimensiones del mismo, pues de lo contrario, se obstaculiza su aplicación integral y la consecuente protección de las mujeres.

2. Desarrollo del Estándar de debida diligencia y sus elementos

El Estándar que describe la CBP (1994) encuentra su relevancia en que permite determinar las obligaciones del Estado en materia de prevención, protección, investigación, sanción y reparación de las víctimas de VCM. Como se mencionó anteriormente, la CBP detalla las obligaciones de la CADH en materia de violencia en perjuicio de la mujer, por lo que resulta oportuno mencionar que el Estado peruano ratificó la CADH el 28 de julio de 1978, encontrándose obligado por las disposiciones recogidas en este instrumento.

En ese sentido, en la presente Tesis, se analizará si el Perú está implementando adecuada e integralmente el Estándar para combatir el hostigamiento sexual en las universidades peruanas. Para ello, se expondrá el alcance del Estándar en el presente capítulo, estableciendo cuáles son las obligaciones genéricas de los Estados en materia de prevención, protección, investigación, sanción y reparación de la VCM; y, cómo estas podrían ser implementadas en materia de hostigamiento sexual en las universidades.

a) Concepto

En el Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, la CorteIDH (1988) reconoció que los Estados tienen la obligación jurídica de prevenir, investigar, sancionar y reparar a las víctimas de violaciones de DDHH, indicando que el Estado tiene la obligación jurídica de prevenir bajo criterios de razonabilidad las vulneraciones de DDHH, investigarlas adecuadamente para sancionar a los responsables y brindar la reparación correspondiente a las víctimas (párr. 174).

Asimismo, la ex-Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias (en adelante, “ex-Relatora Especial sobre VCM”), Yakin Ertürk en el 2006 estableció que, en la aplicación del Estándar, se deben utilizar múltiples enfoques en los siguientes niveles: individual, comunitario, estatal y transnacional. Cada enfoque se desarrolla a continuación (párrs. 78-99):

- a. Individual: A nivel individual Ertürk indicó que es necesario potenciar el papel de la mujer, a través de distintos mecanismos, para incrementar la autoestima y autosuficiencia de las mujeres. También, resaltó que es indispensable que las mujeres cuenten con acceso a la justicia y a recursos que respondan a sus necesidades inmediatas y de protección, para lo cual se debían hacer las reformas necesarias a los marcos legislativos y a los procedimientos estatales.
- b. Comunitario: Ertürk señaló que se debe tomar en cuenta el enfoque de "negociación cultural" que complementa el enfoque de potenciación de la mujer, y que tiene como objetivo combatir las causas de la VCM, desenmascarando las dinámicas de poder que existen en las interpretaciones de la cultura.
- c. Estatal: El Estado debe informar a todos los niveles de su estructura que la VCM es un acto grave que será investigado y sancionado, capacitando a todos sus funcionarios en la materia.
- d. Transnacional: Ertürk indicó que se debe ir más allá de los límites del Estado en materia de obligaciones de la protección de DDHH, y buscar soluciones a nivel transnacional.

Por otro lado, la ex-Relatora Especial sobre VCM, Rashida Manjoo, en el 2013, indicó que para que los actuaciones estatales se rijan con la debida diligencia, estas se deben dar (i) a nivel sistémico, creando mecanismos que aborden las causas profundas y las consecuencias de la VCM; y, (ii) a nivel individual, en donde se brinde a cada víctima medidas eficaces de prevención, protección, castigo y reparación (párr. 20).

De esta manera, a la luz de lo mencionado líneas arriba, el Estado al momento de diseñar políticas y medidas destinadas a prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar – específicamente– el hostigamiento sexual en el ámbito universitario debe:

- a. Establecer mecanismos destinados a aumentar el autoestima de las mujeres en el ámbito universitario, asegurando que existan procedimientos destinados a investigar los actos de hostigamiento sexual, para que las mujeres accedan a la justicia, considerando que dicho procedimiento debe contar con medidas de protección;
- b. Implementar acciones que tengan como objetivo combatir las causas y consecuencias del hostigamiento sexual en el ámbito universitario, como por ejemplo, conductas discriminatorias hacia las mujeres;

- c. Activar mecanismos para que todas las entidades competentes en establecer medidas para combatir el hostigamiento sexual en universidades tengan claridad de sus funciones en la materia; y,
- d. Garantizar a cada víctima de hostigamiento sexual en universidades medidas de protección y reparación, además de realizar actos que tengan como fin investigar y sancionar a los agresores.

Asimismo, en atención a la CBP (1994), los Estados deben actuar con la debida diligencia considerando la distinta exposición a la violencia y discriminación que sufren las mujeres, debido a que la violencia no afecta a todas las mujeres por igual. A modo de ejemplo, para el caso de las adolescentes que estudian en las universidades, los Estados deben adoptar medidas especiales para evitar que sus derechos se vean vulnerados, como la adecuación de los procedimientos disciplinarios, considerando que participan en el mismo menores de edad (CIDH, 2007b, párrs. 232-233). Para garantizar una vida sin violencia para las niñas y adolescentes, el Estado debe actuar con la debida diligencia, requiriendo que las autoridades comprendan la gravedad de la violencia y la urgencia de su actuación (CIDH, 2011, párr. 165). Asimismo, los Estados deben realizar un análisis con perspectiva de género cuando elaboren políticas para analizar mejor sus efectos y el impacto en la erradicación de la VCM, lo cual aplica también para el hostigamiento sexual en las universidades (Consejo de Derechos Humanos, 2010, párr. 10).

Para la aplicación del Estándar en el análisis de la regulación del hostigamiento sexual en universidades, los Estados deben utilizar todas las herramientas jurídicas, políticas, administrativas y sociales para prevenir y proteger a las mujeres de todo tipo de violencia; y, asegurar que toda acción de VCM sea considerada como una actuación ilegal, siendo castigada y garantizando que las reparaciones para las mujeres sean apropiadas y suficientes (Consejo de Derechos Humanos, 2010, p. 2). En ese sentido, los Estados deben adoptar estrategias holísticas, para lo cual el marco jurídico de protección que adopte debe ir de la mano con una aplicación eficaz del mismo, además de contar con protocolos de prevención eficaces, lo que significa que deben considerarse los factores de riesgo y reforzar las instituciones para que respondan adecuadamente ante la VCM, específicamente, ante el hostigamiento sexual en universidades (Corte IDH, 2020, párr. 113).

Tal es la importancia del Estándar, que ha sido desarrollado a nivel jurisprudencial en el SIDH. El 4 de noviembre de 2007, la CIDH presentó una demanda contra los Estados Unidos Mexicanos, por la desaparición y posterior muerte de las jóvenes Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez, cuyos cuerpos fueron hallados en Ciudad Juárez en noviembre de 2001¹⁰. El Caso González y Otras vs. México (en adelante, Campo Algodonero) es uno de los casos más emblemáticos en cuanto a la aplicación del Estándar de debida diligencia en materia de la lucha frente a la VCM, en tanto subraya la obligación de todos los Estados de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de violencia.

La ciudad Juárez, con anterioridad a la demanda interpuesta por la CIDH, ya había sido foco de escrutinio debido a la impunidad que existía en materia de VCM. Tal como lo señaló el Reporte de la “Situación de los Derechos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El derecho a no ser objeto de violencia y discriminación” elaborado por la CIDH en el 2003, la obligación de los Estados de implementar el Estándar no se cumple con la mera existencia de medidas destinadas a ello, sino cuando dichas acciones son accesibles y efectivas; y, cuando el Estado busca la verdad por iniciativa propia, investigando de manera rápida, exhaustiva, imparcial y de acuerdo a las normas internacionales. Frente a ello, se estableció una serie de recomendaciones para la aplicación del Estándar “en la investigación, procesamiento y castigo de los responsables” de la VCM para superar la impunidad (CIDH, 2003):

- a. Fortalecer la capacidad institucional y los procedimientos para responder a los delitos de VCM, incluso mediante la asignación de recursos humanos para las instancias responsables de atender y reparar estas violaciones;
- b. Disponer mecanismos que tengan como objetivo la supervisión a través de reportes periódicos con el objetivo de garantizar la evaluación de las estrategias implementadas y los avances realizados;
- c. Asegurar el acceso oportuno y la eficacia de las medidas de protección de la integridad física y mental de las mujeres sometidas a amenazas de violencia;

¹⁰ El caso del Campo Algodonero involucra la desaparición de Laura Berenice Ramos, estudiante de 17 años de edad, Claudia Ivette González, trabajadora en una empresa maquiladora de 20 años de edad, y Esmeralda Herrera Monreal, empleada doméstica de 15 años de edad. Sus familiares presentaron denuncias de desaparición; sin embargo, el Estado no realizó mayores investigaciones, sino que las autoridades se limitaron a elaborar los registros de desaparición, los carteles de búsqueda, la toma de declaraciones y el envío del oficio a la Policía Judicial. Posteriormente, se encontraron los cuerpos de Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez, los cuales presentaban signos de violencia sexual. Aún cuando sus familiares interpusieron recursos, el Estado no investigó ni sancionó a los responsables.

- d. Reforzar los esfuerzos para educar a todos los funcionarios relevantes en las causas y consecuencias de la violencia basada en el género, al igual que capacitaciones sobre una adecuada investigación, sanción y en las interacciones con las víctimas y/o sus familias;
- e. Implementar reformas tendientes a resguardar los DDHH de las víctimas o sus familiares, con mayor incidencia en la optimización de los mecanismos que aseguren que las partes afectadas tengan a su disposición la información sobre el desenvolvimiento de la investigación y sobre sus garantías judiciales;
- f. Salvaguardar una correcta fiscalización de los agentes encargados de atender e investigar los delitos de VCM y exigirles responsabilidades administrativas, disciplinarias o penales, según los casos, cuando no cumplan con las responsabilidades que les impone la ley;
- g. Brindar un procedimiento asequible y eficaz para interponer denuncias en caso de incumplimiento de los deberes de los agentes estatales de información oportuna sobre cómo iniciar dicho procedimiento;
- h. Establecer medidas de seguridad para las mujeres víctimas o amenazadas de violencia, familiares, defensoras de derechos humanos, testigos o periodistas que tengan miedo o hayan sido amenazadas o intimidadas; y,
- i. Mejorar los servicios públicos para las mujeres que han sido víctimas de violencia, con mayor énfasis en la atención médica y psicológica; y, brindando información y asistencia para garantizar el acceso oportuno a mecanismos legales.

De acuerdo a estas recomendaciones, los Estados deben considerar la aplicación integral del Estándar al diseñar o reformar el marco legislativo para combatir el hostigamiento sexual en universidades. Para ello, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- a. Ejecutar medidas destinada a fortalecer la capacidad institucional de las entidades competentes para responder a casos de hostigamiento sexual;
- b. Implementar mecanismos de supervisión efectivos a las universidades y solicitar informes periódicos en la materia;
- c. Garantizar medidas de protección y seguridad para las víctimas y servicios de atención médico y psicológico;

- d. Requerir capacitaciones periódicas para los funcionarios del Estado competentes en la materia, al igual que para las autoridades universitarias encargadas de realizar un procedimiento disciplinario y a la comunidad universitaria en general para que comprenda la importancia de la prevención y sanción del hostigamiento sexual en este espacio;
- e. Fomentar la participación de la sociedad civil y a los representantes estudiantiles en el diseño de las políticas públicas y universitarias; y,
- f. Garantizar que todo acto de hostigamiento sexual sea investigado de manera pronta, exhaustiva e imparcial.

Por otro lado, con la solicitud presentada por la CIDH (2007) ante la CorteIDH en el Caso Campo Algodonero, la Comisión señaló que para que un Estado cumpla con su obligación de debida diligencia, no es suficiente con que presente pruebas de haber eliminado la tolerancia general de la VCM, sino que debe demostrar su compromiso genuino de luchar contra la impunidad y la ineficacia judicial en los casos de VCM (párr. 152).

b) Elementos

Para comprender de qué manera los Estados deben cumplir con aplicar el Estándar a casos de VCM es importante delimitar cuáles son sus elementos. El Estándar, recogido en el artículo 7 de la CBP (1994), señala expresamente que para actuar con debida diligencia es necesario prevenir, investigar y sancionar la VCM. Sin embargo, la obligación de combatir la VCM por parte de los Estados no se limita a estas actuaciones (prevenir, investigar y sancionar), sino que existen dos elementos adicionales a tomar en cuenta que han sido abordadas por la doctrina y jurisprudencia de la CorteIDH, que serán desarrolladas en este capítulo: la protección y la reparación.

Aludiendo a lo mencionado anteriormente por la ex-Relatora Yakin Ertürk (2006) sobre la falta de claridad en el alcance y contenido del Estándar, es necesario referirse a los esfuerzos doctrinarios para dotarlo de mayor precisión. Con el objetivo de comprender cómo los Estados deben aplicar el Estándar como principio, y especialmente cada uno de sus elementos, Zarizana Abdul Aziz y Janine Moussa (2016) desarrollaron el “*Due Diligence Framework*”, que proporciona lineamientos sobre cómo abordar cada elemento del Estándar. Este marco se

divide en (i) prevención, (ii) investigación, (iii) sanción, (iv) protección y (v) reparación (pp. 79-84), como se detalla a continuación:

Tabla N° 3: Lineamientos de cada elemento del Estándar

Elemento	Lineamientos
Prevención	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abordar las causas de violencia contra la mujer: buscar eliminar la tolerancia y aceptación de la VCM, incorporando un marco regulatorio de los derechos humanos, y establecer la relación entre la discriminación de la mujer y la VCM. 2. Transformar la sociedad, modificar la mentalidad y el comportamiento: transformar las percepciones de la sociedad, las actitudes, y comportamiento que causan y toleran la violencia contra la mujer. 3. Eliminar factores de riesgo: los programas de prevención deben combatir las normas socio culturales que apoyen el control del hombre sobre la mujer, para lo cual se deben fortalecer los derechos y eliminar la discriminación contra la mujer. 4. Proveer apoyo y terminar el aislamiento: promover la autonomía de la mujer, aumentando la probabilidad que busque asistencia para terminar la violencia, y permitiendo que se remueva cualquier tipo de estereotipo. 5. Aumentar el enfoque de los programas de VCM: considerar distintas formas de este tipo violencia y considerar a todos los <i>stakeholders</i> y beneficiarios, midiendo el éxito de los mismos tras la verificación de si los programas del gobierno han beneficiado a los grupos destinatarios. 6. Formular una regulación integral y garantías constitucionales: se debe incorporar en la normativa a los componentes del Estándar e implementar medidas articuladamente. 7. Recopilar data y diseñar programas: El diseño de los programas de prevención deben ser basados en data confiable sobre la prevalencia, causas y consecuencias de la VCM, siendo su

	<p>recopilación necesaria para medir y evaluar los programas de prevención.</p> <p>8. Incorporar un enfoque interseccional y atender a los grupos de riesgo.</p> <p>9. Mantener una estrategia sostenible: la estrategia de prevención debe ser transversal, involucrando a las comunidades, instituciones educativas, entre otros, monitoreando su implementación a través de mecanismos designados para ello.</p> <p>10. Colaborar con mujeres.</p>
Protección	<p>1. Asegurar disponibilidad y accesibilidad de servicios de apoyo: incluir intervenciones médicas, apoyo social, coordinaciones multisectoriales y ofrecer a las mujeres servicios de apoyo para detener la violencia, prevenir su recurrencia, entender, atender y compatibles sus causas, y proveer medidas a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>2. Asegurar la disponibilidad y accesibilidad de medidas de protección.</p> <p>3. Reforzar los deberes de los primeros intervinientes.</p> <p>4. Sensibilizar y capacitar de manera sostenible a funcionarios: evaluar los riesgos para las víctimas e identificar los signos de violencia antes que escalen.</p> <p>5. Implementar medidas multisectoriales y coordinar servicios.</p>
Investigación	<p>1. Abordar las necesidades de las víctimas.</p> <p>2. Desarrollar políticas que reduzcan el miedo de repercusiones de las víctimas, malas experiencias en los procesos legales e investigaciones deficientes.</p> <p>3. Establecer el deber de investigar: los Estados deben adoptar medidas efectivas que garanticen los remedios legales y que los procesos se encuentren accesibles a las víctimas, garantizando el debido proceso para todos los involucrados.</p> <p>4. Establecer el deber de:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. Garantizar la justa carga de la prueba e implementar</p>

	<p>estándares probatorios.</p> <p>b. Asegurar la confidencialidad y privacidad de las víctimas.</p> <p>c. Proveer ayuda legal.</p> <p>d. Reducir las dilaciones en los procesos.</p> <p>5. Mejorar la confianza en la policía y el sistema judicial.</p> <p>6. Establecer procedimientos de justicia especializados en VCM.</p> <p>7. Asegurar que la integridad del sistema de justicia del Estado cumpla con la regulación internacional en materia de DDHH.</p> <p>8. Desarrollar un enfoque multisectorial para los procedimientos de justicia, atención médica, la policía y expertos en violencia contra la mujer.</p>
Sanción	<p>1. Garantizar la certeza de la sanción: establecer la responsabilidad de los agresores es un principio de la sanción que crea un nivel de predictibilidad y seguridad en que los perpetradores de violencia contra la mujer serán sancionados.</p> <p>2. Asegurar que la sanción sea proporcional con la manifestación de la VCM cometida; y, que la sanción cumpla con estándares internacionales.</p> <p>3. Alcanzar los objetivos de la sanción, prevenir la reincidencia, rehabilitar a los perpetradores y disuadir acciones similares.</p> <p>4. Situar las sanciones considerando la premisa de que la violencia contra la mujer no es justificable ni excusable.</p>
Reparación	<p>1. Adoptar una perspectiva orientada a la víctima: buscar la participación de las mujeres para diseñar, monitorear y evaluar los esquemas de reparación que mejor se adapten a sus necesidades.</p> <p>2. Garantizar la proporcionalidad de la reparación con el daño sufrido.</p> <p>3. Trabajar en reformas institucionales y buscar la transformación de las relaciones de poder inherentes a la discriminación estructural.</p>

Para facilitar la comprensión del cumplimiento de las obligaciones recogidas en el Estándar y delimitar el contenido de cada uno de sus elementos, se adoptará la división previamente

expuesta. En este contexto, se hará referencia a lo establecido por los organismos internacionales, la jurisprudencia de la CorteIDH y la doctrina sobre la interpretación y aplicación del Estándar a continuación.

(1) **Prevención**

El deber de prevención del Estándar involucra las acciones que debe realizar el Estado sobre las causas que influyen en la seguridad de las mujeres, para lo cual debe considerar los riesgos específicos que ellas afrontan en la ejecución de medidas que implementen (CIDH, 2019, párr. 82). Por ejemplo, el artículo 15.d de la Ley Modelo , elaborado por el CEVI en el 2017, dispone que se debe “[r]ealizar un análisis de riesgos y elaborar un plan de seguridad con el objeto de prevenir la violencia contra las mujeres en la vida política”.

Particularmente, el Artículo 8 de la Convención de Belém do Pará (1994) establece medidas de prevención que deben tomar en cuenta los Estados:

- “a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia;
- b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres;
- c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios;
- d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;
- e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;
- f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;
- g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;

- h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y
- i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia”.

[El subrayado es nuestro]

Es así como bajo el Estándar, los Estados se encuentran obligados a prevenir la VCM, siendo necesario que: (i) implementen programas de prevención que incluyan apoyo social; (ii) tomen en cuenta la interseccionalidad de las personas afectadas y los componentes de riesgo, como los estereotipos; y, (iii) que la regulación de los Estados busque erradicar la VCM y las causas que la generan. Es por ello que las medidas de prevención deben estar destinadas a modificar los comportamientos de la sociedad para que se rechace la VCM, sus justificaciones y causas que se encuentran en la desigualdad, discriminación y percepción negativa de la mujer (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p15). En ese sentido, se ha identificado que la desigualdad es el factor de riesgo que aumenta la prevalencia de la VCM, por lo que las iniciativas para su erradicación deben garantizar la igualdad (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p17).

De esta manera, los Estados se encuentran obligados a ejecutar medidas destinadas a prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito universitario, para lo cual deben realizar los esfuerzos necesarios para identificar los factores de riesgos de este espacio, como lo es la discriminación. Adicionalmente, los Estados deben promover la capacitación de las instituciones competentes en la materia, el personal de las universidades y a sus estudiantes, además de crear mecanismos destinados a modificar los comportamientos de la comunidad universitaria, para garantizar a las mujeres miembros de este espacio, una vida sin violencia donde se garantice su derecho a la educación.

A continuación se detallan estrategias específicas que los Estados deben adoptar para cumplir con el Estándar, específicamente, en el ámbito de prevención.

(a) Marco regulatorio y políticas nacionales de acción

Es innegable el rol fundamental que juegan las normas en la lucha contra la VCM, y es a través de los instrumentos normativos que el Estándar actúa. Un marco regulatorio y políticas nacionales adecuadas permiten prevenir el hostigamiento sexual en las universidades. De esta manera, la adecuada implementación de una estrategia de prevención es fundamental, especialmente cuando los agresores consideran que sus actos no quedarán impunes; sin embargo, la realidad favorece la impunidad, ya que las leyes que regulan la VCM suelen ser inadecuadas (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 23).

El CEVI ha señalado que para avanzar en la prevención de la VCM, no solo es necesario invertir recursos y esfuerzos en los cambios legislativos de los Estados, sino que también es necesario establecer mecanismos efectivos que garanticen la implementación de las normas y los programas de acción para erradicar la violencia, además que los esfuerzos deben ser medidos no solo en cobertura sino también de acuerdo del impacto real que generen (CEVI, 2020b, p.13).

En la Ley Modelo, el CEVI (2017) dispuso medidas destinadas a supervisar la efectividad y el impacto que la misma genera, al igual que asegurar que las entidades competentes las implementen. Ello se evidencia en las siguientes disposiciones de la Ley Modelo:

“Artículo 12.

Corresponde a los organismos competentes para aplicar esta ley, incluidos aquellos del nivel de gobierno subnacional, bajo los lineamientos del Mecanismo Nacional de las Mujeres, rendir cuentas a la ciudadanía elaborando un informe sobre la aplicación de esta ley y de su impacto. El informe debe tener carácter anual y presentarse ante el parlamento nacional.

...

Artículo 15.

En el marco de sus atribuciones, el organismo electoral debe adoptar, en coordinación con las autoridades competentes, entre otras, las siguientes medidas:

...

h) Establecer un registro sobre la aplicación de esta ley, incluyendo las denuncias, las resoluciones judiciales, votos particulares y concurrentes, así como la jurisprudencia sobre violencia contra las mujeres en la vida política;

Artículo 16.

El organismo electoral tiene la obligación de fiscalizar anualmente la implementación, al interior de los partidos políticos, de las medidas que se dispongan para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la vida política y aplicar las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento, de acuerdo con normativa aplicable”.

[El subrayado es propio].

En relación con los programas de acción de los Estados, las acciones que se adopten deben ser sistemáticas, integrales, multisectoriales y sostenibles en el tiempo, y deben ser apoyadas por mecanismos institucionales y presupuestos tangibles y fuertes (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 29). Asimismo, se debe delimitar con claridad las obligaciones del gobierno a todo nivel y la asignación de los recursos necesarios que respalden dichas obligaciones (Consejo de Derechos Humanos, 2010, párr. 19).

En esa línea, en el Tercer Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del CEVI (2020b) se recomendó (p.40): (i) focalizar acciones para eliminar los estereotipos de género; (ii) considerar la interseccionalidad que afecta a niñas y mujeres en el diseño de las políticas públicas; (iii) profundizar la concientización de las autoridades educativas y docentes para permitir una educación en un ambiente sin violencia para las mujeres y NNA; y (iv) reforzar los mecanismos y apoyo psicológico para las víctimas de violencia.

El marco regulatorio y los planes de acción que establezcan los Estados en materia de prevención del hostigamiento sexual en universidades deben incluir mecanismos que garanticen su implementación y supervisión. Asimismo, deben procurar que las disposiciones adoptadas sean sistemáticas, integrales y sostenibles en el tiempo, delimitando correctamente las obligaciones a cada nivel del Estado. Si el Estado no exige que las universidades adopten protocolos para proteger a las mujeres de actos de hostigamiento sexual, se vulneran los

derechos de las mujeres en estos espacios y el Estado no cumpliría con su deber de adoptar el Estándar integralmente.

En ese sentido, en la *Guidance note on campus violence prevention and response*, ONU Mujeres (2018) estableció que se deben realizar esfuerzos a todo nivel, para evaluar las causas profundas de la VCM en el espacio universitario, por lo que se deben considerar intervenciones de prevención en los siguientes niveles (p.8): (i) individual, buscando relacionar las habilidades de los estudiantes y el personal de las universidades sobre género; (ii) relacional, promoviendo programas informativos sobre el consentimiento y signos de abusos en relaciones; (iii) comunitario, trabajando con el cuerpo estudiantil, el personal de las universidades, y entidades del Estado, para fomentar una cultura que no tolere la VCM y sus causas; e, (iv) institucional, desarrollando políticas que no toleren la VCM, y estableciendo protocolos de sensibilización sobre la misma, al igual que la difusión de los canales de atención y medidas destinadas a garantizar un ambiente seguro en las universidades. Finalmente, se debe impulsar que el desarrollo del marco regulatorio y las políticas nacionales en materia de hostigamiento sexual en universidades sea supervisado y revisado periódicamente para determinar su impacto a corto y largo plazo, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas de revisión (ONU Mujeres, 2018, p. 24).

(b) Capacitaciones

Los Estados deben implementar una estrategia para capacitar a sus funcionarios, especialmente a los encargados del orden público, judicial, maestros, entre otros, en todo lo vinculado a la prevención y eliminación de todas las formas de VCM, y maneras de proteger a las víctimas (Consejo de Derechos Humanos, 2010, párr. 15). En ese sentido, los programas de educación y capacitación deben considerar un enfoque de género en su implementación, tomando en cuenta la responsabilidad que los funcionarios encargados del orden público tienen frente a las mujeres en su defensa en la lucha frente a la VCM (Consejo de Derechos Humanos, 2010, párr. 18).

Adicionalmente, resulta crucial que las primeras autoridades en auxiliar a las víctimas de VCM sean entrenadas para evaluar los riesgos que las víctimas enfrentan, identificar signos de violencia antes de que estos escalen, y conocer cómo llevar a cabo las entrevistas (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 44). La ausencia de educación sobre igualdad de género entre los

profesionales que tratan con la VCM, como profesores y autoridades, entre otros, es un obstáculo en la prevención de este tipo de violencia y contribuye a su perpetuación (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 15).

Sin embargo, no se han observado grandes avances en materia de capacitaciones por parte de los Estados. El CEVI (2020b) ha señalado que, aun cuando los Estados han realizado esfuerzos en la implementación de mecanismos nacionales, no se ha podido apreciar planes de trabajo que articulen integralmente a todos los niveles del Estado y la sociedad en su conjunto para garantizar procesos sistemáticos y permanentes de formación a funcionarios del sector público, o mecanismos de supervisión del impacto de estos procesos formativos (p.24).

Por otro lado, en el *Guidance note on campus violence prevention and response*, ONU Mujeres en el 2018 señaló que para prevenir la VCM en universidades no basta con realizar capacitaciones, sino que estas deben ir acompañadas con medidas transformadoras que modifiquen las conductas del personal universitario y de sus estudiantes (p.14). En ese sentido, las capacitaciones en materia de hostigamiento sexual en las universidades deben ir de la mano con una evaluación de riesgos que pueden sufrir las mujeres en estos espacios, como los son las desigualdades de poder que existen en ciertas relaciones que se desenvuelven en las universidades, y que a su vez pueden desincentivar las denuncias por parte de las víctimas, por temor a las represalias que puedan adoptar sus agresores.

Asimismo, resulta pertinente que el Estado establezca disposiciones que obliguen a las universidades a adoptar capacitaciones periódicas a las autoridades correspondientes y al alumnado en general. Esto, con la finalidad de que conozcan de sus derechos y obligaciones en la materia, comprendan la importancia de prevenir este tipo de VCM, así como los mecanismos de protección que se encuentran disponibles para las víctimas y los canales de denuncias.

Igualmente, las mujeres que sufren de hostigamiento sexual en las universidades son más propensas a comentar los hechos a sus amigos o colegas en lugar de a autoridades de la universidad, por lo que es crucial que toda la comunidad universitaria conozca cómo responder ante casos de hostigamiento sexual (ONU Mujeres, 2018, p.14). De esta manera, las capacitaciones deben sensibilizar a la comunidad universitaria, buscando modificar comportamientos que puedan tolerar el hostigamiento sexual en este espacio y que, a su vez, permitan reconocer los signos de esta manifestación de violencia (ONU Mujeres, 2018, p.28).

(c) **Interseccionalidad**

La VCM no afecta a todas las mujeres de igual manera, ya que algunas enfrentan mayores obstáculos, por lo que los Estados deben considerar en los planes de acción que elaboren, la complejidad de las dinámicas de la interseccionalidad en esta materia. En ese sentido, el artículo 9 de la Convención de Belém do Pará (1994) establece que los Estados deben considerar la especial situación de vulnerabilidad a la violencia que puedan experimentar las mujeres como causa de su etnia, raza, edad, entre otros.

De esta manera, en el Voto Concurrente del caso Gonzales Lluy y Otros vs. Ecuador (2015), Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot señaló que:

“La discriminación interseccional se refiere entonces a múltiples bases o factores interactuando para crear un riesgo o una carga de discriminación única o distinta. ... Este enfoque es importante porque permite visibilizar las particularidades de la discriminación que sufren grupos que históricamente han sido discriminados por más de uno de los motivos prohibidos establecidos en varios tratados de derechos humanos”. (párr. 11)

[El subrayado es nuestro]

La Red Especializada en Género (en adelante, la “REG”) de la Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos (en adelante, “AIAMP”) en el 2023 dispuso que, a través de un enfoque interseccional, se logra visualizar los distintos factores que pueden incidir en el nivel de vulneración de las mujeres ante la violencia que pueden sufrir, como lo son: la edad, orientación sexual, su identidad de género, nivel económico, estatus social, etnia, religión, grupos políticos, ocupación, entre otros (p.33).

De esta manera, para la aplicación de estrategias de prevención para combatir el hostigamiento sexual en universidades, se requiere que tanto los Estados como las universidades adopten un enfoque interseccional. Esto implica considerar que las mujeres en este ámbito pueden verse afectadas y discriminadas por múltiples motivos: entre ellos, su edad. El empleo de este enfoque ostenta de mayor importancia en un ámbito como el de las universidades en Perú, pues la mayoría de estudiantes al momento de ingresar a las casas de estudios son menores de edad.

En ese sentido, resulta vital comprender las diversas formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres. Por lo tanto, la participación de las mismas en el diseño, aplicación y monitoreo de los protocolos permitiría proteger sus derechos (ONU, 2018, p.9).

(d) Sociedad civil

La importancia de la colaboración entre la sociedad civil y el Estado radica en que su trabajo conjunto busca garantizar una vida sin violencia para las mujeres, más aún considerando que la violencia es aprendida (CIDH, 2003, párr. 158). Asimismo, es indispensable para la evaluación y efectividad de las políticas públicas implementadas por los Estados, garantizar mecanismos de diálogo con la sociedad civil, grupos de mujeres, organizaciones y con las principales afectadas, las mujeres (CEVI, 2020b, p. 37).

Es así como, en el ámbito del hostigamiento sexual en las universidades, se debe promover la participación de la sociedad civil en el diseño, implementación y supervisión de las políticas públicas desarrolladas por el Estado, principalmente a través de asociaciones de mujeres, organizaciones sin fines de lucro, entre otros. El Estado también debe fomentar la participación de los representantes estudiantiles de las universidades, para que puedan aportar recomendaciones desde su experiencia, participando tanto en el diseño de políticas a nivel estatal, como dentro de sus universidades. La *Guidance note on campus violence prevention and response* desarrollada por ONU Mujeres (2018) ofrece acciones que los Estados pueden adoptar para integrar las recomendaciones de la sociedad civil (p. 29):

- a. Permitir que los estudiantes contribuyan en la concientización de la comunidad universitaria en materia de VCM;
- b. Facilitar que el cuerpo estudiantil se contacte con organizaciones no gubernamentales, y participen de programas donde se busque prevenir y atender la VCM; y,
- c. Apoyar la creación de comités consultivos estudiantiles que tengan como objetivo garantizar que las preocupaciones de las estudiantes, que muchas veces son las principales víctimas, sean recogidas en las políticas universitarias.

(e) Data

Los programas de prevención para ser efectivos deben basarse en data confiable que identifique la prevalencia de la VCM, sus causas y consecuencias, razón por la cual la recolección de data es fundamental para ejecutar las intervenciones, diseñar las medidas a implementar, monitorearlas y evaluarlas (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 26).

En ese sentido, resultaría óptimo que los Estados recolecten la información en colaboración y consulta con los agentes que cuentan con datos relevantes¹¹, incluyendo las víctimas, la sociedad civil, y los organismos estatales encargados, razón por la cual se debe institucionalizar una relación de cooperación entre los productores y los usuarios de la información (CIDH, 2007a, párr. 44).

También, los Estados deben considerar que la ausencia de sistemas de evaluación, que incluyen la recopilación de información, dificulta la revisión de la efectividad y el impacto de las medidas adoptadas por el Estado, por lo que la información analítica en materia de VCM debe ser desagregada; y deben también promover la inclusión de data cuantitativa, para determinar la prevalencia, y data cualitativa y evaluar la eficacia de las medidas (Manjoo, 2013, párr. 61). A manera de ejemplo, la Ley Modelo, elaborada por el CEVI en el 2017, sobre la importancia de contar con información desagregada, señala en su artículo 15.i) que se debe “[e]stablecer un sistema de información y estadística sobre participación electoral desagregada por sexo, ubicación geográfica, edad, raza, etnia y situación de discapacidad, entre otros”.

Por ello, el CEVI (2020b) resaltó la necesidad de fortalecer los procedimientos de recopilación de información, evaluación de los servicios y reestructuración de los mecanismos de seguimiento de las acciones realizadas por los Estados para eliminar la VCM, con la finalidad de entender el nivel de atención brindado a las mujeres; sin embargo, la evidencia ha apuntado a que en algunos Estados no existe un registro formal del alcance de los servicios a las mujeres víctimas de violencia (p. 47). En ese contexto, se realizaron las siguientes recomendaciones (CEVI, 2020, pp. 83-84):

¹¹ Aludiendo a lo indicado, en el Caso Bedoya Lima y Otra vs. Colombia, la CorteIDH (2021) estableció como medida de reparación que el Estado colombiano diseñe e implemente en el plazo de un año un sistema de recopilación de data y cifras que se vincule a los casos de periodistas y violencia basada en género contra mujeres periodistas específicamente, materia del caso.

- a) Diseñar una regulación que obligue a los Estados a producir estadísticas e información desagregada periódicamente, que considere la diversidad de las mujeres, y haga posible supervisar las actuaciones de los Estados en materia de VCM;
- b) Implementar mecanismos de recopilación y producción de información que faciliten realizar comparaciones periódicas y evaluar la evolución de la violencia, de tal manera que sea de acceso al público; y,
- c) Ejecutar estudios sobre el impacto de las acciones, programas y políticas para prevenir la VCM para que se permita identificar los aprendizajes, buenas prácticas y las barreras que se deben superar.

La información es un bien preciado, y la lucha frente al hostigamiento sexual en las universidades no desconoce su valor. Por ello, los Estados tienen la obligación de asegurarse de contar con data y estadísticas que permitan monitorear las políticas que han implementado, e información que les permita actualizar y modificar los planes de acción elaborados. Para ello, deben realizar los esfuerzos necesarios para recopilar información sobre el hostigamiento sexual en espacios universitarios, garantizando que las casas de estudio provean dicha información, y que el Estado cuente con mecanismos para desagregarla adecuadamente.

En ese sentido, en la *Guidance note on campus violence prevention and response* la ONU Mujeres en el 2018 determinó qué información deben recopilar las universidades en casos de violencia contra la mujer (p.16):

- a. Sensibilización de la VCM, atenciones disponibles y mecanismos de reparación;
- b. Tipos de ocurrencias y sus características, al igual que mujeres que cuentan con mayor riesgo de sufrir violencia;
- c. Frecuencia de los actos de violencia y tasa de denuncias;
- d. Experiencias de las mujeres víctimas de la comunidad universitaria, con relación a los procedimientos disciplinarios implementados;
- e. Acceso de la víctima a un sistema de respuesta y servicios; y,
- f. Auditorías de seguridad en espacios universitarios, por ejemplo sobre la infraestructura de los edificios, disposiciones de seguridad, dinámicas y eventos.

(2) **Protección**

A continuación se detallan estrategias específicas que los Estados deben adoptar para cumplir con el Estándar en el ámbito de protección.

La importancia del componente de protección del Estándar recae en que busca evitar la reincidencia de la VCM y garantizar que las víctimas reciban el apoyo y la atención necesaria oportunamente, lo cual también es denominado como prevención secundaria (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 31). Esta obligación por parte de los Estados de brindar servicios de atención a las víctimas, se encuentra recogido en el artículo 8.d de la CBP (1994) que señala que es deber de los Estados “suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia”.

De acuerdo a los instrumentos interamericanos, las acciones de protección tienen como objetivo ser eficaces y efectivas, siendo vital que estas se dicten sin demora, y sin requerirse el inicio de procedimientos civiles o penales (CIDH, 2019, párr. 71). Sin embargo, se han encontrado deficiencias en la ejecución del deber de protección por parte de los Estados, caracterizadas por la insuficiencia en la implementación de servicios de atención y de protección, y la falta de apoyo a las víctimas para evitar que sus agresores las sigan perjudicando (Ertürk, 2006, párr. 49). Esto último, aún cuando el artículo 7.d de la CBP (1994) señala expresamente que los Estados deben establecer legislación destinada a evitar que el perpetrador intimide a la mujer de cualquier manera que perjudique su integridad.

Por otro lado, en la Recomendación General N° 35, el Comité Cedaw (2017) estableció que los Estados deben implementar las siguientes acciones para garantizar una protección integral de aquellas niñas, adolescentes y mujeres que sean víctimas de VCM (párr. 31):

- a. Implementar estrategias eficaces para brindar seguridad a las víctimas y a los testigos antes, durante y después de los procesos judiciales, entre otros;
- b. Observar que todos los procedimientos, acciones de protección y servicios para las víctimas garanticen su autonomía, al igual que sean accesibles, con mayor incidencia para aquellas mujeres afectadas por las maneras interrelacionadas de discriminación;
- c. Atender los motivos que aumentan la probabilidad que las mujeres sufran de violencia por razón de género, como lo es la impunidad extendida; y,

- d. Propagar información de fácil acceso para las mujeres, con mayor énfasis en aquellas que son víctimas de violencia, sobre los recursos y las reparaciones que se encuentran a su alcance.

Como se ha mencionado anteriormente, considerando que en el ámbito universitario se puede encontrar menores de edad, es de vital importancia que tanto el Estado como las universidades tomen en cuenta la especial condición de protección que requieren las menores de edad en el diseño e implementación de las medidas que adopten. Adicionalmente, las estrategias de protección para las víctimas de hostigamiento sexual en universidades no deben quedar únicamente plasmadas en papel, sino que deben considerar los distintos factores que les afectan y estar fácilmente accesibles para ellas.

La primera prioridad de las víctimas ante la violencia es el cese de la misma, pues frecuentemente las víctimas temen por las repercusiones que puedan tomar su agresor frente a sus acusaciones (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 39). En el Caso Defensor de Derechos Humanos y otros vs. Guatemala, la CorteIDH (2014) determinó que las medidas especiales de protección deben ser apropiadas e idóneas frente a los riesgos que corre la persona afectada (párr. 157). Además, deben ser efectivas y generar los resultados para los que fueron adoptadas (CorteIDH, 2014, párr. 157). Por lo general, las medidas de protección que han adoptado los Estados han consistido principalmente en: (i) atenciones a través de comunicaciones telefónicas, de salud, centros de asesoramiento, orientación legal, centros de acogida, y apoyo económico para las víctimas; y, (ii) políticas de actuación o estrategias sobre distintas manifestaciones de violencia contra la mujer (Ertürk, 2006, párr. 47).

En el ámbito universitario, las medidas de protección deben estar destinadas a resguardar la integridad física y mental de las afectadas de hostigamiento sexual, y a la vez salvaguardar su derecho a la educación. En ese sentido, se deben adoptar mecanismos que eviten que sus agresores puedan intimidar a las víctimas con la finalidad de que los actos cometidos en su contra queden impunes, y no sean sancionados.

En esa línea, existen medidas de protección específicas que los Estados y las universidades pueden adoptar para salvaguardar los derechos de las mujeres en espacios universitarios, razón por la cual se debe (ONU Mujeres, 2018, pp. 12, 18): (i) garantizar que las autoridades universitarias conozcan sus obligaciones de protección y ofrezcan apoyo a las mujeres ante

actos de VCM, como proveer y difundir información para su atención médica, autoridades administrativas, entre otros; e, (ii) implementar medidas de seguridad para que las víctimas eviten el contacto con su agresor, sin perjudicar su derecho a la educación, como reagendar exámenes, por ejemplo.

(3) Investigación

A continuación se detallan estrategias específicas que los Estados deben incorporar para cumplir con el Estándar en el ámbito de investigación.

El elemento de investigación del Estándar determina el deber de los Estados de tomar acciones efectivas orientadas a esclarecer los hechos relacionados a un caso de VCM, debiendo ser efectiva, imparcial, integral y brindada en el momento adecuado (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 53). Es así como la obligación de investigar es imperativa, encontrando su origen en el derecho internacional, sin poder ser condicionada a la regulación interna de cada Estado (CorteIDH, 2013, párr. 350). Asimismo, es menester precisar que la investigación cuenta con dos objetivos: (i) procurar que hechos similares no se repliquen en el futuro y (ii) alcanzar la justicia en el caso en específico (Manjoo, 2013, párr. 73).

En el Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, la CorteIDH (1998) señaló que se debe considerar que la obligación de los Estados de investigar, al igual que la de prevención, es una obligación de medios y no de resultados. Por esta razón, se debe cumplir con lo siguiente: (i) realizarla de manera seria, sin considerarla como una simple formalidad; y (ii) tener en cuenta que es un deber jurídico propio, por lo que no requiere la iniciativa de los interesados en la investigación (párr. 177).

En ese orden de ideas, Zarizana Abdul Aziz y Janine Moussa en el 2016 señalaron que la CIDH y la CorteIDH han desarrollado lineamientos para la realización de la investigación que, entre otros, incluyen (p. 54)¹²:

- “i. identificación de las víctimas
- ii. recuperación y conservación de material probatorio;
- iii. identificar posibles testigos y obtener sus declaraciones;

¹² Traducción libre.

- ...
- v. la realización de investigaciones y pruebas utilizando los procedimientos más adecuados;
 - ...
 - vii. la prevención de la revictimización;
 - viii. proporcionar únicamente personal formado (del sexo preferido por las víctimas en la medida de lo posible) realizar la investigación;
 - ix. utilizar enfoques y parámetros de género y realizar análisis forenses armonizados con las normas internacionales;
 - x. la realización de exámenes médicos y psicológicos de las víctimas/sobrevivientes;
 - xi. informar a las víctimas/sobrevivientes de que pueden estar acompañados por una persona de su confianza si lo desean;
 - xii. coordinar y documentar las medidas de investigación;
 - ...
 - xiv. realizar todas las pruebas posibles para identificar a los autores".

[El subrayado es nuestro].

A pesar de los esfuerzos por implementar protocolos de investigación, el CEVI en el 2020(b) señaló que no encontró información suficiente sobre cómo estos protocolos están siendo aplicados por los Estados y cómo impactan en la investigación, por lo que la medición de su eficacia es limitada (p.80).

En ese sentido, en materia de hostigamiento sexual en universidades, el Estado debe asegurarse de establecer lineamientos destinados a que las casas de estudios realicen una investigación seria, imparcial, integral, oportuna y efectiva de los actos de hostigamiento sexual. En la *Guidance note on campus violence prevention and response*, ONU Mujeres (2018) estableció lineamientos que las universidades deberían considerar, entre otros aspectos, al momento de llevar a cabo las investigaciones correspondientes (p. 21):

- a. Definir las autoridades responsables y sus funciones en la conducción de las investigaciones;
- b. Definir los plazos para realizar las investigaciones y resolver los casos de violencia;
- c. Delimitar las metodologías para preservar las pruebas;

- d. Precisar las medidas destinadas a respetar los derechos de las víctimas y los presuntos agresores durante la investigación;
- e. Estipular las medidas de protección y seguridad aplicables;
- f. Informar sobre la posibilidad de las víctimas de acudir a otras vías, como lo son las vías penales y civiles; y,
- g. Establecer directrices para las autoridades encargadas de realizar investigaciones, con el fin de que conozcan el proceso adecuado, las posibles sanciones, la información necesaria para las partes involucradas en el procedimiento, sus derechos y obligaciones, así como el procedimiento de apelación de las decisiones.

(a) Capacitaciones

Por un lado, los funcionarios encargados de las investigaciones deben ser autoridades competentes e imparciales con conocimientos en materia de género (CIDH, 2007a, párr. 46). Además, las investigaciones deben tener en cuenta la vulnerabilidad específica de la víctima y ser realizadas con un enfoque de género (Manjoo, 2013, párr. 73). Asimismo, es necesario que las autoridades encargadas de llevar a cabo las investigaciones cuenten con entrenamiento específicamente en VCM, para asegurar un tratamiento adecuado para las víctimas, pues cuando las autoridades carecen de las herramientas sociales, técnicas y científicas necesarias para realizar las investigaciones, la capacidad para sancionar a los agresores se puede verse menoscabada (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 54).

La capacitación de las autoridades que lleven a cabo el procedimiento es vital, en vista de que deben estar en la capacidad de considerar, entre otros, que: (i) se obtenga la declaración de la afectada en un lugar cómodo y seguro para ella; (ii) se registre la declaración de la víctima para que no deba volver a ser tomada; (iii) se otorguen servicios médicos y psicológicos a la víctima; (iv) se registren las investigaciones y se gestione los medios probatorios con diligencia; y, (v) se brinde acceso a orientación legal gratuita (CorteIDH, 2013, párr. 344).

Ahora, es necesario considerar que las investigaciones que se realicen en materia de hostigamiento sexual en universidades pueden contar con ciertas particularidades; por ejemplo, que la víctima sea menor de edad. En ese sentido, los Estados deben garantizar que las autoridades que realicen las investigaciones en la materia se encuentren debidamente capacitadas para llevar a cabo un procedimiento imparcial, libre de estereotipos hacia las

víctimas y tomando en cuenta las particularidades de cada caso. Además, las autoridades universitarias están obligados a salvaguardar los derechos de las víctimas a través de medidas de protección, al igual que el derecho del presunto agresor a contar con un debido procedimiento.

(b) Medidas destinadas a evitar la intimidación de los agresores

La importancia del elemento de investigación del Estándar recae en que permite que las víctimas busquen asistencia para detener este tipo de violencia, sin el temor de sufrir repercusiones por parte de sus agresores; sin embargo, las barreras para una adecuada investigación se dan a lo largo del proceso, desde el miedo de las víctimas de reportar el caso de violencia, el desconocimiento de las víctimas de la importancia de preservar pruebas, entre otros (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 46).

Considerando que uno de los obstáculos en las investigaciones es el miedo de las víctimas a reportar los casos de violencia cometidos en su contra, se debe condenar cualquier conducta por parte de los agentes del Estado o privados que impida a las víctimas interponer una denuncia o que promueva la alternativa de negociaciones en lugar de la imposición de las sanciones correspondientes (Ertürk, 2006, párr. 53). Esto, debido a que estas acciones obstaculizan la investigación y van en contra de la finalidad de cualquier investigación, que es determinar la verdad y sancionar a los responsables.

Igualmente, tomando en consideración que una de las razones por las cuales las mujeres temen acusar a sus agresores es el miedo a las represalias que estos puedan tomar, así como a las críticas de la sociedad, es necesario que durante toda la investigación, las autoridades protejan la privacidad de las víctimas, por ejemplo, omitiendo detalles innecesarios (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 57).

De esta manera, durante la investigación de conductas que constituyan hostigamiento sexual en las universidades, es necesario que las autoridades salvaguarden el derecho a la privacidad de la víctima y que se otorguen las medidas de seguridad correspondientes para evitar la intimidación del agresor hacia la víctima, lo que podría impedir que la misma lo denuncie. En un entorno como el universitario, donde existen relaciones de poder muy marcadas, como la relación entre docentes y alumnos, es vital que el Estado garantice que las universidades puedan

reaccionar oportunamente ante los peligros que enfrentan las víctimas, incluidos aquellos que surgen durante las investigaciones. El temor a las represalias por parte de las hostigadas puede obstaculizar la investigación de los casos de hostigamiento sexual en las universidades, así como la sanción del agresor, lo cual fomentaría la impunidad de sus actos.

(c) Niños, niñas y adolescentes (NNA)

Como se ha mencionado anteriormente, entre las estudiantes que acuden a las casas de estudios se encuentran, en muchas ocasiones, menores de edad. Por lo tanto, los procedimientos destinados a investigar los actos de hostigamiento sexual en este ámbito, además de buscar garantizar el derecho a la educación y una vida sin violencia, deben salvaguardar el interés superior del menor.

En el Caso V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua, la CorteIDH (2018) estableció que en las políticas de investigación para casos que involucren a NNA, el Estado deberá tener en cuenta la debida diligencia reforzada. Esto implica que deberá adoptar medidas especiales y adaptar el proceso para los NNA con el fin de evitar su revictimización. Por lo tanto, deberá implementar y garantizar, entre otros aspectos: (i) el derecho a la información sobre el proceso; (ii) la orientación legal, gratuita y brindada por el Estado; (iii) el derecho a ser escuchado, con las garantías correspondientes y dentro de un plazo adecuado; (iv) impedir la presencia e interacción de los NNA con su agresor; (v) la intervención de los NNA en el proceso, asegurándose de que cuenten con las protecciones necesarias; y (vi) que los agentes del proceso cuenten con los conocimientos necesarios (párr. 382).

De este modo, en los casos en los que una menor de edad sea víctima de hostigamiento sexual en las universidades, las medidas de protección y seguridad son cruciales para salvaguardar sus derechos. Además, las autoridades universitarias deben contemplar un protocolo especializado para los casos que involucren a NNA, con el fin de evitar su revictimización y minimizar su proximidad con su presunto agresor durante y después del procedimiento aplicable.

(d) Plazos

Las autoridades deben iniciar sin dilación las investigaciones, empleando todas las herramientas disponibles, con el fin de descubrir la verdad y enjuiciar y castigar a los responsables de las conductas (CorteIDH, 2009, párr. 290).

Una de las principales causas de abandono de los casos de VCM es la demora en la investigación de estos casos (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 58). Es vital que las investigaciones se lleven a cabo con celeridad, lo cual está relacionado con el propósito de la investigación (CorteIDH, 2020, párr. 186). Sobre ello, el 24 de junio de 2020, la CorteIDH consideró cuatro elementos para evaluar si se cumplió con el criterio del plazo razonable en el Caso Guzmán Albarracín y Otras vs. Ecuador (párrs. 181-185).

- a) La complejidad del caso, para lo cual se considera si la víctima se encuentra en imposibilidad de presentar su versión de los hechos, el número de víctimas y el plazo de conocimiento del caso para recopilar material probatorio;
- b) La actividad procesal del interesado, considerando si se realizaron actos que podrían demorar la investigación y participación activa de las partes;
- c) La conducta de las autoridades judiciales, donde se pueden evaluar factores como la inactividad de los funcionarios y la localización de los acusados y participación en el procedimiento; y,
- d) La repercusión en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso, en donde la mayor incidencia en su situación jurídica requerirá que las investigaciones concluyan rápidamente.

Considerando que la CADH (1978) establece en su artículo 8.1 que las personas deben ser oídas en un plazo razonable, la CorteIDH (2014) estableció en el Caso Veliz Franco y otros que el plazo razonable al que se refiere el artículo citado debe ser analizado considerando la duración de la totalidad del procedimiento (párr. 217).

De igual manera, resulta importante que las investigaciones de hostigamiento sexual en espacios universitarios se den de una forma cèlere, para reducir el daño generado a la víctima, y garantizar los derechos de las partes (ONU Mujeres, 2018, p.10). Por esta razón, cualquier demora en el procedimiento debe encontrarse debidamente motivada, considerando que el plazo razonable atiende a la complejidad del caso, actividad de las partes, la conducta de las

autoridades que llevan a cabo el procedimiento, y las repercusiones en la condición jurídica de la víctima.

Las autoridades que llevan a cabo las investigaciones en el ámbito universitario cuentan con un rol relevante en determinar el resultado de un caso de hostigamiento sexual contra la mujer. Cuando las autoridades no investigan en profundidad los actos de hostigamiento sexual o dictan sanciones leves, esta forma de violencia se perpetúa y las mujeres guardan silencio sobre los hechos cometidos en su contra.

El elemento de investigación en la lucha frente al hostigamiento sexual contra la mujer en espacios universitarios, requiere de autoridades capacitados en la materia, que las investigaciones se den dentro de un plazo razonable, atendiendo los factores específicos de cada caso con perspectiva de género, y que se realice de manera imparcial, efectiva e integral, para alcanzar los objetivos de toda investigación: evitar la repetición de hechos similares en el futuro, y obtener justicia en el caso específico.

(4) Sanción

A continuación se detallan estrategias específicas que los Estados deben incorporar para cumplir con el Estándar en el ámbito de sanción.

Entre las finalidades de las sanciones se encuentran: (i) prevenir la reincidencia; y, (ii) disuadir la comisión de las mismas faltas; de lo contrario, se alcanzará la normalización de la VCM y la impunidad (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 66). En ese sentido, las sanciones como elemento del Estándar se concentran en la responsabilidad del agresor y en que éste rinda cuenta por sus acciones (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 69). Estas pueden ser civiles, criminales, administrativas u otras, debiendo ser proporcionales a los hechos cometidos por los responsables, y en concordancia con los estándares internacionales (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 65).

Por lo general, se ha considerado que una adecuada sanción es un deber destinado a la reforma legislativa y a fortalecer la competencia de la policía, fiscales y administradores de justicia (Ertürk, 2006, párr. 50). Por este motivo, el elemento de sanción del Estándar encuentra un

vínculo muy estrecho con el deber de investigación, pues en su conjunto buscan esclarecer los hechos y sancionar a los responsables.

En el Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala, la CorteIDH (2014) estableció que la ausencia de medidas adoptadas por los Estados destinadas a sancionar a los agresores, causada a raíz de la ineficacia judicial, genera un ambiente de impunidad que envía señales a la sociedad que la VCM puede ser tolerada, favoreciendo su permanencia y normalización social y desconfianza en las autoridades judiciales por parte de las víctimas (párr. 208).

De esta forma, queda claro que para garantizar una adecuada sanción de los actos de hostigamientos sexuales en el ámbito universitario, es indispensable que el Estado asegure que las autoridades competentes lleven a cabo los procedimientos disciplinarios, sancionen proporcionalmente a los responsables y realicen las investigaciones dentro de plazos razonables, para combatir la impunidad.

El CEVI en 2020 observó los altos índices de impunidad que existen en la región debido a la ineficiencia o la indiferencia en la acción de justicia, reflejada en la escasa cantidad de casos judicializados y la baja calidad de las sentencias adoptadas (p. 66). Además, notó que los Estados enfrentan dificultades para tipificar los delitos en la legislación nacional (CEVI, 2020b, p. 69).

En la misma línea, en el 2013, la ex-Relatora Especial, Rashida Manjoo señaló que (párrs. 53-55): (i) al momento de sancionar a los acusados de cometer actos de VCM, los administradores de justicia se ven influenciados en algunos casos por estereotipos sobre las mujeres y los roles de género que deben tener las mujeres y los hombres en la sociedad; (ii) uno de los desafíos que afrontan las mujeres es la tipificación de las infracciones y la manera en que se imputan, lo que repercute en cuáles son los casos que efectivamente llegan a un proceso e investigación; y, (iii) los administradores de justicia a veces no cuentan con los niveles adecuados de formación en violencia contra la mujer, o no consideran los intereses de las mujeres al momento de decidir, o los elementos de discriminación presentes en la VCM.

En ese sentido, la tipificación adecuada de las infracciones y la consecuente sanción deben ser proporcionales a los hechos de hostigamiento sexual cometidos en contra de las mujeres en el espacio universitario, para evitar la impunidad. Asimismo, existe un gran valor en que el Estado

implemente mecanismos destinados a evitar que las autoridades universitarias que ejecuten los procedimientos disciplinarios sean imparciales y no cuenten con estereotipos de género o que lesionen en mayor medida a las mujeres. De lo contrario, el procedimiento alcanzará el fin opuesto a su verdadero propósito, sancionar a los responsables y salvaguardar los derechos de las víctimas.

Por último, en el Caso *Hermanas Serrano vs. El Salvador*, la Corte IDH (2005) señaló que los Estados no deben implementar medidas de amnistía, prescripción o excluyentes de responsabilidad, o cualquier otra que impida la persecución del agresor o su sanción (párr. 172). Por esta razón, los lineamientos que guían las actuaciones de las autoridades universitarias en materia de hostigamiento sexual deben eliminar cualquier posibilidad de atenuantes de responsabilidad que puedan contribuir a la normalización de esta forma de violencia y a la impunidad de los agresores.

(5) Reparación

A continuación se detallan estrategias específicas que los Estados deben adoptar para cumplir con el Estándar en el ámbito de reparación.

Sobre este punto, la CIDH ha indicado que los principios internacionales establecen el derecho de las víctimas a recibir la correspondiente reparación, para lo cual se deben implementar garantías de compensación, restitución, rehabilitación, satisfacción y no repetición (CIDH, 2007a, párr. 58).

A su vez, la ex-Relatora Especial sobre VCM, Rashida Manjoo (2010), identificó las siguientes formas en que los Estados pueden implementar la reparación por VCM (párr. 17):

- a) Medidas para devolver a las víctimas a su situación original;
- b) Compensación por cualquier daño susceptible de ser cuantificado económicamente, de manera proporcional al daño generado, incluido los daños físicos, mentales, pérdida de oportunidades de educación, daños materiales y morales;
- c) Rehabilitación, incluyendo cuidado médico y psicológico, legales y sociales;
- d) Medidas destinadas a la verificación de los hechos, publicación de la verdad, disculpas públicas, sanciones judiciales y administrativas para los agresores, entre otros; y,

- e) Garantías de no repetición, capacitaciones en materia de derechos humanos, reformar el marco legislativo que normalice las violaciones de DDHH.

En cuanto a las medidas de rehabilitación, su objetivo es contrarrestar los efectos nocivos de las violaciones de los derechos humanos, así como mejorar la calidad de vida de las personas afectadas (CIDH, 2019, párr. 83). Específicamente, estas medidas implican la provisión de servicios especializados, accesibles e integrales, que difieren de los servicios sociales generales ofrecidos por los Estados (CIDH, 2019, párr. 84). Asimismo, las medidas de rehabilitación buscan reducir los daños sufridos por las víctimas, teniendo en cuenta la situación individual de cada una, para abordar las múltiples formas de discriminación que pueden experimentar, ya sea por su edad, etnia, situación económica, entre otros (CIDH, 2019, párr. 85).

Asimismo, la CorteIDH ha determinado que como medida de reparación es necesario brindar una atención adecuada a los daños físicos y psicológicos sufridos por las víctimas, teniendo en cuenta su género y etnicidad, y proporcionarla de forma gratuita e inmediata, con el consentimiento de la víctima (CorteIDH, 2010, párr. 251). Sin embargo, el Estado no debe limitarse únicamente a ofrecer apoyo médico y psicológico, sino también cubrir otros aspectos relacionados, como el transporte, intérpretes y otros gastos necesarios (CorteIDH, 2010, párr. 251). Además, el tratamiento psicológico proporcionado a las víctimas debe ser realizado por personal debidamente capacitado y tener en cuenta las necesidades individuales de cada mujer, como la conveniencia de que el centro de atención esté cerca de la víctima (CorteIDH, 2010, párr. 252).

En lo referente a las medidas de satisfacción, estas tienen como objetivo principal que se conozca la verdad, condición necesaria para lograr la justicia (CIDH, 2019, párr. 88). Por ejemplo, los actos de reconocimiento de responsabilidad se basan en una declaración del Estado donde reconoce su incumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de DDHH, acepta la responsabilidad por el daño causado y se compromete a repararlo (CIDH, 2019, párr. 90).

Por ejemplo, en el Caso Fernández Ortega y otros vs. México, la CorteIDH (2010) señaló que para que el reconocimiento de responsabilidad surta efecto, es necesario que este se realice a través de un acto público, en el cual se indiquen las violaciones de DDHH ocasionadas (párr. 244). Asimismo, la Corte dispuso que se debían difundir segmentos específicos de la sentencia

en el diario oficial del país y transmitirlos a través de la radio con el consentimiento de la persona afectada (párr. 244).

De esta forma, las medidas de reparación frente a actos de hostigamiento sexual en universidades deben ser apropiadas, efectivas y proporcionadas. Por ello, es crucial incluir en los lineamientos a ser aplicados por las universidades medidas de rehabilitación destinadas a las mujeres de la comunidad universitaria, como la atención psicológica necesaria para superar el daño causado en su contra. Asimismo, se debe optar por la implementación de medidas de satisfacción y no repetición con el fin de esclarecer la verdad de los hechos y prevenir la perpetuación de esta forma de violencia contra las mujeres en las instituciones educativas.

(a) Reparaciones integrales

Las medidas de reparación se pueden observar como herramientas transformativas para la sociedad, sirviendo como una fuente de comprensión de la VCM (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 70). Por esta razón, las reparaciones deben estar relacionadas a las vulneraciones que han sido cometidas, considerando los hechos acontecidos, la gravedad de la violencia sufrida y los daños cometidos (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 74).

Adicionalmente, los efectos de la reparación deben buscar la rectificación de los factores que generan la VCM y la discriminación en su contra, lo cual implica que las reparaciones deben buscar eliminar las relaciones de poder relacionadas a la discriminación que perpetua la violencia y marginación de las mujeres (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 76).

En ese sentido, en el Caso Campo Algodonero, la CorteIDH en el 2009, hizo mención a las reparaciones integrales, y que se debe tomar en cuenta lo siguiente (párr. 450):

- a) Buscan restablecer a la víctima en la situación previa al acto de VCM y generando la indemnización correspondiente;
- b) Finalidad transformadora de la reparación considerando la discriminación estructural, por lo que deben tener un objetivo restitutivo y correctivo; y,
- c) La naturaleza y cuantía monetaria de las reparaciones se encuentran vinculadas a las características de la infracción y al daño generado.

En el mismo Caso Campo Algodonero, la Corte IDH (2009) precisó factores para ordenar una

medida de reparación (párr. 451): (i) su vínculo con las afectaciones declaradas por el Tribunal; (ii) que se encuentren estrechamente relacionadas y sean proporcionales a los daños materiales e inmateriales; (iii) que no involucren un enriquecimiento ni empobrecimiento; iv) que coloquen a las víctimas en la situación inmediatamente anterior a la vulneración de sus DDHH, en la medida de lo posible; (v) que estén orientadas a determinar y eliminar las causales de discriminación; (vi) que se apliquen considerando una perspectiva de género; y, (vii) que se tomen en cuenta todas las acciones alegadas por el Estado.

De igual manera, la CIDH ha indicado que las medidas de reparación deben adoptar un enfoque interseccional, para tener en cuenta la realidad de distintos grupos de mujeres, su vulnerabilidad, el impacto del daño que han sufrido, entre otros aspectos (CIDH, 2019, párr. 141).

En lo relacionado con la reparación de niños y niñas víctimas, la CIDH (2008) señaló en los Lineamientos Principales para una Política Integral de Reparaciones que las estrategias aplicadas a favor de los menores deben considerar su interés superior y su derecho a que se escuchen sus puntos de vista en el diseño e incorporación de las medidas de reparación (párr. 16).

Dicho esto, las disposiciones para la reparación de las víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito universitario requieren ser integrales, lo que implica atender a la gravedad del daño sufrido por la víctima. Además, se debe considerar la naturaleza transformadora que deben tener las medidas de reparación. Por lo tanto, las acciones de las autoridades universitarias no solo deben dirigirse a reparar el daño causado, sino que también deben buscar eliminar las causas subyacentes del hostigamiento sexual, como la discriminación. En consecuencia, al diseñar e implementar estrategias de reparación para las víctimas, es necesario contemplar la perspectiva de género y un enfoque interseccional para abordar la situación específica de cada víctima de hostigamiento sexual en este entorno.

(b) Participación de las mujeres

Las reparaciones deben tener en cuenta las particularidades de cada caso y las necesidades individuales de las víctimas. La participación activa de las mujeres en el diseño, monitoreo y evaluación de las medidas de reparación no solo puede empoderar a las víctimas de VCM, sino

también mejorar la efectividad de estas medidas (Abdul Aziz y Moussa, 2016, p. 72). Por lo tanto, las reparaciones implementadas deben adoptar un enfoque de género que busque: (i) modificar los comportamientos que contribuyen a la VCM; (ii) abordar las desigualdades que perpetúan la discriminación contra las mujeres; y (iii) sensibilizar a los funcionarios estatales y a la sociedad en general sobre la discriminación y la VCM (CorteIDH, 2009, párr. 495).

De esta manera, la participación de las víctimas en el diseño de estrategias de reparación resulta crucial en la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito universitario. Esto permite un conocimiento más profundo de sus necesidades y crea espacios para investigar a fondo las causas subyacentes de estos actos. Por ejemplo, en la ejecución de medidas de rehabilitación que las universidades deben proporcionar como resultado de procedimientos disciplinarios, las mujeres pueden evaluar si estas medidas necesitan ser modificadas en cuanto a su oportunidad, dimensión y efectividad, como puede ser el caso de la atención psicológica o médica.

Finalmente, como se mencionó anteriormente, uno de los principales obstáculos para la adecuada implementación del Estándar por parte de los Estados ha sido la falta de claridad en su alcance. Por este motivo, en el presente capítulo se ha buscado delimitar su alcance a la luz de los pronunciamientos de la CorteIDH, la CIDH, organizaciones internacionales, la academia, entre otros. Sin embargo, se puede observar que hay poco desarrollo del tema del hostigamiento sexual en el SIDH, así como una escasa evaluación de la violencia contra las mujeres en el ámbito universitario.

A pesar de ello, queda clara la relevancia de la aplicación del Estándar en materia de hostigamiento sexual en universidades, pues permite garantizar una vida sin violencia para las mujeres, al igual que su derecho a la educación. Para ello, los Estados no deben perder de vista que las obligaciones de prevención, protección, investigación, sanción y reparación requieren ser implementados efectivamente, sin que baste únicamente su adopción o promulgación. Por lo tanto, las obligaciones de supervisión y monitoreo toman un papel protagónico para garantizar que las políticas públicas verdaderamente están alcanzando sus objetivos, de erradicar el hostigamiento sexual y sus causas.

Además, es fundamental que las mujeres participen en la elaboración de protocolos de hostigamiento sexual en las universidades, lo que asegura que sus necesidades sean adecuadamente consideradas. Asimismo, es importante no perder de vista que la aplicación

integral del Estándar en esta materia requiere considerar una perspectiva de género e interseccionalidad holísticamente a lo largo de todos sus elementos, tomando en cuenta los factores de riesgo que propician y perpetúan el hostigamiento sexual en el tiempo. Por ello, es indispensable una adecuada sanción de los agresores para asegurar que actos similares no se repitan en el futuro.

A la luz del desarrollo del Estándar y de cada uno de sus elementos, en el Capítulo IV de esta Tesis se analizará si la regulación nacional vigente sobre el hostigamiento sexual en las universidades del Perú se adecua al mismo.

V. CAPÍTULO IV

A. Análisis de la regulación del hostigamiento sexual en universidades en el Perú a la luz del Estándar

El Estándar es una herramienta que permite evaluar los compromisos y medidas que ha adoptado un Estado en materia de la VCM. En el caso específico del hostigamiento sexual en las universidades peruanas, el Estándar permite determinar el nivel de cumplimiento del país respecto a sus obligaciones de prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar en estos casos. Además, evalúa los aciertos y desaciertos en torno al procedimiento que busca investigar y sancionar el hostigamiento sexual en dichos espacios.

La Ley N° 30364 tiene como fin prevenir, erradicar y sancionar la violencia cometida en contra de las mujeres en espacios públicos o privados, considerando la situación de vulnerabilidad que pueden ostentar, como la edad o situación física, aplicándose a todos los tipos de violencia que las mujeres pueden sufrir (art. 1). El artículo 2.3 de esta Ley N° 30364 (2015) reconoce el principio de la debida diligencia como aquel mediante el cual el Estado debe adoptar todas las acciones destinadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de la VCM, sancionando a toda autoridad que incumpla con el principio.

En esa misma línea, la Ley N° 30364 (2015) crea el Sistema Nacional que tiene como finalidad la coordinación y ejecución de acciones del Estado destinadas a prevenir, atender, proteger y reparar a la víctima, y sancionar y reeducar al agresor (art. 33) y establece como ente rector encargado de prevenir, proteger y atender la VCM al MIMP (art. 35).

Adicionalmente, la Ley N° 30364 (2015) establece como responsabilidad del Minedu, lo siguiente (art. 45.2): (i) monitorear que se cumplan las estrategias de políticas públicas frente a la VCM en todo aquello que sea de su competencia; (ii) fomentar la educación de valores destinados a respetar la dignidad de la persona, la eliminación de estereotipos que legitiman la VCM a todo nivel educativo; (iii) la capacitación de docentes sobre la VCM; y, (iv) propagar la problemática del acoso sexual entre el personal docente y administrativo, e (v) incluir en las guías orientadas a la población escolar contenido sobre la prevención del abuso sexual y el acoso de los NNA .

La Ley N° 30364 (2015), en su artículo 3.2, también reconoce que la VCM ocurre por factores que se encuentran a nivel individual, familiar, comunitario y estructural, recogiendo lo

mencionado por la ex-Relatora Especial sobre VCM, Yakin Ertürk, en el 2006 (pp. 74-99), cuando alude al potencial del Estándar en cada uno de estos niveles.

De esta manera, se observa que resulta positivo que el Estándar se encuentre recogido en la regulación peruana aplicable a casos de VCM, pues su mención expresa debería facilitar la implementación del mismo para casos de hostigamiento sexual. Asimismo, debería permitir que los distintos actores del Estado desplieguen sus esfuerzos conjuntos para prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar a las hostigadas en universidades. Sin embargo, como se evidenciará a lo largo del presente capítulo, los esfuerzos del Estado aún no son suficientes, pues se encuentran imprecisiones en la tipificación, al igual que obstáculos en la implementación integral del Estándar en esta materia.

1. ¿La regulación normativa nacional de hostigamiento cumple integralmente con el Estándar de debida diligencia?

a) Análisis desde el elemento de Prevención

Como se desarrolla en el Capítulo III, el elemento de prevención del Estándar es una obligación de medios (CorteIDH, 1988, párr. 177), motivo por el cual busca que los Estados cumplan con su deber de implementar las medidas necesarias para la prevención de la VCM; y, en este caso específico, en materia de hostigamiento sexual en universidades.

La Ley N° 30364 (2015) y su Reglamento (2016) tienen como objeto –entre varios objetivos– prevenir toda forma de violencia dirigida a mujeres, por lo que abordan una serie de políticas, medidas y mecanismos que permitan atender a ello. En esa línea, La Ley N° 27942 (2003) –tal y como dice su título– busca prevenir estas conductas en distintos ámbitos. El Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) establece expresamente en su artículo 23 que las instituciones tienen la obligación de identificar los factores de riesgo del área en donde se hayan desarrollado los actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de eliminarlos, y prevenir la ocurrencia de más nuevos casos. A continuación se analizará si las medidas adoptadas por el Estado peruano en materia de prevención del Estándar se cumplen en su integridad.

(1) Eliminación de estereotipos/discriminación/causas

El artículo 8.b de la CBP (1994) establece que los Estados deben reformar los patrones socioculturales de comportamiento para combatir los prejuicios y costumbres que promueven

la idea de inferioridad de cualquiera de los géneros, así como los roles estereotipados asignados a hombres y mujeres que perpetúan la VCM.

El Estado al momento de diseñar las políticas aplicables en materia de prevención del hostigamiento sexual en universidades, debe considerar los riesgos específicos que afrontan las mujeres en este entorno. En ese sentido, el Estado debe eliminar los factores de riesgos que existen en contra de la mujer, como lo es la discriminación y el fomento de estereotipos, considerando que la desigualdad aumenta la VCM (Abdul Azis & Moussa, 2016, p. 17).

El artículo 2.1 de la Ley N° 30364 (2015), consagra el principio de igualdad y no discriminación, a través del cual asegura la igualdad entre mujeres y hombres, reprochando cualquier acto discriminatorio, entendiéndose como cualquier tipo de distinción o limitación a causa del sexo de la persona, que tenga como fin ulterior restringir el ejercicio de los DDHH de las personas.

Asimismo, el Reglamento de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (2016) (en adelante, el Reglamento de la Ley N° 30364” o el “Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP”) señala que el Sistema Nacional , tiene como objetivo modificar aquellos patrones socioculturales que ponen de manifiesto relaciones de poder que incrementan la VCM, por lo que se deben implementar estrategias para alcanzar una vida sin violencia y una sociedad que tenga como base la igualdad (art. 98).

Por otro lado, la Ley N° 30220 (2014), establece en su artículo 5.16 como principio el “[r]echazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación”. Sin embargo, no establece medidas específicas para asegurarse que el ámbito universitario se encuentre libre de estereotipos, prejuicios y/o costumbres que puedan perpetuar la discriminación contra las mujeres por su género.

El Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) establece como un principio rector en el artículo 4.c el Principio de igualdad y no discriminación por motivo de género, mediante el cual todas las instituciones que participen en prevenir y sancionar el hostigamiento sexual deben asegurar la igualdad. Asimismo, el mismo Reglamento (2019, art. 10) señala que las instituciones, entre las cuales se encuentran los centros educativos, deben ejecutar evaluaciones anuales para definir la probabilidad de que ocurran situaciones o riesgos de hostigamiento sexual. En esa

línea, la Ley N° 30364 (2015) menciona en su artículo 45.2.f que es responsabilidad del Minedu implementar en los mecanismos de capacitación de docentes que permitan la detección de factores de riesgo vinculados con la violencia.

Tras una revisión de los Nuevos Lineamientos (2021), se identifica en su artículo 5.2.1.1. la obligación de las universidades de incluir en la elaboración y actualización de sus documentos normativos los principios y enfoques de la Ley N° 27942 y su Reglamento, entre los que se encuentra el principio de igualdad y no discriminación por motivo de género.

Sin embargo, se observa que en los mencionados Nuevos Lineamientos (2021) y en sus anexos no se encuentran medidas específicas para modificar los prejuicios y costumbres que perpetúan la inferioridad de las mujeres o las creencias sexistas que existen en torno a ellas en los espacios universitarios, siendo una de las causas principales del hostigamiento sexual contra la mujer. En ese sentido, como se mencionó líneas arriba, es de vital importancia que el Minedu destine medidas específicas que tengan como fin la eliminación de la discriminación contra la mujer y de los estereotipos que la fomentan. De esta manera, dentro de la evaluación que tienen que hacer los centros educativos, de conformidad con el Reglamento de la Ley N° 27942, se debe considerar identificar los factores de riesgo relacionados con la discriminación contra la mujer, con la finalidad de mitigar su impacto; y, evitar que estos contribuyan a que se cometan actos de hostigamiento sexual en el futuro.

En ese sentido, para identificar los factores de riesgo que acentúan la discriminación contra la mujer, las universidades y el Minedu deben apostar por incluir la perspectiva de los estudiantes en el diseño e implementación de sus políticas. Principalmente, se debe considerar la opinión y experiencia de aquellos grupos que son más susceptibles de sufrir y sufren de hostigamiento sexual –siendo en mayor medida, las mujeres–, motivo por el cual las mesas de diálogo con los estudiantes puede incentivarlos a denunciar formalmente los incidentes de hostigamiento sexual a sus universidades (Universities Australia, 2018, p.12).

De igual manera, las medidas destinadas a prevenir el hostigamiento sexual en universidades, requieren de la consideración de un enfoque que tenga como objetivo la modificación de las costumbres sociales, los comportamientos, las prácticas y los estereotipos de género que toleran el hostigamiento sexual contra la mujer (ONU Mujeres, 2018, p. 14). Es así como se deben

optar por alternativas innovadoras que tengan como finalidad discutir las causas subyacentes que desencadenan actos de hostigamiento sexual en las universidades, como lo es la discriminación que padecen las mujeres, por lo que tanto el Minedu como las universidades, deberían promover debates al respecto, como una ideatón¹³ (ONU Mujeres, 2018, p. 14).

Finalmente, dentro de las posibles medidas que pueden adoptarse en esta materia, se encuentra la instauración de un coordinador antidiscriminación dentro de las universidades¹⁴ que supervise que tanto las actuaciones de las autoridades universitarias, como la de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria, se encuentren libres de estereotipos. En consecuencia, este coordinador tendría el deber de supervisar que cualquier decisión que adopte alguno de los órganos competentes del PIS del hostigamiento sexual no estén influenciadas por prejuicios sobre las conductas consideradas socialmente apropiadas para las mujeres, roles de género, o por conductas anteriores de la hostigada. De esta manera, el coordinador antidiscriminación deberá emitir protocolos para la población universitaria, que consideren: (i) los canales de quejas ante casos de discriminación; (ii) las buenas prácticas a ser implementadas; y, (iii) la difusión de material que tenga como finalidad sensibilizar a los miembros de la universidad respecto de los derechos de igualdad de la mujer.

(2) Recopilación de data en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú

La recopilación de información es vital para ejecutar, diseñar y supervisar las medidas del Estado destinadas a erradicar la VCM, especialmente en situaciones de hostigamiento sexual en universidades (Abdul Aziz & Moussa, 2016, p. 26). Considerando ello, el artículo 8.h de la CBP (1994) establece que el Estado debe asegurarse que la investigación y recolección de información sobre los factores subyacentes, consecuencias y continuidad de la VCM, con el objetivo de diagnosticar la eficacia de las estrategias implementadas.

La Ley N° 30364 (2015) establece como mecanismo de articulación del Sistema Nacional, el Observatorio Nacional de la VCM y los integrantes del grupo familiar (art. 40). El artículo 43

¹³ Un ideatón es una dinámica innovadora que busca generar ideas para abordar una necesidad. Por lo general, una ideatón incorpora un trabajo en grupos y consignas creativas lideradas por aquellos que la supervisan (Paonessa, 2016).

¹⁴ Un caso en el cual existe un coordinador encargado de supervisar las políticas anti discriminación de la universidad, es aquél designado por Georgetown University, que se encarga de monitorear el cumplimiento del *Americans with Disabilities Act* y la Sección 504 del *Rehabilitation Act* (Georgetown University, s.f).

de esta Ley (2015) señala que su objetivo es recopilar y evaluar los protocolos en la materia, brindando los insumos necesarios para la adopción de estrategias en materia de VCM y los integrantes del grupo familiar.

Sin embargo, se observa que, de acuerdo con el artículo 118 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016), el Minedu no figura entre las instituciones que conforman el Consejo Directivo del Observatorio Nacional de la VCM y los integrantes del grupo familiar, siendo un órgano de dirección, coordinación y concertación. Por este motivo, entre la información que recoge el Observatorio Nacional de la VCM y los integrantes del grupo familiar, no se encuentra data o estadísticas con información desagregada por el Ministerio de Educación, que pueda reflejar la realidad del hostigamiento sexual en universidades.

En cuanto al ámbito de hostigamiento sexual en universidades, el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019, art. 52) y los Nuevos Lineamientos (2021, art. 5.3), señalan que las universidades deben reportarle a la Sunedu semestralmente las denuncias que reciban, las medidas que adopten, el estado de los procedimientos; y, deben reportar anualmente los resultados del análisis y diagnóstico de posibles actos de hostigamiento sexual o riesgos de que ocurran.

En la Memoria Anual de la Sunedu del año 2022, esta entidad estableció que dicho organismo logró detectar que ocho (8) universidades, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual, no verificaron los hechos para definir la responsabilidad del presunto hostigador y/o no sancionaron adecuadamente al presunto agresor (p.31). Sobre ello, la Sunedu reiteró en septiembre de 2023 que las universidades cuentan con la obligación de reportar información en materia de hostigamiento de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 27942.

Sin embargo, resulta vital que la Sunedu emplee mecanismos para garantizar que cuente con la información necesaria para diseñar, modificar, ejecutar y evaluar medidas en materia de hostigamiento sexual en las universidades. En palabras de dicha entidad, el creciente número de casos de hostigamiento sexual en universidades pone en evidencia que las políticas aplicadas han sido erróneas y que no se ha buscado priorizar la prevención de las mismas (Sunedu, agosto 2023).

En ese sentido, tanto la Sunedu como las universidades, deben asegurar de que dentro del procedimiento de recopilación de información, se tomen en cuenta métodos cuantitativos y

cualitativos. Sobre ello, resulta pertinente tomar en cuenta las recomendaciones que estableció la ONU Mujeres sobre la materia en 2018 (p.24): (i) la implementación de mesas de diálogos con el personal, los estudiantes y las principales afectadas de actos de hostigamiento sexual; (ii) la recopilación de información considerando los lugares en donde ha ocurrido el hostigamiento sexual y las características tanto de la víctima como del agresor; y, (iii) la recopilación de datos anónimos y confidenciales, con un estricto protocolo de acceso y uso de los datos, para salvaguardar la identidad de las víctimas.

(3) Planes nacionales de acción que versan sobre VCM

Los planes nacionales de acción requieren de una colaboración multisectorial para combatir la VCM (Ertürk, 2006, párr. 41). De igual manera, estos planes deben tomar en cuenta las distintas formas de violencia, como es el caso del hostigamiento sexual; y, deben considerar a todos los *stakeholders*, midiendo el éxito de los planes en torno a si es que un grupo determinado se ha visto beneficiado, siendo en este caso las mujeres de la comunidad universitaria (Abdul Aziz & Moussa, 2016, p. 20). Asimismo, la implementación de los planes nacionales debe ser supervisada en base a métricas y plazos determinados previamente (Consejo de Derechos Humanos, 2010, párr. 19).

En materia de planes nacionales de lucha frente a la VCM o planes nacionales del sector de educación en el Perú, se encuentran principalmente los siguientes: (i) la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobado mediante Decreto Supremo N° 164-2021-PCM; (ii) el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP; (iii) la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres libres de violencia”, aprobado a través del Decreto Supremo N° 022-2021-MIMP; (iv) la Creación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (en adelante, el “Sistema Nacional Especializado de Justicia”), aprobado por el Decreto Legislativo N° 1368; y, (v) el Proyecto Educativo Nacional PEN 2036.

La Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026 (2021) establece en el eje 6 sobre “Fortalecimiento del sistema democrático, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción, narcotráfico y terrorismo” (art. 4) dos líneas de intervención que se deben resaltar. En la línea de intervención 6.1.3 se destaca que es esencial que las mujeres participen efectivamente en la

formulación de decisiones; y, en su línea de intervención 6.1.7 se menciona como objetivo fomentar una estrategia multisectorial que asegure la implementación de medidas de prevención, atención, recuperación y acceso a la justicia de las mujeres víctimas de VCM, con principal atención de los NNA víctimas de violencia sexual.

El Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 (2016) señala en su Objetivo Estratégico sobre “Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad, ... en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas” (Objetivo Estratégico de prioridad 1), como acción estratégica de prioridad 1 el “[f]ortalecimiento de capacidades en la formación inicial y en servicio del profesorado para la prevención de la violencia de género”, en donde participa el Minedu. El mismo Objetivo Estratégico de prioridad 1 dispone como acción estratégica de prioridad 2 la adopción de estrategias de prevención de violencia de género en espacios educativos.

De igual manera, en la acción estratégica de prioridad 7 del Objetivo Estratégico de prioridad 1, se establece la participación de nuevos involucrados en la prevención e investigación de la violencia de género y se tomó como indicador el número de acciones de prevención e investigación que involucren a centros de educación superior (I AE 1.7.2.). Es así como en la ficha técnica del indicador 1.7.2 se dispone que tiene la finalidad de que la información que generen las investigaciones realizadas por estos, colaboren en la implementación de acciones para prevenir la violencia de género. Sin embargo, dentro de las limitaciones y los supuestos del citado indicador, se señaló que son pocos los centros de educación superior que realizan investigaciones.

Asimismo, como Objetivo Estratégico de prioridad 2 de la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026 (2021), se alude a las siguientes acciones estratégicas en orden de prioridad: (i) la aplicación de un proceso completo y bien diseñado de prevención, atención, protección y recuperación de las víctimas, sanción y reeducación de personas agresoras; (ii) el desarrollo de lineamientos para la potenciación de servicios orientados a las víctimas de violencia de género (participa el Minedu); (iii) el refuerzo de la capacidad de los y las agentes que administran los servicios; (iv) el despliegue de servicios de atención, recuperación y rehabilitación de las víctimas (en donde participa el Minedu); (v) la expansión de los servicios

de destinados a la re-educación de personas agresoras; y, (vi) la integración de mecanismos de información de la violencia de género (en donde participa el Minedu).

La Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres libres de violencia” (2022) establece como uno de los entornos priorizados de aplicación al educativo, con la finalidad de cubrir los espacios en donde interactúan los estudiantes, docentes, personal administrativo, entre otros, en las instituciones de educación superior (p.32). Asimismo, dispone como lineamiento administrativo 1 el “Entendimiento y compromiso compartido de prevención primaria frente a la violencia de género de las mujeres”, que tiene como iniciativa acciones institucionales para la sensibilización en temas de prevención de violencia de género contra la mujer (MIMP, 2022, p.61).

De igual manera, plasma como servicio de prevención primaria a “Hombres de la comunidad involucrados en la prevención de la violencia contra la mujer (MIMP, Mincul, Minsa, Minedu, Midis [Programa Nacional Cuna Más]. GR, GL; instituciones educativas, centros de salud, PNP)” que cuenta con servicios de capacitación dirigidos a hombres, para disminuir la violencia en la sociedad (MIMP, 2022, pp. 49-50).

Asimismo, se puede encontrar como servicio de prevención primaria el “Programa de formación inicial y programas de formación en servicio a docentes con enfoque de igualdad de género (Minedu, DRE/UGEL, MIMP, centros educativos, madres/padres/cuidadores)”, que tiene como objetivo profundizar en acciones sobre la igualdad de género y fomentar el conocimiento sobre violencia de género (MIMP, 2022, p. 53).

De acuerdo al Decreto Legislativo N°1368 (2018), el Sistema Nacional Especializado de Justicia está integrado por: (i) el Poder Judicial; (ii) el Ministerio Público; (iii) la Policía Nacional del Perú; (iv) el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y, (v) el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (art. 2). De igual manera, estas entidades deberán establecer mecanismos de monitoreo y evaluación del funcionamiento del Sistema Nacional Especializado de Justicia (Decreto Legislativo N° 1368, 2018, art. 5).

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1368 (2018) dispone en su artículo 3 que el Sistema Nacional Especializado de Justicia tiene dentro de sus competencias tomar conocimiento sobre aquellas medidas de protección y cautelares que se den de conformidad con la Ley N° 30364,

así como de aquellos procesos penales que se sigan por la comisión de los siguientes delitos: (i) feminicidio; (ii) lesiones previstas en el Código Penal, cuando la víctima es afectada en su condición de NNA; (iii) violación sexual cuando la persona es víctima por su condición de mujer, o NNA; y, (iv) actos contra el pudor hacia menores.

El Proyecto Educativo Nacional PEN 2036 (2020) persigue principalmente los siguientes propósitos: (i) garantizar que la educación colabore a alcanzar una adecuada vida ciudadana; (ii) propiciar que el derecho a la educación sea ejercido por todas las personas con inclusión y equidad; (iii) que las personas cuenten con una vida activa y emocionalmente adecuada; y, (iv) garantizar que las personas se encuentren con las herramientas para desarrollar su trabajo de manera productiva y sostenible (Consejo Nacional de Educación, 2020, p. 25).

La Orientación Estratégica 5 del Proyecto Educativo Nacional PEN 2036 indica que:

“[e]l sistema educativo asegura que todas las personas, particularmente las poblaciones en situación de vulnerabilidad, aprendan a lo largo de sus vidas gracias a experiencias educativas diversificadas, pertinentes, oportunas, articuladas e inclusivas, haciendo posible el acceso y el uso competente de las tecnologías disponibles” (Consejo Nacional de Educación, 2020, p. 26).

Asimismo, la Orientación Estratégica 7 del Proyecto señala que:

“Las instituciones educativas de todo el sistema educativo operan con autonomía, de manera articulada, descentralizada, moderna, flexible, libre de violencia, segregación y discriminación, con una supervisión estatal independiente de los supervisados y que asegura el derecho de las personas a una educación de calidad” (Consejo Nacional de Educación, 2020, p.26).

De esta manera, se puede observar que el Proyecto Educativo Nacional PEN 2036 procura garantizar que el derecho a la educación sea otorgado bajo condiciones igualitarias, por lo que debe ser de fácil acceso para todas las personas. También, este Proyecto procura eliminar cualquier tipo de actuación que impida que los estudiantes obtengan un derecho a una educación de calidad y libre de violencia.

Como se puede observar, los documentos anteriormente descritos únicamente establecen lineamientos generales en la prevención, atención, investigación, sanción y reparación de la

VCM, en donde se identifica una limitada participación del Minedu. Tampoco se encuentran medidas específicas para a las víctimas de hostigamiento sexual en las universidades. Esto, porque se ha centrado la participación de las universidades en la promoción de investigación en las causas de la violencia que sufren las mujeres y en la capacitación que deben seguir las comunidades educativas, entre ellas el personal docente, administrativo y estudiantil.

Adicionalmente, en vista que el Ministerio de Educación no es parte integrante del Sistema Nacional, se dificulta su rol de crear políticas públicas de prevención, protección, investigación, sanción y reparación del hostigamiento sexual en universidades. Además, la insuficiente participación del Minedu en el Sistema Nacional es un limitante en la generación de información y estadísticas que provean data relevante para el diseño y supervisión de la efectividad de las medidas públicas, específicamente en situaciones de hostigamiento sexual en universidades. También, se debe considerar que la participación de la comunidad universitaria resulta vital para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas en materia de hostigamiento sexual, pues los planes nacionales deben considerar a todos los *stakeholders*, especialmente a las principales afectadas, las mujeres. Es así como se puede dilucidar que el hostigamiento sexual dentro de las universidades es una forma de VCM poco atendida dentro de los planes nacionales.

De esta manera, con la finalidad de que el hostigamiento sexual contra las mujeres cobre mayor protagonismo, resulta fundamental tomar en consideración lo mencionado en el informe “*Silencing students: institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education*” que aborda una serie de medidas aplicables a los planes nacionales. Anna Bull & Rachel Rye (2018), autoras del mencionado informe, desarrollan las siguientes medidas (p. 28): (i) la implementación de una política de tolerancia cero para el hostigamiento sexual; (ii) no imponer un plazo de caducidad para las denuncias de hostigamiento sexual; y, (iii) contemplar la alternativa de denuncias confidenciales.

Igualmente, es menester evaluar la aplicación de lo dispuesto en los “*Guidelines for university responses to sexual assault and sexual harassment*”, realizado por *Universities Australia* en 2018, en donde se dispone que para atender el hostigamiento sexual en espacios universitarios, se debe tomar en cuenta que (pp. 10-11): (i) el hostigamiento sexual realizado a través de herramientas tecnológicas debe encontrarse dentro del alcance de las políticas universitarias; (ii) los lineamientos universitarios deben aplicarse a las actividades en las que la universidad

tiene un deber de cuidado, lo que puede incluir aquellas que se den en el campus físico, digital, instalaciones universitarias, clubes de estudiantes u otros; y, (iii) los incidentes que se producen fuera de los asuntos de la universidad y de sus instalaciones son relevantes para la casa de estudios, por lo que las afectadas pueden denunciar dichos actos y solicitar el apoyo de las autoridades universitarias.

En esa línea, en el informe “*Review of sexual abuse in schools and colleges*”, elaborado por el *Office for Standards in Education, Children's Services and Skills* (Ofsted) en el 2021, se señaló entre sus recomendaciones para los responsables de los centros escolares y universitarios que existe una necesidad de crear una cultura en la que no se tolere el hostigamiento sexual en línea, para lo cual se debería: (i) llevar registros y el análisis de situaciones de hostigamiento sexual, incluyendo aquellos que suceden en línea, con el objeto de identificar patrones y diseñar medidas de prevención; (ii) utilizar un enfoque conductual, que emplee el uso de sanciones adecuadas para enviar un mensaje de tolerancia cero de actos de hostigamiento sexual, incluyendo en línea; y, (iii) capacitar a todo el personal para que pueda entender el alcance del hostigamiento sexual en línea, e implementar los procedimientos diseñados para su prevención y observancia.

Se advierte que en el Perú no existe regulación específica acerca del hostigamiento sexual en línea, por lo que cabe preguntarse ¿qué se entiende por esta práctica? La Ley N° 27942 (2003) dispone las manifestaciones de hostigamiento sexual en su artículo 6, siendo estas trasladables al ámbito digital, salvo por los “d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima”. Sin embargo, es indiscutible que existen características especiales que se deben considerar cuando se diseñan las medidas de prevención y atención de este tipo de conductas en los entornos digitales.

A modo de ejemplo, se puede considerar como hostigamiento sexual en línea, las siguientes acciones: (i) enviar a compañeras, profesoras o desconocidas solicitudes no deseadas de fotos desnudas, vídeos de desnudos o de retransmisión en directo de actos sexuales; (ii) realizar actos sexuales por videocámara sin consentimiento o en entornos inapropiados (por ejemplo, durante clases o reuniones de trabajo en línea); (iii) compartir imágenes o vídeos privados sin el consentimiento necesario; y, (iv) compartir actos sexuales en espacios sin consentimiento (por ejemplo, reuniones de Zoom) (National Sexual Violence Resource Center, s.f.).

Adicionalmente, no se debe perder de vista que para evaluar cualquier tipo de manifestación de hostigamiento sexual, se requiere tomar en cuenta el contexto en el cual se dan los actos. Por ejemplo, se puede considerar como un acto de hostigamiento sexual en línea, el hecho de que un profesor comente con un *emoji* de corazón una fotografía de una alumna en ropa de baño; sin embargo, no se debería tratar como hostigamiento sexual el hecho que un profesor comente con un *emoji* de corazón una fotografía de la mascota de una alumna. Aun cuando en ambos casos sucede el mismo hecho –un profesor comentando con un *emoji* de corazón la fotografía de una alumna–, el contexto ante el cual se da este acto es sustancialmente diferente. De esta manera, es importante evaluar el contexto y carácter sexual de los actos, cuando nos encontramos ante una queja/denuncia o investigación de oficio de hostigamiento sexual en espacios universitarios.

Por último, se identifica como una buena práctica que podría ser aplicada para atender el hostigamiento sexual en universidades en el Perú lo realizado por el *Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children* (Metrac), con sede en Canadá. Esta organización, dedicada a la prevención de la VCM, ha desarrollado un proceso de auditoría de la seguridad del campus basado en la colaboración, que tiene como prioridad las necesidades de las mujeres (ONU Mujeres, 2018, p. 17). Su proceso cuenta con cinco componentes: (i) la colaboración con todas las partes interesadas del campus; (ii) una política y buenas prácticas; (iii) las necesidades para un entorno seguro; (iv) las evaluaciones de seguridad; y, (iv) las recomendaciones para su aplicación (ONU Mujeres, 2018, p. 17).

(4) El involucramiento de la sociedad civil en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú

La importancia de que la sociedad civil participe en el diseño e implementación de medidas en materia de VCM reside en que permite identificar situaciones de riesgo (OEA, 2019) y evaluar la efectividad de las políticas públicas implementadas, más aún cuando se consulta a las principales afectadas, siendo en este caso a las mujeres que pertenecen a la comunidad universitaria (CEVI, 2020b, p.37).

El Reglamento de la Ley N° 30364 (2016), establece en su artículo 98.e que es un objetivo del Sistema Nacional fomentar la participación de las distintas entidades del Estado y la sociedad

civil en general para garantizar las estrategias en materia de VCM e integrantes del grupo familiar.

De igual manera, el Reglamento de la Ley N° 30364 recoge en su artículo 99.c el principio de participación ciudadana, en donde se explica que existe una responsabilidad integral de la sociedad civil en la prevención y atención de la VCM. Asimismo, el artículo 47.1.c del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), sostiene que la Defensoría Universitaria y el Departamento de Bienestar Universitario deben promocionar la investigación del hostigamiento sexual en pregrado y posgrado.

Sin embargo, aun cuando queda claro que el Estado ha apostado por incorporar la participación ciudadana al momento de diseñar y evaluar las políticas públicas que abordan a la VCM, se observa en los Nuevos Lineamientos (2021) que únicamente hay una medida para la implementación de la participación ciudadana en materia de hostigamiento sexual en universidades. Específicamente en el artículo 5.1.3 de los Nuevos Lineamientos (2021) se establece que se deben adoptar medidas para celebrar acuerdos de colaboración con entidades públicas y privadas para reforzar estratégicamente las medidas en hostigamiento sexual.

Asimismo, el artículo 3.2 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) establece que la Comisión Disciplinaria, deberá estar integrada por al menos un representante del alumnado, lo cual también es señalado en el artículo 3.3 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) para la conformación del Tribunal Disciplinario. No obstante, se puede observar que el PIS del hostigamiento sexual es el único espacio concreto en donde se ha previsto la participación de los estudiantes, sin existir por mandato legal un espacio en donde estudiantes puedan colaborar en la prevención, investigación, sanción y reparación de casos de hostigamiento sexual en sus casas de estudio.

En ese sentido, resulta vital que el Estado, a través del Minedu, establezca medios por los cuales los integrantes de la comunidad universitaria puedan establecer un diálogo con las autoridades, con la finalidad de que coadyuven al diseño de los lineamientos que regulen el hostigamiento sexual en universidades y su evaluación. Por ejemplo, una comunicación estrecha entre las autoridades universitarias y los representantes estudiantiles puede ser útil para identificar los principales factores de riesgo que facilitan el hostigamiento sexual en las universidades, como la iluminación en los pasillos. También, se deben generar mecanismos para que organizaciones

sin fines de lucro y la academia puedan participar en la actualización de los documentos normativos de las universidades en materia de hostigamiento sexual.

Siguiendo esta línea argumentativa, una buena práctica a ser implementada es aquella recogida en el informe “*Higher Education After #MeToo: Institutional responses to reports of gender-based violence and harassment*”, realizado por Anna Bull & Erin Shannon en el 2023, en el cual se consultó a las víctimas de hostigamiento sexual qué deberían realizar las universidades en la materia, siendo sus principales respuestas las siguientes (pp. 38-40): (i) brindar mayor formación a la comunidad universitaria a fin de sensibilizarlos sobre cómo reconocer la violencia y dónde acudir para obtener ayuda; (ii) contratar a personal especializado para gestionar los casos y apoyar a las víctimas; (iii) colocar a las principales mujeres afectadas como centro del procedimiento investigativo; (iv) estandarizar la gestión de las denuncias y procedimientos; (v) abordar los problemas estructurales, como la prevención del hostigamiento y supervisión de las denuncias realizadas; (vi) mayor proactividad por parte de las universidades en la adopción de medidas, a partir de la recepción de las denuncias; y, (vii) fomentar un debate dentro de la comunidad universitaria sobre la materia.

Otro ejemplo de una práctica positiva que busca la integración de la participación de la sociedad civil dentro de los programas y políticas en materia de hostigamiento sexual, fue implementada por en la Universidad de Bath, con su programa “*Be the Change*”. Este programa busca hacer abordar al hostigamiento sexual, entre otros problemas, a través de la colaboración con sus representantes estudiantiles, teniendo como objetivo formar a los estudiantes desde su ingreso sobre (Office for students, 2022, p.8): (i) cómo actuar cuando presenciemos actos de hostigamiento sexual y animar a las afectadas a buscar apoyo; (ii) canales de denuncia disponibles; e, (iii) información sobre servicios de apoyo profesional e integral para las víctimas. De esta manera, la participación de la sociedad civil, y principalmente de las afectadas directamente de las políticas de las universidades, resulta determinante para identificar las mejoras y deficiencias que existen en el procedimiento disciplinario, medidas preventivas y de apoyo.

(5) Capacitaciones en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú

El Consejo de Derechos Humanos en el 2010 señaló que los Estados deben implementar medidas destinadas a la capacitación de sus funcionarios sobre la prevención y eliminación de todas las formas de la VCM y formas de proteger a las víctimas (párr. 9). La capacitación de las autoridades involucradas en el PIS del hostigamiento sexual es fundamental para garantizar una protección de toda la comunidad universitaria, razón por la cual deben estar entrenadas para evaluar los riesgos de las víctimas y llevar a cabo un debido procedimiento.

La Ley N° 30364 (2015), menciona en su artículo 45.2.f que el Minedu debe implementar programas que refuercen las capacidades en la formación inicial y permanente de los profesores en la lucha para erradicar la VCM. Asimismo, el artículo 45.2.g de la Ley N° 30364 (2015) establece que el Minedu se encuentra obligado a informar sobre el problema del acoso sexual a su personal docente y administrativo, y las políticas aplicables. En esa línea, el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016) señala que aquellos que intervengan en materia de VCM e integrantes del grupo familiar deben contar con conocimientos específicos en el área.

El artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) dispone que las instituciones deben brindar –como mínimo– las siguientes capacitaciones para prevenir el hostigamiento sexual: (i) un taller sobre hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, para concientizar sobre la relevancia de la lucha contra esta manifestación de violencia, identificar las situaciones e informar sobre los canales de atención correspondientes; y, (ii) un taller anual especializado para los involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, para detallar la adecuada atención que se les debe brindar a las víctimas, el procedimiento y los enfoques que se deben tomar en cuenta.

En el mismo sentido, el artículo 47.1 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), establece que los Centros Universitarios desarrollan acciones de prevención del hostigamiento sexual a través de la Defensoría Universitaria y el Departamento de Bienestar Universitario, implementando seminarios para la concientización de la comunidad universitaria en la prevención de situaciones de hostigamiento sexual. A su vez, el artículo 5.1.1 de los Nuevos Lineamientos (2021) señala que: (i) se debe educar a los integrantes de las universidades en materia de hostigamiento sexual, al igual que en las normas sobre la materia; (ii) se debe concientizar a la

comunidad universitaria sobre esta manifestación de violencia; y, (iii) se debe brindar información sobre los canales de atención de quejas o denuncias e información sobre el PIS del hostigamiento sexual.

Como se puede observar, existe regulación en materia de capacitaciones de la comunidad universitaria y de los encargados de llevar a cabo el PIS del hostigamiento sexual. Sin embargo, un ejemplo de que aún existen deficiencias en la implementación y seguimiento de las capacitaciones en materia de hostigamiento sexual en universidades, se evidencia en el caso de la alumna N.N.C.M., en su denuncia contra el docente de iniciales F.F.C.C. que se analiza en la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2022-SUNEDU/CD. En este caso se sanciona a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle debido a que sus autoridades no determinaron la responsabilidad del profesor por los actos de hostigamiento sexual cometidos (Sunedu, 2022a, p.1). De esta manera, aun cuando existe una obligación de capacitación en materia de hostigamiento sexual por parte de las autoridades, estas últimas continúan sin tener claridad sobre los derechos de las víctimas, y respecto de la necesidad de seguir un PIS del hostigamiento sexual adecuado que sancione a los responsables.

Tan es así, que la Sunedu estableció como medida correctiva en el caso en cuestión ordenar a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle que, en un plazo de treinta (30) días hábiles, cumpla con realizar una capacitación y sensibilización a toda la comunidad universitaria sobre la prevención del hostigamiento sexual y la difusión de la Ley N° 27942 y su Reglamento, el Reglamento Interno en la materia de la casa de estudios, para que las autoridades conozcan sus responsabilidades y deberes ante las denuncias de hostigamiento sexual (Sunedu, 2022a, párr. 64).

En ese sentido, si bien el marco regulatorio en el ámbito de capacitaciones es el adecuado, se observan deficiencias en cuanto al monitoreo necesario para que las autoridades y la comunidad universitaria conozcan sus obligaciones y derechos, situación que constituye un obstáculo en materia de prevención del hostigamiento sexual en este espacio. De esta manera, se deben establecer mecanismos destinados a garantizar que la comunidad universitaria comprenda claramente la importancia de la prevención y sanción de hostigamiento sexual en universidades.

También resultaría positivo que el Estado peruano y las universidades evalúen la importancia de implementar dentro de las medidas de capacitación, aquellas destinadas a formar a la comunidad universitaria respecto de qué hacer cuando presencian una situación de hostigamiento sexual. De esta manera, se buscaría capacitar al cuerpo universitario para reconocer situaciones potencialmente dañinas, aprendiendo a responder en el momento, buscando, por ejemplo, cambiar las normas sociales para evitar que estos hechos sigan ocurriendo (ONU Mujeres, 2018, p. 28).

(6) Interseccionalidad en la aproximación a casos de hostigamiento sexual en universidades licenciadas

Como se mencionó en el Capítulo III, el empleo del enfoque de interseccionalidad permite observar las características especiales que sufren grupos que han sido discriminados por más de un motivo (Ferrer Mac-Gregor Post, 2015, párr. 10), como ocurre con las mujeres. En ese sentido, la CBP (1994) establece en su artículo 9 que para que los Estados adopten las medidas contenidas en la misma, se debe considerar la condición de vulnerabilidad de la VCM a causa de la raza, etnia, migrante, refugiada o desplazada, entre otros.

El artículo 3.5 de la Ley N° 30364 (2015) establece la necesidad de que los operadores de la norma consideren el enfoque de interseccionalidad, reconociendo que la VCM se encuentra influenciada por factores como la etnia, la religión, el origen nacional o social, la orientación sexual, entre otras, e incluyen acciones destinadas a determinados grupos de mujeres.

En el mismo sentido, el artículo 5.d del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), establece en la aplicación de dicha norma que se debe considerar el enfoque de interseccionalidad, el cual constituye una herramienta que permite una evaluación completa de la problemática que enfrentan las hostigadas cuando se relacionan a distintos factores que generan afectaciones a sus derechos.

No obstante, al revisar los Nuevos Lineamientos (2021) y su Protocolo Modelo recogido en su Anexo N° 1 (2021), no se identifican medidas específicas diferenciadas que tomen en cuenta un enfoque de interseccionalidad. Por ejemplo, no se observan facilidades para personas que cuyo idioma nativo sea distinto al español, o que requieren el sistema de braille, obstruyendo la recepción de información importante como los canales de queja. Incluso, la ausencia de

medidas específicas para la participación de menores de edad en el PIS del hostigamiento sexual, al igual que medidas de protección diseñadas en consideración del interés superior del menor lo cual se abordará con mayor detalle en la sección del elemento de Investigación del presente Capítulo.

En ese sentido, en atención a la diversidad que puede existir dentro de la comunidad universitaria, es indispensable que las políticas de hostigamiento sexual incluyan las necesidades de las víctimas, especialmente aquellas que enfrentan múltiples formas de discriminación, desde un enfoque interseccional (ONU Mujeres, 2018, p. 9). Es así como, comprender estas formas de discriminación a las que son susceptibles de sufrir las mujeres es fundamental para diseñar estrategias de prevención eficientes y oportunas, al igual que servicios adaptados a todas las personas afectadas (ONU Mujeres, 2018, p.9).

b) Análisis desde el elemento de Protección

El componente de protección busca evitar la reincidencia de los actos de VCM y garantizar el apoyo y el acceso a servicios especializados para las víctimas (Abdul Aziz & Moussa, 2016, p. 31), procurando que las medidas de protección sean eficaces, efectivas y oportunas (CIDH, 2019a, párr. 71). En ese sentido, es de vital importancia que las víctimas puedan tener un acceso rápido a las medidas de protección, para garantizar su integridad física y psicológica (CIDH, 2003).

Por lo general, las deficiencias que se encuentran en torno a las medidas destinadas a resguardar a las mujeres frente a la VCM son: (i) la ausencia de sanciones y remedios apropiados para los actos cometidos en su contra; (ii) la insuficiencia de esfuerzos en torno a la implementación de servicios de apoyo y de protección; y, (iii) la falta de herramientas brindadas a las mujeres para evitar que vuelvan a ser víctimas de sus agresores (Ertürk, 2006, párr. 49). Por este motivo, el Estado debe optar por capacitar oportunamente a todos los agentes involucrados en la protección de las mujeres.

De esta manera, el Estado a través del Minedu y en colaboración con el MIMP debe buscar garantizar que se brinde a las mujeres de la comunidad universitaria, las medidas de protección necesarias frente al hostigamiento sexual, al igual que servicios de apoyo y asegurar de que existan medidas que prevengan que las mujeres sean víctimas de sus agresores nuevamente.

En la sección de investigación se analizará a detalle el rol que cumplen las medidas de protección dentro del PIS del hostigamiento sexual en universidades del Perú.

(1) Medidas para evitar la intimidación del agresor en casos de hostigamiento sexual en universidades

El artículo 7.d de la CBP (1994) establece que los Estados deben incorporar estrategias para evitar que el agresor intimide o amenace a las afectadas. De igual manera, la CIDH ha establecido que el Estado debe buscar detener los actos de hostilidad de los denunciados y garantizar las medidas de seguridad para las víctimas de violencia o amenazadas por una situación de violencia (CIDH, 2003). Además, resulta oportuno mencionar que las medidas de protección deben estar destinadas al cese de la violencia, pues las víctimas temen por las medidas que puedan adoptar sus agresores frente a las acusaciones hechas en su contra (Abdul Aziz & Moussa, 2016, p. 39).

En ese sentido, el artículo 23 de la Ley N° 30364 (2015), señala que las medidas de protección en materia de VCM se mantienen vigentes en tanto perduren las condiciones de riesgo de la víctima. A su vez, el artículo 36 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016) dispone que durante la audiencia se debe asegurar que la víctima esté protegida de cualquier tipo de intimidación, subordinación o influencia por parte de su agresor.

En cuanto a las medidas destinadas a impedir la intimidación por parte de los agresores frente a las acusaciones realizadas por las víctimas de hostigamiento sexual, identificamos a las siguientes:

- a) Separación preventiva del docente de la universidad (Ley Universitaria, 2014, art. 90);
- b) Rotación o modificación de lugar del acusado (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 18);
- c) Suspensión temporal del denunciado (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 18);
- d) Rotación o modificación de lugar de la víctima bajo su solicitud (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 18); e,
- e) Impedimento de proximidad a la víctima o su entorno familiar, y/o comunicación con la víctima por parte del agresor (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 18).

Sin embargo, aun cuando existe regulación que busca eliminar cualquier amenaza por parte del presunto hostigador hacia la víctima en el marco del PIS del hostigamiento sexual, la implementación de la misma no es efectiva. De acuerdo a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2022-SUNEDU/CD, se sancionó a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, entre otros factores, debido a que no dictó de manera oportuna la medida preventiva de separación hacia el docente, como lo impone el artículo 90 de la Ley Universitaria (Sunedu, 2022a, párr. 70).

En ese sentido, es indispensable que el Ministerio de Educación articule una supervisión efectiva que garantice que las víctimas de hostigamiento sexual puedan tener acceso a la justicia, sin temor a las repercusiones que puedan tomar sus agresores, sobre todo cuando existe una relación de poder entre ambos, como lo puede ser una relación alumna-docente.

A modo de ejemplo, la Universidad Estatal de Truman cuentan con una política para hostigamiento sexual que prohíbe de que se adopten represalias contra cualquier persona, como consecuencia de que esta haya ejercitado su derecho de denunciar, testificar, ayudar, participar o negarse a participar en los procedimientos aplicables en la materia (Universidad Estatal de Truman, 2020). De este modo, se le brinda seguridad a las víctimas sobre la protección que la universidad les dará ante su agresor, y que su vida académica o profesional no se verá afectada.

Asimismo, otra forma de evitar que los denunciados tomen represalias contra las denunciadas es a través de la posibilidad de presentar denuncias confidenciales. En este tipo de denuncias, la universidad conoce la identidad de la denunciante, sin revelársela al denunciado, lo cual puede ser altamente beneficioso, siempre que la universidad gestione adecuadamente el manejo de las pruebas, pudiendo presentarlas al denunciado sin que identifique al testigo o a la víctima (Bull y Shannon, 2023, pp. 35-36).

(2) Medidas de protección en materia de hostigamiento sexual en universidades del Perú

Las medidas que busquen proteger a las hostigadas deben ser idóneas y efectivas para enfrentar las situaciones de riesgo en las que se encuentren (CorteIDH, agosto 2014, párr. 157). De esta manera, en la Recomendación General N° 35 del Comité Cedaw (2017) se estableció que se debía proteger a las víctimas y a los testigos antes, durante y después de los procedimientos

judiciales, a través de la protección de su privacidad y seguridad, la prestación de servicios de asistencia jurídica, médica y demás servicios especializados e integrales para las víctimas de violencia (párr. 31).

El artículo 2.6 de la Ley N° 30364 (2015) busca que se resguarde el principio de razonabilidad y proporcionalidad, a través de los jueces o fiscales responsables del proceso. Estos deben ponderar entre una afectación causada y las medidas de protección y rehabilitación a ser otorgadas, así como considerar el criterio de razonabilidad de acuerdo al caso en concreto, buscando proteger la vida, salud y dignidad de las afectadas. El artículo 36 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016) también señala que las medidas de protección deben ser adecuadas, oportunas, integrales y ejecutables, debiendo estar acorde con la situación de riesgo de la víctima, y teniendo como objetivo evitar nuevas agresiones.

El artículo 7 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) determina que las instituciones, entre las cuales se encuentran las universidades, deben garantizar a las denunciantes de actos de hostigamiento sexual, el acceso a medidas de protección, las cuales deben ser idóneas y tener como propósito evitar nuevos casos de este tipo de violencia. Específicamente, el artículo 18 del Reglamento (2019) y los Nuevos Lineamientos (2021) enlistan las medidas de protección a ser implementadas. Se abordará en mayor detalle la implementación de las medidas de protección en el PIS del hostigamiento sexual en el acápite de investigación del presente capítulo.

Aunque se pueden observar esfuerzos positivos en materia de la regulación de las medidas de protección frente al hostigamiento sexual en el espacio universitario, se identifica que no existe una adecuada implementación de las mismas. En la Resolución del Consejo Directivo N° 034-2022-SUNEDU/CD que sanciona a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, la Sunedu advirtió que esta universidad no contaba con documentos normativos internos que consideren los lineamientos vigentes en dicho momento, que regulaban como mínimo, entre otros, las medidas de protección y prevención que se pueden dictar en el marco del procedimiento (Sunedu, 2022b, párr. 144). De esta manera, resulta ineficaz contar con un marco regulatorio que disponga medidas de protección destinadas a proteger a las víctimas frente a actos de hostigamiento sexual, si es que no se garantiza su correcta implementación de manera oportuna, eficaz y con medidas de fácil acceso.

Adicionalmente, no se debe perder de vista que en caso las estudiantes sean víctimas de hostigamiento sexual, estas pueden requerir medidas especiales para sus entregas y exámenes, por lo que, al momento de la presentación de la denuncia, se les debe consultar sobre las especiales consideraciones académicas que requieren, garantizando su privacidad y confidencialidad respecto de las medidas otorgadas (Universities Australia, 2018, p.8).

(3) Servicios especializados

El artículo 8.d de la CBP (1994) señala que los Estados tienen como obligación el suministro de servicios especializados adecuados para atender a la víctima de violencia. En ese sentido, el Estado debe buscar otorgar a las víctimas de VCM el acceso a recursos legales, médicos y psicológicos (CIDH, 2003). De esta manera, para garantizar que estos recursos estén disponibles y sean accesibles, se deben realizar coordinaciones multisectoriales, para atender a las víctimas, considerando medidas a corto, mediano y largo plazo (Abdul Aziz & Moussa, 2016, p.31).

El artículo 27 de la Ley N° 30364 (2015), menciona que la protección de las mujeres contra actos de violencia es de interés público, y que el Estado debe desarrollar políticas para crear servicios que prevengan y atiendan la VCM. El artículo 10 de la Ley N° 30364 (2015) también enlista los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia:

- a) Asistencia jurídica y defensa pública: El estado debe otorgar a las afectadas orientación legal de manera inmediata, especializada, gratuita, en su propia lengua; y, la declaración que presente debe ser recibida por de agentes capacitados en un espacio que priorice su dignidad e intimidad;
- b) Promoción, prevención y atención y recuperación integral de la salud física y mental: Las afectadas de violencia deben tener un acceso gratuito y accesible de servicios de salud física y mental en cualquier establecimiento de salud del Estado; y,
- c) Atención social: El gobierno debe proporcionar asistencia a las afectadas a través de programas sociales, asegurando la protección de su privacidad.

Asimismo, el Reglamento de la Ley N° 30364 (2016), sostiene que las instituciones que recepcionen las acusaciones, investiguen y sancionen los actos de la VCM, deben informar a las víctimas sobre los servicios que brindan asistencia legal, psicológica y social sin costo alguno, sean privados o públicos (art. 71).

De igual manera, el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) señala que en las universidades, la Secretaría de Instrucción debe canalizar la atención psicológica y/o médica de la persona denunciante y otorgar las medidas de protección necesarias de ser el caso, en la etapa de investigación preliminar (art. 50). En esa misma línea, el artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) menciona que en caso que la institución no cuente con los servicios de atención médica, física y mental, debe referir estos servicios a los centros de salud públicos o privados donde la víctima pueda atenderse; y, señala que el se debe dejar constancia de ello dentro del acta de lectura de derechos de las personas denunciantes. Estas medidas también están recogidas en el artículo 4.1.2 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021).

Como se puede notar, las disposiciones sobre servicios especializados en materia de hostigamiento sexual en universidades, se reducen principalmente a los servicios médicos y psicológicos. Sin embargo, se deja de lado la orientación legal que la víctima puede requerir, para asegurarse que el PIS del hostigamiento sexual se está llevando de una manera idónea, que garantice su derecho de acceso a la justicia.

Sobre ello, resulta de gran importancia hacer alusión a que el desconocimiento por parte de las autoridades universitarias en materia de hostigamiento sexual impide que aun cuando los instrumentos normativos disponen una obligación de proporcionar atención médica y psicológica, estos no se proporcionan dentro del plazo de un (1) día hábil (Reglamento de la Ley N°27942, 2019, art. 17). Evidencia de ello es que se haya requerido de una resolución por parte de la Sunedu estableciendo como medidas correctivas para la universidad que le ofrezca a las afectadas los canales de atención psicológica con los que cuente o las derive, como se dio en el caso de la sanción contra la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, que recoge la Resolución del Consejo Directivo N° 034-2022-SUNEDU/CD (Sunedu, 2022b, párr. 125).

La importancia detrás de que las víctimas de hostigamiento sexual reciban servicios especializados radica en que, la violencia que sufren cuenta con repercusiones tanto en su salud física como mental, pues muchas veces resulta en eventos traumáticos para ellas. Por ello, la atención médica y psicológica permite su bienestar y facilita su derecho a la educación. A su vez, es importante considerar otro tipo de servicios especializados, distintos a los que se desempeñan en el sector salud, como lo es la orientación legal o la facilitación de servicios de apoyo que persigan el empoderamiento de la mujer. Es en ese sentido, en donde la ausencia del

Ministerio de Educación en el Sistema Nacional, obstaculiza que se pueda coordinar una respuesta integral a nivel intersectorial, que repercute negativamente en el diseño de medidas de protección y el fomento de los servicios especializados.

Es así como, se debe tomar en cuenta lo establecido en el *Guidance note on campus violence prevention and response*, elaborado por la ONU Mujeres en 2018, en donde se hace referencia a una serie de servicios especializados que se pueden implementar en la materia, entre los que destacan: (i) disponer de un mecanismo de respuesta urgente; (ii) establecer memorandos de entendimiento con los proveedores de servicios esenciales; y, (iii) derivar los casos adecuadamente a las entidades correspondientes, al igual que garantizar un entendimiento por parte de las autoridades universitarias de los mecanismos de respuesta centrados en las mujeres afectadas (pp. 25-26). Un ejemplo de una buena práctica en esta materia es que la PUCP aborda la atención médica y psicológica en el artículo 107 de su Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06 y hace mención expresa a entidades como los CEM y los centros de salud mental comunitarios y del Programa Nacional del MIMP, así como servicios brindados por entidades del Estado peruano, a falta de canales con lo que pueda disponer la misma universidad.

c) Análisis desde el elemento de Investigación

(1) Debido procedimiento

El artículo 8 de la CADH (1969) hace alusión al derecho al debido proceso, indicando que las personas tienen el derecho a contar con un tribunal imparcial, independiente y competente, al igual que a contar con las garantías correspondientes. En esa línea, la CBP (1994) recoge en su artículo 7.f que los Estados Parte deben aplicar procesos efectivos y justos para las mujeres que han sufrido violencia. De acuerdo a lo mencionado por la CorteIDH (2001, párr. 124) en el Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, el derecho al “debido proceso” es un lineamiento consagrado dentro de las garantías judiciales del artículo 8 de la CADH, y que “cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal”.

Considerando lo anteriormente dicho, es importante que la normativa aplicable al PIS del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria también respete este principio. El Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) establece que las acciones de prevención y sanción del

hostigamiento sexual se encuentran sustentadas en una serie de principios, entre los que se encuentran el principio del debido procedimiento, que dispone que las partes intervinientes tienen derecho a recibir todas las garantías que correspondan, como lo es el derecho a presentar sus descargos, ofrecer medios probatorios y obtener una resolución debidamente motivada dentro de un plazo razonable (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 4.g.).

En el marco de este principio y derecho, el artículo 13 del mismo Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) también estipula que la finalidad del PIS del hostigamiento sexual es garantizar una adecuada protección a la afectada de este tipo de conductas a lo largo del procedimiento, salvaguardando la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y eficacia del mismo.

El procedimiento que se sigue para casos de hostigamiento sexual en universidades en el Perú es el PIS del hostigamiento sexual, recogido principalmente en el Capítulo III De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos de la Ley N° 27942 (2003) y el Capítulo II del procedimiento en el ámbito universitario del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) y en el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021).

Se aplauden los esfuerzos del legislador de establecer un procedimiento que permita abordar el hostigamiento sexual en universidades peruanas, pero se observa una serie de incompatibilidades entre lo plasmado en los Nuevos Lineamientos (2021) y lo que dice la norma general en materia de hostigamiento sexual sobre el ámbito de aplicación del PIS del hostigamiento sexual. Remitiéndose a la Ley N° 27942 (2003), dicha norma tiene como objeto “prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación” (art. 1) y su ámbito de aplicación abarca a las instituciones educativas, incluyendo a sus docentes, personal no docente, entre otros (art. 2.2).

El Capítulo III del Título II de la Ley N° 27942 (2003) que aborda la Sanción del Hostigamiento Sexual en Centros Educativos hace una distinción entre la sanción de directores y profesores – en el ámbito escolar– (art. 17) y la sanción a profesores universitarios o trabajadores de universidades públicas y privadas (art.18). Es decir, la Ley N° 27942 (2003) advierte en su artículo 18 que en el marco del PIS del hostigamiento sexual aplicable a universidades, únicamente docentes quienes incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a la Ley Universitaria, mientras que los trabajadores de las universidades seguirán

los procedimientos recogidos en los Capítulos I sobre el Régimen Laboral Privado y II sobre el Régimen Laboral Público del Título II de la Ley N° 27942 (2003).

Específicamente, el artículo 19 de la Ley N° 27942 (2003) hace alusión al procedimiento aplicable a profesores universitarios, estableciendo que se les impone una sanción luego de realizar el PAD que corresponda de acuerdo a la Ley Universitaria y a la regulación estatutaria de cada universidad. Cabe destacar que se cita a la norma derogada de la Ley Universitaria y un artículo de dicha norma derogada que no figura en la misma, siendo la Ley N° 30220 la actual Ley Universitaria. Independiente de que dicha disposición no figure en la derogada Ley N° 23733, la Ley Universitaria vigente (2014) establece textualmente en su artículo 95.7 que es una causal de destitución de un docente “[r]ealizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal”. En línea con ello, queda claro que el docente acusado de estos actos debe ser sometido a un procedimiento previo a ser sancionado –el PIS del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria recogido en los Nuevos Lineamientos (2021)–, y de ser fundada la acusación, la sanción a aplicarse es la de la destitución.

Sin embargo, existe poca claridad con relación a en qué circunstancias otros miembros de la comunidad universitaria –como el personal no docente– podrían verse sometidos a un PIS del hostigamiento sexual. Como se adelantó, y conforme al artículo 18 de la Ley N° 27942 (2003), los trabajadores de universidades públicas y privadas se sujetan a lo dispuesto en los Capítulos I sobre el Régimen Laboral Privado y II sobre el Régimen Laboral Público del Título II de la Ley. Incluso la Ley Universitaria vigente (2014), estableciendo que las universidades se encuentran integradas por docentes, estudiantes y graduados –de acuerdo con el objeto de la Ley Universitaria (art. 1) y la definición de la universidad en la Ley (art. 3)– señala en su artículo 132 que al personal no docente “[l]e corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada”. Así, parecería evidente que el régimen aplicable en casos de hostigamiento sexual que involucren al personal no docente en universidades públicas y privadas sería el régimen laboral privado y público, según corresponda, no siendo el mismo al que los docentes podrían ser sometidos, que es el PIS del hostigamiento sexual.

Sin embargo, ello dista de ser claro por lo recogido en el Título IV del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), que versa sobre el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Educativo. Dicho

Título regula específicamente en su Capítulo II el procedimiento en el ámbito universitario, señalando como ámbito de aplicación (art. 46) al personal docente y personal no docente de los centros universitarios, con independencia de su vínculo laboral o modalidad contractual, al igual que a sus alumnos, graduados, egresados y ex alumnos (art. 46).

Debido a que el ámbito de aplicación del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) incluye a “personal de centros universitarios” con prescindencia de su nexo laboral o contractual (art. 46.1) con las universidades, resulta poco claro cuál sería el procedimiento aplicable al personal no docente de universidades que se vea involucrado en un caso sobre actos de hostigamiento sexual. Similarmente, los Nuevos Lineamientos (2021) establecen como ámbito de aplicación de la norma a:

“las autoridades, personal docente y administrativo y, en general, a todo el personal sujeto a los alcances de la Ley N° 30220 Ley Universitaria, independientemente de su vinculación laboral o modalidad contractual. Asimismo, son aplicables a los/las estudiantes, graduados/as, egresados/as y ex alumnos/as, de todas las universidades públicas y privadas”. (art. 3)

[El subrayado y resaltado es nuestro].

El Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) y los Nuevos Lineamientos (2021) que recogen el procedimiento que corresponde a casos de hostigamiento sexual en universidades peruanas pretenden ser aplicables a personas, que de acuerdo a la Ley N° 27942 (2003), ya tendrían procedimientos a seguir –o regímenes especializados aplicables– en caso se vieran involucradas en casos de hostigamiento.

A modo de ejemplo, según las normas en cuestión, un personal docente podría verse sometido a un PIS del hostigamiento sexual recogido en los Nuevos Lineamientos (2021) –por estar dentro del ámbito de aplicación de dicha disposición normativa–, pero también podría verse sometido al régimen laboral privado en su calidad de trabajador contratado por una universidad. Las normas aplicables al PIS del hostigamiento sexual no hacen alusión a cuándo se debería aplicar un régimen sobre otro. Esta falta de claridad en el ámbito de aplicación de la norma a cargo de regular el PIS del hostigamiento sexual en casas de estudio del Perú atenta contra el derecho al debido procedimiento de todos los involucrados, puesto que podrían verse sometidos a procedimientos específicos que no deberían serles aplicables.

Por ello, resulta fundamental que la regulación establezca expresamente qué procedimiento resulta aplicable para cada involucrado, dependiendo de su vínculo con la universidad en donde ocurriera el caso de hostigamiento sexual. Incluso, se debería optar por centralizar todos los casos en un único procedimiento especializado para el contexto universitario, el cual es el PIS del hostigamiento sexual recogido en los Nuevos lineamientos (2021), con independencia de quiénes sean los actores involucrados. Ello, tomando en cuenta que dicho procedimiento ha sido diseñado específicamente para abordar casos en el espacio universitario, considerando sus principales factores de riesgo.

Esta medida ha sido positivamente recogida en la Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP, actualizada en abril de 2024. En su sección tercera sobre el alcance de la aplicación de la política se precisa que la misma será aplicable a: (i) docentes de pregrado, postgrado, Escuela Preuniversitaria, Centros de la Universidad, instructores, facilitadores de Bienestar y Formación Estudiantil, encargados de práctica, personal administrativo y asistentes de investigación en ejercicio de labores docentes, y en general otras personas que ejerzan funciones académica con estudiantes; (ii) personal que no cumple con un rol de formación, como asistentes de investigación y trabajadores administrativos; (iii) estudiantes regulares y no regulares de pregrado, postgrado, Escuela Preuniversitaria, Centro de Idiomas y en general de otros centros de la universidad; (iv) practicantes y otras modalidades formativas; y, (v) otras personas que mantengan un vínculo con la universidad. En ese sentido, esta precisión por parte de la universidad resulta sumamente relevante para evitar cualquier confusión en cuanto a la aplicación del procedimiento, y evitar que se inicien dos procedimientos diferentes ante los mismos hechos.

Por otro lado, es importante resaltar que la normativa vigente no aborda cómo actuar en casos excepcionales, como cuando un estudiante se encuentra de intercambio en otra institución, ya sea dentro del Perú o en el extranjero, y es acusado de hostigamiento sexual. En tal situación, surge la pregunta: ¿debería ser la universidad de origen la que inicie el procedimiento, o corresponde a la universidad en la que el estudiante está matriculado en ese momento tomar las medidas necesarias? A modo de ejemplo, la reciente Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP (2024) ha previsto que en dicho supuesto le corresponde a la universidad en la que el estudiante está inscrito iniciar el procedimiento pertinente y dicha universidad deberá informar a la universidad de origen de las diligencias

adoptadas (art. 10.2). Es importante que la regulación sobre la materia y las mismas universidades precisen cómo debería abordarse este tipo de situaciones para resguardar el derecho al debido procedimiento de las partes involucradas.

Asimismo, es menester aludir a la importancia del manejo, revisión y análisis de los medios probatorios que sean presentados durante el PIS del hostigamiento sexual en el espacio universitario. El artículo 10.1 del Reglamento de la Ley N° 30364 alude a la evaluación de los medios probatorios señalando que en la valoración de las pruebas es necesario se consideran, entre otros factores, las normas de la lógica, la ciencia y las máximas de experiencia, siendo fundamental evitar en cualquier etapa del proceso la utilización de criterios basados en estereotipos de género u otros que puedan provocar discriminación. En esa línea, el artículo 15 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) señala que la presentación de pruebas no debe colocar a la presunta afectada en situaciones de revictimización, como declaraciones repetitivas sobre los hechos, enfrentamientos o cuestionamientos sobre su comportamiento o vida personal, o confrontaciones con los presuntos hostigadores. Asimismo, señala que los miembros de los órganos que participan en el procedimiento deben evitar cualquier acto que, directa o indirectamente, desanime a la víctima de presentar una queja o denuncia y de seguir adelante con el procedimiento.

Ambas alusiones al tratamiento de medios probatorios y a cómo deben ser utilizados para resguardar a las hostigadas resulta positivo; sin embargo, se advierte que los Nuevos Lineamientos (2021) no abordan en absoluto el tratamiento de los medios de prueba de manera específica. Resultaría positivo que dicha disposición haga alusión a ejemplos de medios probatorios que pueden ser presentados a lo largo del procedimiento, o incluso que precise en qué momentos estos pueden ser recibidos.

Sobre ello, se aplauden los esfuerzos de las Universidades del Consorcio por incluir ejemplos de medios de prueba en sus políticas para casos de hostigamiento sexual. La Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP (2024) ofrece ejemplos de medios de prueba que pueden ser presentados, entre los que se encuentran: (i) declaraciones de testigos y sus allegados; (ii) conversaciones en redes sociales; (iii) grabaciones de audio; (iv) correos electrónicos; (v) fotografías o capturas de pantalla; (vi) videos; (vii) registros de llamadas telefónicas o a través de redes sociales y plataformas virtuales; (viii) informes psicológicos o psiquiátricos o médicos del profesional tratante; (ix) análisis grafotécnico,

biológico, químico u otros; y (x) denuncias (p. 10). La UPCH (2022, p.27) y la ULima (2022, p.13) también plasman en sus políticas que abordan el tratamiento de hostigamiento sexual en sus casas de estudio ejemplos de medios de prueba que pueden ser presentados, entre los que se encuentran: (i) la declaración de los testigos, (ii) documentos públicos y/o privados, (iii) grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos, entre otros, (iii) pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis químicos, entre otros.

Particularmente, la PUCP (2022, art. 89) –a diferencia de las otras Universidades del Consorcio– recoge en su Reglamento del PAD la valoración de medios de prueba y la declaración de la hostigada, señalando que en la investigación y sanción del procedimiento, la valoración de los medios de prueba debe considerar la situación de vulnerabilidad de la hostigada, tomando en cuenta que su declaración puede ser suficiente para desvirtuar la presunción de inocencia si no hay razones objetivas que la invaliden, evaluando la credibilidad, verosimilitud y persistencia del testimonio.

Finalmente, es importante mencionar que resulta necesario que todas las partes del procedimiento se mantengan informadas de las actuaciones que ocurran a lo largo del mismo. Sobre ello, el Anexo N° 2 de los Nuevos Lineamientos (2021) recoge en su Modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante” las principales actuaciones del procedimiento, entre las que se encuentran: (i) los descargos de la persona investigada en la etapa de instrucción, (ii) el informe inicial y final de Instrucción, (iii) la imputación de cargos, (iv) la decisión de la Comisión Disciplinaria, (v) la Decisión del Tribunal Disciplinario y (vi) los hechos que sustentan la denuncia en la audiencia oral durante la etapa resolutive. En esa línea, la persona denunciada es informada sobre las actuaciones del procedimiento en el momento en el que es notificada con el Informe Inicial (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, art. 4.2.1). A pesar de que dichas medidas son positivas, se advierte la importancia de que ambas partes puedan acceder o solicitar información sobre el procedimiento a los diferentes órganos –dependiendo de la etapa en la que se encuentren– o permitir que las partes puedan realizar consultas sobre las actuaciones en caso las tuvieran.

(2) Medidas de protección

La CBP (1994) reconoce expresamente en su artículo 7.f de que para que los Estados Parte cumplan con su obligación de adoptar las estrategias necesarias y sin demoras para prevenir, sancionar y erradicar la VCM, deben disponer de procesos que incluyan medidas de protección. En ánimos de que los Estados cumplan con acatar con esta disposición, la CIDH (2011) estableció en el Informe N° 80/11 sobre el Caso Jessica Lenahan de EEUU, que existen medidas que coadyuvan a la implementación del Estándar, entre las que se encuentra reforzar la obligatoriedad de las medidas de protección y seguridad, garantizando su efectividad. Ello así, no basta con que exista una estipulación normativa acerca de la posibilidad de implementar medidas de protección de darse el caso, sino que dicha implementación debe ser efectiva.

Como se adelantó en el Capítulo III, la CIDH estableció en el “Anexo 1 Estándares y recomendaciones, Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes” que las medidas de protección tienen como objetivo ser eficaces y efectivas, siendo vital que estas se dicten sin demora, y sin necesidad del inicio de procedimientos civiles o penales (CIDH, 2019b, párr. 71). Asimismo, la CIDH (2014) ha señalado en el Caso Defensor de Derechos Humanos y otros vs. Guatemala que para que las medidas de protección sean adecuadas requieren ser idóneas para abordar los riesgos que afrontan las víctimas, al igual que producir los efectos deseados para ser efectivas (CorteIDH, párr. 157). Respecto a la esencialidad de las mismas, se dispuso en este caso que se debe contar con (i) una respuesta estatal inmediata desde que se toma conocimiento de la existencia del riesgo, (ii) que se capaciten a quienes tienen a su cargo otorgar estas medidas y (iii) que se encuentren en vigor mientras dure la violencia o amenazas (CorteIDH, párr. 157).

De acuerdo a lo dispuesto por la Defensoría del Pueblo (2019) en su Informe de Adjuntía N° 008-2019-DP/ADM, las estrategias de protección son una representación de la debida diligencia en las investigaciones de violencia por factores de género (p. 45). En ese sentido, la Ley N° 30364 (2015), reconoce dentro del principio de intervención inmediata y oportuna, que los operadores de justicia, cuando tomen nota de actos violentos o amenazas que estos actos ocurran, se encuentran obligados a dictar medidas de protección a favor de la víctima (art. 2.4). El artículo 37.2 del Reglamento de la Ley N° 30364 (2016) establece que el dictado de medidas de protección en el ámbito judicial no dificulta la disposición de medidas administrativas en otros procedimientos. En esa línea, el artículo 49 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019)

el cual específicamente regula las diferentes etapas del PIS, establece que, en la etapa de Investigación Preliminar del procedimiento en el ámbito universitario, la Secretaría de Instrucción puede otorgar las medidas de protección recogidas en el artículo 18.2 del Reglamento en lo que corresponda.

El artículo 18.2 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) estipula que las medidas de protección a ser otorgadas se deben dar dentro de tres (3) días hábiles desde interpuesta la queja o denuncia, pudiendo ser otorgadas a solicitud de parte o de oficio, siendo ejecutadas de manera inmediata. Las medidas de protección recogidas en el Reglamento Ley N° 27942 (2019) que se pueden otorgar a favor de la víctima son las siguientes: (i) modificación del espacios físico o suspensión provisional del presunto hostigador o de la víctima cuando corresponda; (ii) suspensión provisional del presunto hostigador; (iii) el dictamen de un impedimento de proximidad o comunicación a la víctima o a su entorno por parte del órgano competente; y, en general cualquier medida destinada a proteger a la víctima.

Dichas medidas pueden durar hasta la culminación del PIS del hostigamiento sexual –con la emisión de la resolución o decisión que pone fin al procedimiento– (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 18.4). Asimismo, las estrategias de protección no solo pueden ser otorgadas a las presuntas víctimas de hostigamiento sexual en universidades, sino también a los testigos, a solicitud de parte (Reglamento de la Ley N° 27942, 2019, art. 18.2.e).

En esa línea, los Nuevos Lineamientos (2021) establecen en su artículo 5.1.3 titulado “Atención integral y oportuna a la presunta víctima de hostigamiento sexual” que se debe dictar oportunamente estrategias de protección a las presuntas hostigadas. De esta manera, los Nuevos Lineamientos (2021) indican en su artículo 5.2.1.2. sobre la implementación de los lineamientos, específicamente acerca de la elaboración del documento normativo interno, que para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual se debe contar como mínimo con medidas de protección frente a este tipo de actos.

El Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021), establece en su artículo 4.1.3 las reglas del PIS del hostigamiento sexual –específicamente, las reglas durante la investigación preliminar–, las estrategias de protección que se pueden otorgar según corresponda recogidas en el artículo 18.2 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), así como “aquellas que contemple el documento normativo interno para la prevención e intervención en casos de

hostigamiento sexual o el que haga sus veces”. En el Anexo N° 2 de los Nuevos Lineamientos se encuentra el Modelo de “Acta de derechos de la persona denunciante”, que dispone las medidas de protección recogidas en el artículo 18.2 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) y agrega como medidas adicionales de protección para la víctima el (i) disfrute de estrategias de protección hasta la emisión de la decisión que ponga fin al PIS del hostigamiento sexual, (ii) obtener facilidades para que las presuntas hostigadas puedan asistir a centros de salud, interponer denuncias o realizar cualquier otro tipo de acto vinculado al hostigamiento sexual sufrido, al igual que buscar estrategias de protección a su favor .

De acuerdo con el artículo 18 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) y el artículo 4.1.3 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021), las estrategias de protección se mantienen en vigor hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al PIS del hostigamiento sexual. Se advierte que dicha especificación resulta positiva al amparo de la presunta víctima, en ánimos de asegurar su bienestar y seguridad por lo que dure el PIS del hostigamiento sexual. Sin embargo, se advierte que las medidas de protección deberían mantenerse hasta que entre en vigor la sanción que corresponda, en ánimos de resguardar a la víctima de hostigamiento sexual. A modo ilustrativo, la Ley Universitaria (2014) estipula en su artículo 101 que la suspensión temporal –que es una sanción aplicable a casos de hostigamiento sexual– se puede dar hasta por entre uno a dos períodos lectivos, lo cual en la práctica implica que la sanción, que se impone durante un semestre recién se aplica en el semestre siguiente. Dicho esto, habría un período durante el semestre en el que se impone la sanción de suspensión temporal, en donde la víctima se encuentre desprotegida.

Por otro lado, se advierte una diferencia sustancial en la redacción del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2019) (en adelante, “Reglamento de la Ley N° 27942” o “Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP”) y el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) con relación al momento en el que se dictan las medidas de protección. El artículo 18.1 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) señala de que las medidas de protección se dictan en un plazo de tres (3) días hábiles “desde que se interpuso la queja o denuncia”, mientras que el artículo 4.1.3 del Protocolo Modelo recogido en los Nuevos Lineamientos (2021) estipula que dentro de tres (3) días “de conocidos los hechos” se interponen las medidas de protección contempladas en el artículo 18.2 del Reglamento. Dicha diferenciación con relación a cuándo corresponde aplicar las medidas resulta sumamente alarmante porque la autoridad a cargo de otorgarlas podría optar por la interpretación menos

beneficiosa para la víctima o testigo, la cual sería la recogida en el Reglamento, debiéndose aplicar por especialidad y por ser la interpretación más beneficiosa para la víctima, lo dispuesto en el Protocolo Modelo en la materia.

El Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) indica que, además de los mecanismos de protección que puedan ser impuestas, el Órgano competente de la Universidad separa preventivamente al docente, conforme el artículo 90 de la Ley Universitaria (art. 4.1.3). Dicha medida no resulta de obligatoria imposición para el caso de estudiantes acusados de hostigar sexualmente a otro miembro de la comunidad universitaria, para lo cual existen otras medidas conforme el artículo 18.2 del Reglamento de la Ley N° 27942 que pueden ser impuestas: (i) la rotación o cambio de lugar del acusado, (ii) la rotación o cambio de lugar de la denunciante de solicitarlo, (iii) la suspensión temporal del acusado, (iv) la medida de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima u (v) otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. Se advierte de que por más de que exista la posibilidad de otorgar medidas no expresamente señaladas por la norma, no se ha previsto de qué manera se otorgarán en la práctica.

A modo de ejemplo, la rotación o cambio de lugar del acusado o de la presunta víctima podría vulnerar su derecho a la educación –en caso sean estudiantes– al no poder seguir estudiando con naturalidad. Peor aún, en caso se le imponga a un estudiante involucrado en un PIS del hostigamiento sexual una medida de separación y estudiara en una casa de estudios pequeña con limitadas aulas o secciones por clase a ser dictada, podría verse severamente afectado. Asimismo, con relación a la implementación de las medidas de protección, tampoco se dispone de qué manera se pretenden impulsar y asegurar, sobre todo en el caso de la imposición de una orden de alejamiento, considerando que la presunta víctima y el acusado podrían cruzarse en espacios que no se limitan al aula de clase, como la cafetería de la universidad, los pabellones, las áreas en común, entre otras. Por ello, uno se podría plantear ¿de qué manera se protegería a la presunta víctima en esos espacios y se aseguraría la incorporación de las estrategias de protección? La normativa no lo ha abordado.

Por ello, es necesario reducir la afectación al derecho de la educación de las partes involucradas, sobre todo en el supuesto de que un caso tuviera como partes a estudiantes. Frente a la imposición de una medida de protección que consista en la rotación o cambio de lugar del acusado o la presunta víctima en un contexto universitario, se podría optar por la

implementación de horarios diferenciados para el uso de espacios comunes y/o la asignación de aulas y sectores específicos en cada institución –dentro de las posibilidades de cada universidad–. Para garantizar que dichas medidas sean empleadas, sería necesario desarrollar protocolos de seguridad claros. Asimismo, se debería promover el uso de herramientas tecnológicas para facilitar la educación a distancia cuando sea necesario, sobre todo en este tipo de casos. Por otro lado, el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) también hace alusión a la posibilidad de dictar medidas de protección para testigos en su artículo 4.1.3, haciendo la misma precisión acerca de que se pueden otorgar las medidas de protección en los casos que su dictamen sea indispensable para su participación en la investigación. Sin embargo, se observa que ni el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) ni el Protocolo Modelo recogido en los Nuevos Lineamientos (2021) desarrollan qué constituye un caso de estricta necesidad como para poder otorgar medidas de protección para testigos de la presunta hostigada cuando inicia el procedimiento. Tampoco se alude a si dichas medidas de protección se pueden dar exclusivamente para los testigos de la presunta víctima, o si también aplicarían para los testigos del presunto agresor.

(3) Rol de las Universidades en la investigación de casos de hostigamiento sexual en universidades

Las universidades son aquellas que tienen bajo su cargo llevar a cabo el PIS del hostigamiento sexual en las universidades. En esa línea, el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) establece una serie de obligaciones con las que las universidades deben cumplir en materia de prevención, investigación y sanción de actos de hostigamiento sexual. En materia de la investigación del PIS del hostigamiento sexual el artículo 49 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) desarrolla las etapas del procedimiento para actos de hostigamiento sexual, que será abordado en mayor detalle a lo largo de este capítulo.

Por mandato del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), los centros educativos –entre los cuales se encuentran las universidades– tienen la obligación de elaborar documentos normativos internos que tengan como finalidad prevenir y atender los actos de hostigamiento sexual que se den en espacios universitarios, tomando en cuenta los lineamientos y protocolos que dicte el Minedu (artículo 51.1.). De acuerdo con el artículo 51.2 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), estos documentos deben contener como mínimo lo siguiente: (i) el mecanismo de elección de las autoridades encargadas del PIS del hostigamiento sexual; (ii) las

autoridades competentes para cada etapa del procedimiento; (iii) las medidas de protección y prevención que correspondan; y, (iv) las sanciones que puedan ser interpuestas en atención a la condición del hostigador y la hostigada.

A modo complementario, de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II, los Nuevos Lineamientos (2021) aprobados mediante Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU detallan el contenido mínimo que el documento normativo interno que debe ser implementado por universidades debe contener (artículo 5.2.1.2) Se considera que la existencia de requisitos mínimos en la elaboración de documentos normativos internos es positivo, pues exige a universidades a cumplir con estándares para desarrollar la documentación que servirá como base para los PIS del hostigamiento sexual en materia de hostigamiento sexual que implementarán.

Sin embargo, se advierte de que la norma plantea únicamente requisitos mínimos, sin ahondar en el detalle de todo aquello que las universidades deberían regular en el marco de estos procedimientos. Ello, puesto que se deja a discreción de las universidades regular únicamente lo mínimo e indispensable –a su criterio– sin que se opte por regular más aspectos que resultan indispensables para proteger a la presunta víctima que inicia el procedimiento, los cuales son abordados a lo largo de este capítulo. Cómo mínimo, y en aras de cumplir con la obligación de incorporar el Estándar en el marco regulatorio en la materia, la normativa pertinente debe abordar medidas de prevención, protección, investigación, sanción y reparación para casos de hostigamiento sexual en universidades del Perú.

Asimismo, las universidades tienen la obligación de reportar semestralmente y anualmente a la Sunedu sobre determinados aspectos del hostigamiento sexual en estos espacios, por ejemplo la recepción de denuncias, conforme el artículo 52 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019). Sobre ello, no se cuenta con información pública sobre el cumplimiento por parte de las universidades de estas obligaciones. Frente a ello, urge que la Sunedu implemente un sistema de monitoreo y evaluación más riguroso para asegurar que las universidades cumplan con estas obligaciones de reporte. Además, se recomienda que dicha institución publique anualmente un informe detallado sobre el cumplimiento de estas obligaciones por parte de las universidades, promoviendo la transparencia y permitiendo un seguimiento público del progreso en la implementación de medidas de protección y reporte de violencia en universidades.

(4) **Confidencialidad del PIS del hostigamiento sexual**

Las Naciones Unidas (ONU, 1998, párr. 10) ha reconocido que, en el marco de un procedimiento de investigación de un caso de VCM, además de resguardar a la víctima otorgando medidas de protección, es necesario proteger su seguridad, privacidad e intimidad. Asimismo, el CEVI (2014, p. 48) ha establecido que los Estados deben garantizar la confidencialidad y protección de los datos, ya sea de las víctimas como de sus familiares y testigos/as, pues:

“muy pocos Estados reportan contar con medidas que garanticen la confidencialidad/privacidad de dicha información. Entre las medidas reportadas se cuentan audiencias privadas para casos de violencia familiar y/o sexual; el empleo de un nombre sustituto y al anonimato si el caso llega a los medios de comunicación; y la reserva del nombre de sus familiares, hijas e hijos a fin de evitar su identificación”.

[El subrayado es nuestro].

La Ley N° 27942 (2003) dispone en su novena disposición complementaria que la denuncia por casos de hostigamiento sexual tiene carácter reservado y confidencial, “en cualquiera de sus modalidades” y para “todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna”, procediendo la publicidad únicamente para la resolución o decisión final. En esa línea, el Reglamento de esta Ley N° 27942 (2019) recoge el principio de confidencialidad en su artículo su artículo 4.f, en donde se señala que la identidad de las personas afectadas son confidenciales, con la finalidad de resguardar su dignidad, integridad y seguridad.

En esa línea, el artículo 7 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) reconoce la importancia de mantener la reserva y confidencialidad de la investigación a lo largo del PIS del hostigamiento sexual, indicando que la denuncia por actos de hostigamiento sexual y sus consecuencias sobre el procedimiento, al igual que la sanción aplicada en la materia, ostenta un carácter confidencialidad, motivo por el cual solo procede la divulgación para la resolución final.

A pesar de estas disposiciones, se advierte que la Ley N° 27942 (2003) y los Nuevos Lineamientos (2021) hacen referencia a la publicidad de la resolución o decisión final del PIS del hostigamiento sexual, sin especificar si en dicha resolución se pretende mantener la reserva de la identidad de la presunta hostigada, ni qué medidas se buscan emplear para garantizar el resguardo de la privacidad de la víctima a lo largo del procedimiento de investigación y sanción. Es menester que la identidad de la víctima se mantenga en reserva incluso tras la publicación de la resolución final, independientemente si dicha resolución es fundada o infundada.

El *Guidance note on campus violence prevention and response*, elaborado por la ONU Mujeres en 2018 (p.20), propone que se debe implementar un protocolo de denuncia y confidencialidad que detalle las obligaciones del personal universitario cuando una hostigada les informa sobre un caso. Este protocolo tendría que establecer las circunstancias bajo las cuales se requiere confidencialidad total, parcial o ninguna, y asigna responsabilidades específicas a diversos miembros del personal para mantener estos niveles de confidencialidad y sus obligaciones de informar a las hostigadas (ONU, 2018, p.20). Además, debería especificar cómo mantener la confidencialidad y el anonimato al compartir información y cómo asegurar que las hostigadas sean informadas de las limitaciones de su confidencialidad antes de la divulgación de la resolución del caso (ONU, 2018, p.20). También, el protocolo describiría los derechos de las hostigadas al divulgar información al personal afiliado a la universidad, las circunstancias que activan una investigación obligatoria dirigida por la universidad, y las oportunidades y limitaciones de los informes anónimos y/o de terceros (ONU, 2018, p.20).

(5) Casos que involucran a NNA

La CBP (1994) estipula en su artículo 9 que para la aplicación del Estándar, los Estados deben considerar la especial condición de vulnerabilidad frente a la violencia que pueden sufrir las mujeres por ser menores de edad.

La Ley N° 30364 (2015), dispone como principio rector de la atención de casos de VCM al principio del interés superior del niño, señalando que todas las estrategias que involucren a los niños y niñas adoptadas por cualquier agente sea público o privado debe considerar el interés superior del menor.

En esa línea, el artículo 4.k del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) dispone como principio a considerar en el marco de la investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual, el principio del interés superior del niño, señalando que toda autoridad que participe en la investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene que considerar el interés superior de los NNA.

Asimismo, la Ley N° 30364 (2015) hace alusión a los enfoques a considerarse al aplicar la ley, entre los que se encuentran el enfoque intergeneracional y el enfoque interseccional. Igualmente, el artículo 5.e del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) recoge la importancia de utilizar un enfoque intergeneracional como herramienta que facilita el análisis del vínculo entre personas de distintas generaciones, lo cual implica que las autoridades deben considerar la edad como un factor relevante en la implementación de medidas, así como el enfoque interseccional que faculta una evaluación integral de los problemas que afrontan las hostigadas, al considerar distintos factores que vulneran sus DDHH.

En esa línea, el artículo 6.6 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) establece que en los casos en los que la persona hostigada es un NNA, la conducta de hostigamiento sexual se considera de mayor gravedad para imponer la sanción. Con ello, se advierte que en la regulación sobre la materia existe un énfasis expreso en la necesidad de proteger a los NNA en casos de hostigamiento sexual, considerando que son personas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. Sin embargo, el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) no hace referencia a diferenciaciones en la aproximación a casos cuando pudiesen versar sobre NNA, específicamente adolescentes quienes podrían ser víctimas o agresores en el ámbito universitario.

Los Nuevos Lineamientos (2021) en su artículo 5.1.3 detalla una serie de acciones que las universidades deberían considerar, sin que se haga alusión ahí –ni en ninguna otra parte de los Nuevos Lineamientos– sobre consideraciones a tener en cuenta cuando un menor de edad esté involucrado en un PIS del hostigamiento sexual. A modo de ejemplo, ¿qué ocurriría si un adolescente es una presunta víctima de hostigamiento sexual? Si se llega a la etapa resolutoria del PIS del hostigamiento sexual en donde podría haber una audiencia oral, ¿el adolescente se presentaría sólo o acompañado por sus tutores legales o representante legal? De necesitar atención psicológica, ¿los profesionales a cargo de brindar dicha atención estarán capacitados

para atender a menores de edad? Incluso, cabe cuestionarse si la admisibilidad de la queja o denuncia estaría sujeta a que el menor de edad sea representado por sus padres o tutores legales.

El artículo 41.2.b. del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) hace alusión expresa a que el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en las instituciones de educación básica tiene la obligación de informar los actos de hostigamiento sexual a los padres o tutores, cuando involucra a un NNA. Sin embargo, dicha medida ha sido prevista para instituciones de educación básica, sin que exista una disposición similar para el caso de universidades públicas o privadas a ser implementada por alguno de los órganos del procedimiento.

Las normas pasibles de ser aplicables al PIS del hostigamiento sexual en universidades no plantean medidas específicas que permitan resguardar los derechos de las adolescentes que puedan verse involucradas en este tipo de casos, dejando su protección al criterio de cada universidad, la cual podría no ser garantizada.

Para abordar adecuadamente la protección de adolescentes en casos de hostigamiento sexual en universidades, es fundamental contar con un protocolo específico que se active en estas situaciones. En primer lugar, se debe garantizar que los adolescentes, ya sean víctimas o presuntos agresores, cuenten con el acompañamiento de sus tutores legales durante todas las etapas del procedimiento, incluidas las audiencias orales. En caso que un menor de edad presente una queja o denuncia ante la Secretaría de Instrucción como víctima o testigo, resulta crucial que los tutores legales o el representante legal sean informados.

Ahora, en caso un adolescente presente una queja o denuncia procurando mantener la reserva de su identidad, se debería prever que las autoridades a cargo del procedimiento –velando por el interés superior del menor y por su derecho al debido procedimiento– impulsen el caso de oficio, más aún cuando tienen la obligación de iniciar la Investigación Preliminar cuando toman conocimiento de un acto de hostigamiento sexual contra un integrante de la casa de estudio a través de diferentes medios. Esta aproximación ha sido recogida por la nueva Política de Prevención e Intervención de casos de Hostigamiento Sexual de la UP (2024, art. 8.2), en donde se indica que cuando los tutores o padres del menor de edad no interpongan la denuncia, la Secretaría de Instrucción le comunicará a la Comisión Disciplinaria, su facultad de actuar de oficio, para atender al interés superior del menor.

Además, es esencial que los profesionales encargados de brindar atención psicológica estén debidamente capacitados para atender a menores de edad, proporcionando un apoyo integral y especializado en estos casos. En esa línea, es crucial que las autoridades apliquen –en la práctica– el enfoque intergeneracional e interseccional en la evaluación y gestión de cada caso, reconociendo la vulnerabilidad particular de esta población y considerando factores como su origen étnico, identidad de género y condición socioeconómica.

Finalmente, resulta fundamental que el Minedu establezca lineamientos claros y específicos para atender casos que involucren a menores de edad, no bastando con el reconocimiento del enfoque intergeneracional e interseccional o del principio del interés superior del menor en las disposiciones normativas sobre la materia. Asimismo, las universidades deben aplicar estos enfoques en la práctica, asegurando así la protección efectiva de los derechos de los menores de edad, independientemente de si la normativa recoge disposiciones específicas para regular estos casos.

(6) Plazos oportunos del PIS del hostigamiento sexual

La CBP (1994) reconoce en su artículo 7.f de que para que los Estados Parte cumplan con su obligación de adoptar “todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”, deben establecer “procedimientos ... eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan ... un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos”. De esta manera para que el PIS del hostigamiento sexual se lleve a cabo de manera oportuna, es necesario que se desarrolle de manera inmediata, en un plazo razonable y debe ser propositiva.

La CorteIDH (2006, párr. 189) ha señalado que, si un procedimiento que busca investigar una violación de DDHH no se realiza de manera inmediata, ello constituiría una falta al Estándar, puesto que se estaría impidiendo “la oportuna preservación y recolección de la prueba o la identificación de testigos oculares”. Debe también darse en un plazo razonable, para encontrar la verdad de los hechos y sancionar a los responsables (CorteIDH, 2013, párr. 200). En palabras de la CorteIDH (2005, párr. 66) en alusión al respeto del principio del plazo razonable:

“[E]l derecho de acceso a la justicia no se agota con el trámite de procesos internos, sino que éste debe además asegurar, en tiempo razonable, el derecho de la presunta

víctima o sus familiares a que se haga todo lo necesario para conocer la verdad de lo sucedido y para que se sancione a los eventuales responsables”.

[El subrayado es nuestro].

Dicho esto, no bastaría con que exista un PIS del hostigamiento sexual disponible para la investigación y sanción en la materia, sino que éste tendría que darse en un plazo razonable. En la determinación de la razonabilidad del plazo, es necesario considerar los siguientes elementos abordados por la CorteIDH (2020, párr. 181) en el Caso Guzmán sobre el plazo razonable en la investigación, sobretodo cuando versa sobre afectaciones a derechos humanos: (i) la complejidad del caso, (ii) la actividad procesal del interesado, (iii) la conducta de las autoridades a cargo de llevar el procedimiento y (iv) la repercusión en la situación jurídica de los involucrados en el procedimiento.

Asimismo, el PIS del hostigamiento sexual debe ser propositivo. En palabras de CEJIL (2010, p.27), esto implicaría que en ánimos de que el procedimiento ocurra en un plazo razonable, “no puede ser pasiv[o] o consistir exclusivamente en innumerables pedidos de informes”. De esta manera, las autoridades a cargo del procedimiento deben actuar oportunamente e impulsar el procedimiento para “evitar que se pierdan irremediamente elementos probatorios por el paso del tiempo, o se demore el esclarecimiento de la verdad, la consecución de justicia o reparaciones” (CEJIL, 2010, p. 27). Ello, porque la obligación de investigar es de medios, y no de resultados, debiendo el Estado considerarlo como una obligación jurídica propia y no como un mero acto destinado a fracasar desde su inicio (CorteIDH, 2008, párr. 144).

La Ley N° 30364 (2015) recoge el principio de intervención inmediata y oportuna en su artículo 2.4, señalando que los operadores de justicia, ante una amenaza de una conducta violenta debe actuar con prontitud, sin ningún tipo de dilación. Ello se relaciona con el principio de sencillez y oralidad recogido en el artículo 2.5 de la misma norma, el cual dispone que los procesos que se originen por VCM, se ejecutan con el mínimo formalismo.

Sin embargo, y como será analizado a continuación, en ánimos de contar con un procedimiento célere, no se debe perder de vista la razonabilidad del mismo y la importancia de resguardar el derecho al debido procedimiento y defensa de las partes. Tomando en cuenta estas premisas,

se analizará si los plazos en el PIS del hostigamiento sexual en universidades del Perú cumplen con el Estándar.

(a) Investigación Preliminar

El PIS del hostigamiento sexual en universidades peruanas inicia con la etapa de investigación preliminar, la cual está a cargo de la Secretaría Técnica, tras (i) la presentación de la queja o denuncia por parte de la presunta víctima¹⁵ o por un tercero que conozca los hechos, o (ii) de oficio, cuando tome conocimiento de los hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual a través de distintas fuentes de información (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, artículo 4.1.1).

Desde recibida la denuncia, la Secretaría Técnica tiene como plazo máximo un (1) día hábil para brindar obligatoriamente a la presunta hostigada el apoyo médico y psicológico cuando sea necesario y de forma inmediata (Anexo N° 1 de los Nuevos Lineamientos, 2021, artículo 4.1.2). Se advierte que existe un plazo para ofrecer atención médica o psicológica respecto a la interposición de la denuncia por parte de la presunta hostigada o de un tercero, el cual debería de aplicarse en caso el procedimiento inicie de oficio por la Secretaría Técnica; sin embargo, no se especifica un plazo en el caso de que la Investigación Preliminar inicie de oficio por la Secretaría Técnica. La falta de claridad con relación a cuándo inicia el plazo para poner a disposición de la presunta hostigada medidas médicas y psicológicas cuando el procedimiento inicia de oficio atentaría contra el derecho de la presunta víctima a recibir estas atenciones en un plazo razonable. Similarmente, y como se advirtió en la sección sobre medidas de protección, existe una incompatibilidad sobre cuándo comienza a correr el plazo para otorgar medidas de protección, pues como se adelantó en el acápite sobre el elemento de investigación sobre medidas de protección del presente capítulo, el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) indica que inicia desde interpuesta la queja o denuncia, mientras que el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) señala que es desde que se conocen los hechos.

Sobre ello, se debe optar por establecer un momento claro para computar los inicios de cada plazo para la atención médica y psicológica –en un (1) día hábil– de la presunta hostigada y las demás medidas de protección –en tres (3) días hábiles– desde el momento en el que la

¹⁵ Los lineamientos disponen en su nota a pie de página 1 que la presunta víctima, de acuerdo con el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, puede ser personal docente, personal no docente de las universidades, así como estudiantes o egresados.

Secretaría de Instrucción toma conocimiento de los hechos, siendo esta la interpretación más beneficiosa para la presunta víctima. Es así como, en el supuesto en el que la Secretaría de Instrucción tome conocimiento del caso de hostigamiento sexual a través de “redes sociales, notas periodísticas, informes policiales u otras fuentes de información”, conforme el artículo 4.1.1. del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021), se encontraría obligada a iniciar la investigación preliminar; y consecuentemente, en un plazo de un (1) día hábil dictar las medidas de atención médica y psicológica, y en un plazo de tres (3) días hábiles, las medidas de protección. Dicha precisión resulta sumamente importante considerando que la redacción a la fecha del artículo 4.1.2 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) únicamente hace alusión al plazo máximo de un (1) día hábil para brindar los servicios médicos y/o psicológicos cuando la denuncia es recibida por la presunta hostigada o un tercero, sin que se advierta un plazo para aquellos casos en donde se inicie el procedimiento de oficio. Así, se evitarían inconsistencias y se garantizaría que las víctimas reciban atención y protección de manera inmediata y uniforme, independientemente de cómo se inicie el procedimiento.

La UPCH (2022) recoge en su Reglamento para la prevención e intervención del hostigamiento sexual para docentes, estudiantes y egresados que cuando la Secretaría de Instrucción tome conocimiento de un caso de hostigamiento sexual por denuncias publicadas en redes sociales u otras fuentes de información física o virtual, buscará contactarse con la presunta persona hostigada, explicando su función y ofreciéndole las medidas de protección pertinentes (Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2022, p.12). Esta medida resulta sumamente positiva, en vista que la UPCH precisa su obligación de brindar disposiciones de protección cuando tome conocimientos de denuncias que conozca a través de medios públicos como las redes sociales, garantizando la protección adecuada de las mujeres hostigadas. Simultáneamente a la puesta a disposición de canales de atención –de ser requeridos– y al otorgamiento de medidas de protección –de ser solicitadas–, la Secretaría de Instrucción debe correr traslado al denunciado para que presente sus descargos dentro de cuatro (4) días calendario. Sobre ello, no existe claridad sobre si la Secretaría de Instrucción debe emitir el informe una vez culmine el plazo de cuatro (4) días calendario, o si tiene más tiempo para emitir el Informe Inicial sobre el procedimiento.

Sobre el particular, en esta etapa es recomendable ampliar el plazo para la presentación de descargos por parte del acusado a siete (7) días calendario y establecer un plazo máximo de

diez (10) días calendario para que la Secretaría de Instrucción emita el Informe Inicial de Instrucción, contado desde la recepción de la queja o de la decisión de iniciar el procedimiento de oficio. Esto concedería tiempo suficiente para que el denunciado prepare una defensa adecuada y para que la Secretaría de Instrucción realice una investigación preliminar exhaustiva.

(b) Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

(i) Etapa de Instrucción

Para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario dentro del PIS del hostigamiento sexual, la Secretaría de Instrucción debe emitir un Informe Inicial en un plazo no especificado en el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) ni en el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019). Sin embargo, el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) sí estipula que para archivar la denuncia se cuenta con un plazo de siete (7) días de recibida la misma (art. 4.2.1.e). Dicho esto, la presunta víctima puede quedar desprotegida al poder dilatarse la emisión del Informe Inicial –y por ende, el inicio del PAD–, por no contarse con un plazo para que la Secretaría Técnica lo emita.

Frente a ello, es necesario que las normas sobre la materia –específicamente los Nuevos Lineamientos (2021)– estipulen expresamente la cantidad de días con los que contaría la Secretaría de Instrucción para emitir el Informe Inicial de Instrucción, siendo lo recomendable al menos diez (10) días calendario desde iniciada la investigación preliminar. La cantidad de días con los que cuenta la Secretaría de Instrucción para emitir su decisión –sea el archivamiento del caso o la emisión del Informe Inicial de Instrucción– debería ser la misma cantidad de tiempo en ánimos de ofrecer predictibilidad sobre cuándo resolvería la autoridad para dar inicio a la etapa de instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, independientemente del resultado.

Ahora, de emitirse un Informe Inicial de Instrucción que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, la Secretaría Técnica –que tiene a su cargo tanto la Etapa de Investigación Preliminar como la Etapa de Instrucción– le brinda a la persona acusada la posibilidad de presentar sus descargos y medios de prueba dentro de cinco (5) días calendario durante la Etapa de Instrucción. Simultáneamente, la Secretaría de Instrucción –desde emitido el Informe Inicial de Instrucción– cuenta con diez (10) días calendario para emitir el Informe

Final de Instrucción, con o sin los descargos del acusado, el cual es derivado a la Comisión Disciplinaria, que tiene a su cargo la Etapa Resolutiva del procedimiento administrativo disciplinario. Sobre ello, en caso el acusado presentara sus descargos y/o medios probatorios en el plazo máximo disponible –cinco (5) días calendario– esto implicaría que la Secretaría de Instrucción tendría únicamente cinco (5) días calendario para evaluar dicha documentación en ánimos de emitir el Informe Final de Instrucción dentro del plazo previsto. Se advierte que el plazo es muy corto, tanto para que el acusado pueda recolectar y preparar la documentación necesaria para su defensa, como para que la Secretaría de Instrucción se pronuncie al respecto. Por más de que dichos plazos permitirían que el procedimiento se lleve a cabo de una manera más celer, es importante considerar que si los plazos son muy cortos per se, eso imposibilita que los órganos a cargo del procedimiento puedan cumplir con los mismos en la práctica, o que los involucrados puedan ejercer su derecho a la defensa.

Para mejorar el PIS del hostigamiento sexual en cuanto a plazos razonables, es fundamental equilibrar la celeridad del procedimiento con la garantía de un debido procedimiento y el derecho a la defensa de las partes. Con relación a la emisión del Informe Final de Instrucción, se debe fijar un plazo máximo de quince (15) días calendario para su emisión y ampliar el plazo para que el acusado presente sus descargos y medios de prueba a diez (10) días calendario. Esto aseguraría que tanto la Secretaría de Instrucción como el acusado dispongan de tiempo suficiente para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades, sin comprometer la celeridad del procedimiento.

Por otro lado, se advierte que entre la etapa de investigación preliminar y la etapa de instrucción del PIS del hostigamiento sexual, el acusado cuenta con dos oportunidades para presentar descargos, mientras que la presunta víctima únicamente cuenta con la oportunidad de ofrecer su postura y medios de prueba cuando presenta su queja o denuncia. Incluso, no cuenta con un espacio para hacerlo si es que el procedimiento se inicia de oficio, hasta la etapa resolutiva del procedimiento administrativo disciplinario en donde ambas partes pueden presentar alegatos de requerir. Se estima necesario que la presunta víctima pueda ofrecer medios de prueba en las etapas previas a la etapa resolutiva de requerirlo, con ánimos de resguardar su derecho al debido procedimiento.

(ii) Etapa resolutiva

Esta etapa, a cargo de la Comisión Disciplinaria, inicia con la recepción del Informe Final de Instrucción emitido por la Secretaría Técnica en la Etapa de Instrucción, en donde la Secretaría Técnica debe correrle traslado *inmediatamente* a la Comisión Disciplinaria, conforme el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019, art. 49.2) y el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021, art. 4.2.1.d). Se destaca que el legislador haya buscado que la Comisión Disciplinaria reciba el Informe Final a la brevedad, pero el término “inmediatamente” resulta impreciso, por lo que hubiera sido más acertado optar por un plazo mínimo, de un (1) día calendario, por ejemplo.

Una vez que la Comisión Disciplinaria reciba el Informe Final de Instrucción, cuenta con cinco (5) días calendario para emitir la resolución final de la Etapa Resolutiva (de archivo o sanción), con o sin los descargos del acusado. Para ello, el acusado cuenta con tres (3) días calendario para presentar alegatos desde que es notificado con el Informe Final de Instrucción. En paralelo, se puede solicitar –a pedido de parte o a criterio de la Comisión Disciplinaria– una audiencia presencial o virtual, sin que las partes se encuentren. Se advierte nuevamente que el plazo para que el órgano encargado de emitir un pronunciamiento –en este caso la Comisión Disciplinaria– es muy corto, considerando que de cumplirse los tres (3) días calendario para que el acusado brinde sus alegatos, tendría únicamente dos (2) días calendario para incluir los alegatos del quejado y/o denunciado en el Informe Final de Instrucción, lo cual constituye un tiempo limitado y reducido para pronunciarse sobre la materia.

En la etapa resolutiva, se recomienda establecer que la Comisión Disciplinaria tenga un plazo de diez (10) días calendario para emitir la resolución final desde la recepción del Informe Final de Instrucción y dar cinco (5) días calendario al acusado y/o denunciado para presentar sus alegatos después de ser notificado con el Informe Final de Instrucción. Esto ofrecerá un mayor margen de tiempo para la evaluación del caso por parte de la Comisión Disciplinaria y garantizará que las partes tengan suficiente tiempo para preparar sus alegatos en caso lo estimen necesario.

(iii) Etapa de Impugnación

La decisión emitida por la Comisión Disciplinaria en la Etapa resolutiva puede ser impugnada por las partes del procedimiento a través del empleo del recurso de apelación ante la Comisión Disciplinaria, contando con un plazo de cinco (5) días calendario para interponer dicho recurso.

De interponerse el recurso de apelación ante la Comisión Disciplinaria, la Comisión eleva dicho recurso al Tribunal Disciplinario, que tiene como máximo tres (3) días calendario para pronunciarse.

El artículo 5 del Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) dispone que es posible extender el procedimiento administrativo disciplinario hasta por quince (15) días calendario, “con la debida justificación” para el caso de universidades públicas de manera excepcional. Sobre ello, resulta cuestionable que dicha extensión únicamente pueda emplearse para el caso de universidades públicas, sin que esto pueda aplicarse de igual manera para universidades privadas, que también podrían requerir una extensión. De incumplirse con los plazos, este artículo señala que se incurriría en responsabilidad administrativa, más no en la caducidad del procedimiento. Sobre ello, resulta fundamental también permitir la extensión del procedimiento administrativo disciplinario hasta por quince (15) días calendario tanto para universidades públicas como privadas, siempre que exista una justificación debida para proporcionar una flexibilidad adicional para situaciones excepcionales, asegurando que todas las universidades tengan igualdad de condiciones para manejar casos complejos.

A modo de ejemplo, en la Resolución del Consejo Directivo N.º 033-2022-SUNEDU/CD (Sunedu, 2022a) se dispone que el 15 de julio de 2018 se recibió la denuncia por parte de la alumna N.N.C.M. por actos de hostigamiento sexual cometidos por el docente F.F.C.C.; sin embargo, casi dos años desde la denuncia, en enero de 2020, la Defensoría Universitaria recién citó al docente y a la alumna. El 27 de abril de 2021, con posterioridad al requerimiento realizado por la Difisa, la Defensoría Universitaria remitió la denuncia al Tribunal de Honor de dicha institución. De esta manera, la Sunedu determinó que, como consecuencia del periodo de inacción por parte de los funcionarios de la universidad, estos incumplieron con sus funciones, al no seguir los parámetros del procedimiento administrativo disciplinario establecido en las normas respectivas, y en su regulación interna. Ello, pues, a criterio de la Sunedu, la Ley Universitaria, la Ley N.º 27942 y su Reglamento establecen la obligación de las universidades de determinar la responsabilidad de un presunto hostigador. Ello refleja cómo es que en la práctica la Sunedu fiscaliza y sanciona a universidades que no cumplen con los plazos previstos en la normativa actualmente en casos de hostigamiento sexual, estableciendo que incurrir en responsabilidad administrativa.

Finalmente, se aplaude que el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) precise en su artículo 49.7 que los plazos del procedimiento administrativo no se interrumpen en caso se cruzaran con un período vacacional o una pausa institucional. En esa línea, se advierte que las autoridades podrán solicitar un reemplazo ante situaciones de abstención o periodo vacacional conforme el mismo artículo, pero cabe cuestionar si las universidades contarían con personas que cumplan con el perfil requerido por la normativa aplicable para asumir dichas funciones durante esos períodos, considerando que son perfiles muy especializados. Ello se abordará en el acápite correspondiente.

Por más de que se reconozca la importancia de contar con un procedimiento célere en materia de VCM, los plazos previstos por el legislador en el PIS del hostigamiento sexual aplicable a universidades resultan muy cortos tanto para que las autoridades a cargo de cada etapa del procedimiento puedan realizar las diligencias respectivas, como para que las partes involucradas puedan brindar los descargos o alegatos necesarios para esclarecer los hechos. Ello repercute negativamente en los derechos de las partes involucradas a un debido procedimiento y a poder defenderse en el mismo, así como que las autoridades cumplan con sus funciones debidamente.

Toda modificación en cuanto a plazos en el PIS del hostigamiento sexual en universidades, debe buscar crear un equilibrio entre la necesidad de un procedimiento rápido y la garantía de un debido procedimiento para todos los involucrados. Ampliar y clarificar los plazos permitirá que todas las partes involucradas puedan desempeñar sus roles adecuadamente, preservando la integridad y eficacia del procedimiento administrativo disciplinario.

(7) Autoridades a cargo de llevar a cabo el PIS del hostigamiento sexual

La CorteIDH (2005, párr. 179) ha dispuesto que las investigaciones deben ser llevadas a cabo por “profesionales competentes”. En línea con ello, estos profesionales deben ser capaces de llevar a cabo una investigación que sea seria, efectiva e imparcial (CorteIDH, 2005, párr. 148). Por ello, es que en la implementación del Estándar de debida diligencia se debe asegurar que se excluya de la investigación a “los órganos que pueden haber estado involucrados en la misma, en la primera oportunidad en la que surjan indicios de su participación” (CEJIL, 2010, pp. 29-30).

Las autoridades a cargo de llevar el PIS del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú son: (i) la Secretaría de Instrucción, (ii) la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual y (iii) el Tribunal Disciplinario. Los Nuevos Lineamientos (2021) desarrollan las responsabilidades de cada uno en su Protocolo Modelo (Anexo N° 1), haciendo referencia al perfil que los miembros de cada órgano deben tener. Las tareas principales de cada autoridad competente está desarrollado en el Capítulo II de la presente Tesis.

Ahora, en cuanto al perfil que deben tener los miembros de cada órgano, se encuentran similitudes entre los tres, tal y como se evidencia a continuación:

Tabla N° 4: Perfil de miembros de las autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual en universidades del Perú

	Secretaría de Instrucción	Comisión Disciplinaria	Tribunal Disciplinario
Composición	Su composición se basa en un miembro titular y un integrante suplente, designados por una resolución del titular de la universidad durante un plazo que estime conveniente.	Su composición se puede basar en integrantes titulares y suplentes, designados por una resolución del titular de la universidad durante un plazo que estime conveniente.	
Órgano encargado de designar a miembros de cada autoridad	La universidad determina el proceso de selección y/o designación de la Secretaría de Instrucción.	La universidad determina el proceso de selección y/o designación de la Comisión Disciplinaria.	La universidad determina el proceso de selección y/o designación del Tribunal Disciplinario.

Requisitos para el perfil de miembros de cada autoridad competente	(i) Comprensión de derecho administrativo sancionador o disciplinario, derecho laboral disciplinario y/o derechos humanos, con formación en género
	(ii) No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales y no haber sido sentenciado y/o denunciado por VCM y los integrantes del grupo familiar
	(iii) otros requisitos que establezca la casa de estudios.

Se exige el mismo perfil para los miembros que conforman la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario, sin que se distinga entre los requisitos necesarios para cada órgano en función de las responsabilidades que ostentan a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario. Peor aún, se espera que los miembros de cada órgano estén capacitados en múltiples áreas como el Derecho laboral, el Derecho administrativo, y/o una formación en derechos humanos y género, lo cual en la práctica resultaría muy difícil de obtener, sobre todo si no existe disposición que ordene la capacitación especializada, mandatoria y continua que requieren las autoridades que tienen a su cargo este procedimiento. De acuerdo con el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019), existe la obligación de brindar como mínimo dos capacitaciones: (i) una al inicio de la relación de autoridad; y, (ii) un seminario anual especializado para aquellos que intervengan en la investigación y sanción de esta manifestación de VCM. Sin embargo, no existe la obligación de dictar capacitaciones sobre lo que requiere el perfil de acuerdo al Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021).

En esa línea, considerando las exigencias que los Nuevos Lineamientos (2021) recogen para el perfil de los miembros de cada órgano, resultaría aún más difícil conseguir a un reemplazo para uno de los miembros, por exigirse un perfil tan especializado para ocupar dicho rol. La mencionada preocupación se ve aún más magnificada en el caso de la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario, que deben contar con un estudiante –como mínimo– como uno de los miembros de dichos órganos. ¿Cómo se pretende que un estudiante universitario esté capacitado con los conocimientos que la norma dispone para estos roles?

Asimismo, no se advierte en la normativa pertinente cómo proceder en casos de conflicto de interés en caso que uno de los miembros de uno de estos órganos esté involucrado en el PIS del hostigamiento sexual como presunta víctima o acusado, o en caso conociera a una de las partes de antemano, a modo de ejemplo. Por más de que el artículo 49.7 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) advierta de que es posible que las autoridades de los órganos que tienen a su cargo el procedimiento puedan solicitar un reemplazo en caso hubiera una situación de abstención o de período vacacional, la normas en la materia no abordan en qué supuestos los miembros podrían acudir a la vía de una abstención, ni desarrollan un procedimiento para convocar a un reemplazo. Sobre ello, la Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP (2024) hace referencia expresa a causales de abstención, por motivos de “amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses” (p.7).

Peor aún, las normas aplicables no han previsto el uso de la figura de la recusación, en donde uno de los miembros de los órganos a cargo del procedimiento podría tener algún conflicto de interés en el caso y se le concede a una de las partes del procedimiento la posibilidad de solicitar su apartamiento del mismo. La ausencia de directrices para manejar estas situaciones compromete gravemente los derechos de la presunta hostigada y su acceso a un debido procedimiento dentro de los plazos que la norma prevé. Por ello, resulta saludable que la Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP (2024) haya abordado este supuesto, indicando que la persona hostigada o el acusado puede solicitar que un miembro de la Comisión Disciplinaria o al Tribunal Disciplinario se aparte de un procedimiento en caso se encuentre en una “situación de amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses” (p.8).

Similar a ello, la PUCP también recoge en su Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06 (art. 104) las figuras de impedimentos, recusación y abstenciones, remitiéndose a los artículos de alcance general de su reglamento (arts. 17, 18 y 19). A modo de ejemplo, el artículo 17 del Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06 de la PUCP dispone que algunos impedimentos para los miembros de los órganos a cargo del procedimiento correspondiente serían una amistad estrecha, enemistad evidente o conflicto de intereses (art. 17.6), si ha habido relación de servicio o subordinación con los investigados en los últimos doce (12) meses (art. 17.7), si el sujeto es denunciado o quejado en el procedimiento (art. 17.8), entre otros.

Por otro lado, se advierte que para el caso de los miembros de las tres autoridades competentes de la investigación y sanción del hostigamiento sexual en universidades, es requisito no contar con antecedentes de ningún tipo, ni haber sido sentenciado o denunciado por VCM y los integrantes del grupo familiar. Aunque dicho requisito sea sumamente importante en ánimos de garantizar que las personas a cargo de ver estos casos no tengan antecedentes que comprometan su imparcialidad y capacidad de tomar decisiones justas y objetivas, se observa que no se especifica si dicho requisito debe mantenerse a lo largo de su gestión; es decir, si se pretende que las personas que ocupen roles dentro de cada autoridad se mantengan sin antecedentes, sentencias o denuncias en la materia mientras ostenten sus cargos. La Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP, actualizada en abril de 2024, ha hecho la precisión acertada de que dichos requisitos deben mantenerse “durante el ejercicio del cargo” (p. 7), lo cual debería ser precisado en los Nuevos Lineamientos (2021).

Se observa también que las normas sobre la materia no han indicado cómo se debe proceder ante supuestos en donde uno de los miembros de las autoridades competentes no pueda cumplir con sus funciones en el plazo designado. Sobre ello, se aprecia lo recogido en la Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP (2024) antes aludida, la cual ha advertido un procedimiento en caso ello ocurriese, que consistiría en que el miembro de la autoridad que ya no pudiese continuar con sus funciones le informe a la Secretaría de Instrucción sobre lo ocurrido, y esta le remitirá dicha información al Comité Ejecutivo para que se designe a los miembros que sean necesarios (miembro titular, suplente, o ambos) (p.9).

Finalmente, es menester hacer alusión a que las normas sobre la materia no se pronuncian sobre el quórum con el que se debe contar para que los órganos –que deber tener como mínimo a tres miembros– sesionen o tomen decisiones, siendo el caso de la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario (Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos, 2021, arts. 3.2 y 3.3). Sobre ello, se rescata la medida adoptada por la Política de Prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP (2024), en donde se estipula en su artículo 7.3 sobre Sesiones y Actas que deben estar presentes al menos la mitad de sus integrantes convocados en las sesiones, sean estas presenciales o no (p.8) y para tomar decisiones, deben contar con mayoría simple, ostentando el voto dirimente en caso de empate quien asuma el rol de presidente de la Comisión Disciplinaria o Tribunal Disciplinario (p.9). De manera similar, el Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06 (art. 102) de la PUCP dispone que el funcionamiento de los órganos de resolución de primera y segunda instancia se da con la

mayoría de sus miembros, mientras que la adopción de acuerdos se da con la mayoría simple, estando el voto dirimente a cargo del Presidente de la Comisión Disciplinaria o del Tribunal.

d) Análisis desde el elemento de Sanción

El elemento de sanción del Estándar tiene como finalidad prevenir y disuadir actos de VCM de tal manera que se establezca la responsabilidad de los agresores para generar predictibilidad y seguridad en que los mismos serán sancionados y que sus actos no quedarán impunes (Abdul Aziz & Moussa, 2016, pp. 65-66).

Entre las causas que generan la impunidad de los actos de VCM, encontramos que los administradores de justicia cuentan con sesgos que se ven influenciados por estereotipos y roles de género (Manjoo, 2013, párr. 199). También, un factor que contribuye a una inadecuada sanción son las investigaciones que sobrepasan los plazos razonables (CorteIDH, 2014, párr. 242). Asimismo, otro obstáculo que impide que se sancione a los agresores son las medidas de amnistía, prescripción o excluyentes de responsabilidad, o cualquier otro acto que obstruya la persecución y sanción de los perpetradores de la VCM (CorteIDH, 2005, párr. 172).

Específicamente, la Ley N° 30364 (2015) y su Reglamento (2016) disponen como objeto sancionar la violencia dirigida a mujeres. La Ley N° 27942 (2003) también estipula expresamente que busca sancionar estas conductas en distintos ámbitos, por lo cual su Reglamento (2019) desarrolla por capítulos la sanción del hostigamiento sexual en diferentes ámbitos, entre los que se encuentran los centros educativos.

A continuación, se abordará cómo se implementa el Estándar de debida diligencia en la sanción de actos de hostigamiento sexual en el PIS del hostigamiento sexual y aludiendo al rol de supervisión de la Sunedu en la materia.

(1) Sanciones en materia de hostigamiento sexual en el ámbito universitario

En el ámbito universitario, el artículo 91 de la Ley Universitaria (2014) dispone que el órgano respectivo de la universidad debe calificar la falta de acuerdo a la naturaleza de la acción u omisión, al igual que su gravedad, de conformidad con las normas vigentes. En esa línea de ideas, la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario se encuentran obligados a calificar las conductas de hostigamiento sexual en atención a la

gravedad de los actos cometidos en contra de las víctimas, respetando lo establecido en regulación actual sobre hostigamiento sexual en universidades.

A su vez, la Ley N° 27942 (2003) señala en su artículo 18 que los docentes universitarios que realizan conductas de hostigamiento sexual son sancionados de acuerdo a la Ley Universitaria¹⁶. En esa línea, el artículo 19 de la Ley N° 27942 (2003) advierte que la sanción al profesor universitario en materia de hostigamiento sexual se impone, previo PAD conforme a la Ley Universitaria y a los estatutos de la universidad. El artículo 49.9 del Reglamento de la N° 27942 (2019) dispone que las universidades establecen el Régimen de Sanciones aplicables en la materia considerando factores de razonabilidad y proporcionalidad para los alumnos y personal no docente. Asimismo, el Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) señala en su artículo 51.2.d que las universidades en sus documentos internos en la materia, deben disponer las sanciones a ser aplicadas tomando en cuenta la condición del hostigador y hostigado.

En ese sentido, la Ley Universitaria (2014) establece en su artículo 89 que el personal docente que incumplen los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el desempeño de su función, incurren en responsabilidad administrativa, por lo que se les sanciona de acuerdo a la gravedad de la falta y a la jerarquía que ostentan. Asimismo, la Ley N° 30220 (2014) indica que entre las sanciones que se le pueden imponer están las siguientes: (i) amonestación escrita; (ii) suspensión en la función hasta por treinta (30) días sin disfrute de salario; (iii) cese temporal en la función sin disfrute de salario desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses; y, (iv) la destitución del docente (art. 89). Las sanciones (iii) y (iv) se otorgan previo al PAD, cuya duración no puede ser mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables (Ley N° 30220, 2014, art. 89).

Entre los deberes del docente que sostiene el artículo 87 de la Ley Universitaria (2014), se encuentran que este debe obedecer y hacer respetar la regulación interna de la casa de estudios, que de acuerdo a lo que se ha señalado anteriormente, deben incluir los lineamientos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual; y, el docente también se encuentra obligado a llevar una conducta digna. De igual manera, el artículo 5 de la Ley Universitaria (2014) menciona como principios la calidad académica, el respeto de la vida y la dignidad humana, el

¹⁶ Se hace referencia a la Ley N° 23733 la cual se encuentra derogada. Por este motivo, se deberá entender que toda referencia a la Ley Universitaria anterior debe ser analizada desde la perspectiva de la nueva Ley Universitaria, la Ley N°30220.

interés superior del alumno y el reproche a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

Sin embargo, la sanción para las conductas de hostigamiento sexual cometidos por los docentes, es considerada como muy grave y se encuentra expresamente regulado en el artículo 95.7 de la Ley Universitaria (2014), que establece que corresponde la destitución del docente.

Por otro lado, el artículo 22 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) menciona que la renuncia, cese o el fin del vínculo contractual de la presunta hostigada con la institución, no libera a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su terminación. Igualmente, se menciona que si en el transcurso del procedimiento o como consecuencia del mismo, el denunciado renuncia o deja de pertenecer a la institución, se debe continuar el procedimiento y las medidas que correspondan (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019, art. 22). Esta regulación resulta positiva en cuanto tiene como fin prevenir comportamientos que constituyen hostigamiento sexual en las universidades, al igual que garantizar el bienestar y la reparación de la víctima, y que pueda recibir medidas de protección a su favor, como lo pueden ser los servicios médicos y psicológicos especializados. No obstante, esta disposición general no se encuentra expresamente regulada en los Nuevos Lineamientos, lo cual puede dificultar la implementación de esta disposición, obstaculizando la protección adecuada para la víctima, y la prevención de futuros casos de hostigamiento sexual, finalidad que persigue el elemento de sanción del Estándar.

En cuanto a las sanciones que corresponden a los estudiantes, el artículo 101 de la Ley N° 30220 (2014) señala que en caso estos incumplan con sus obligaciones establecidas en la Ley, son sometidos a un proceso disciplinario; y, se les puede aplicar las siguientes sanciones: (i) amonestación escrita; (ii) desvinculación hasta por dos (2) períodos de estudio; y, (iii) la desvinculación definitiva. Sin embargo, a diferencia del caso de la tipificación de la sanción para los docentes que cometan actos de hostigamiento sexual, para la situación de los alumnos, las sanciones no son claramente delimitadas. Aún cuando el artículo 99 de la Ley N° 30220 (2014) establece como deberes de los estudiantes –entre otros– los siguientes: (i) cumplir con la Ley N° 30220 y con la regulación interna de la casa de estudios; y, (ii) salvaguardar los derechos de los integrantes de la universidad. De este último artículo mencionado, queda claro que, entre los deberes de los estudiantes, se incluye que los mismos deben abstenerse de cometer actos de VCM, en ánimos de respetar los DDHH de las mujeres que se encuentran en

la comunidad universitaria, y acatar con el principio de la Ley Universitaria (2014) de rechazar toda forma de violencia (art. 5), además de cumplir con la norma interna de la universidad en materia de hostigamiento sexual. La ausencia de especificidad en el ámbito de las sanciones que corresponden a los alumnos por actos de hostigamiento sexual, resulta esencialmente peligrosa, considerando que autoridades poco capacitadas en la materia, pueden imponer al alumno agresor únicamente una amonestación.

Los Nuevos Lineamientos (2021) sostienen en su artículo 5.1.2 que el PIS del hostigamiento sexual para los miembros de las casas de estudio se regulan en el Protocolo Modelo. De igual manera, el artículo 5.2.1.2 de los Nuevos Lineamientos (2021) indica que el documento normativo interno para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual debe delimitar, entre otros, las sanciones a ser impuestas, considerando cuando se trate de un docente, personal no docente, estudiante o egresado.

Sin embargo, solo se hace alusión al régimen de sanciones en el Protocolo Modelo de los Nuevos Lineamientos (2021) en su artículo 6, en donde se señala que las universidades regulan el Régimen de Sanciones correspondiente a conductas de hostigamiento sexual aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad al alumnado y el personal no docente, de acuerdo a la normativa vigente, siendo aplicable al caso del personal docente la destitución conforme a la Ley Universitaria.

Como se puede notar, únicamente se tipifica claramente la sanción que se debe imponer al docente que realiza conductas de hostigamiento sexual, estableciéndose que la única sanción que le corresponde es la destitución. Aun cuando los Nuevos Lineamientos (2021) señalan en el artículo 6 de su Protocolo Modelo que las universidades establecerán las sanciones posibles de aplicación a los actos de hostigamiento sexual cometidos por personal no docente y estudiantes, de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, no se ofrecen criterios para graduar la sanción. Este alto margen de discrecionalidad en la imposición de sanciones por actos de hostigamiento sexual resulta peligroso porque puede llevar a inconsistencias y a un tratamiento de casos diferenciado.

Lo mismo sucede para el caso del personal no docente, en donde la Ley N° 27942 (2003, art. 18) indica que para los trabajadores de las casas de estudio privadas y públicas se aplica lo dispuesto en los Capítulos I y II del Título II de la Ley. Según el artículo 8.3 de la Ley N° 27942

(2003), el personal del régimen privado pueden ser sancionados con amonestación, suspensión o despido. En el caso del personal no docente del sector público, el artículo 12 de la Ley N° 27942 (2003) y el artículo 85.k de la Ley del Servicio Civil (2013) señalan que los actos de hostigamiento pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución dependiendo de su gravedad. Sin embargo, para el caso de los egresados, graduados y exalumnos, no se cuenta con parámetros que den luces de las sanciones que son plausibles de serles impuestas y menos aún de criterios de gradualidad para imponerlas.

A modo de ejemplo, en la Política de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual de la UP, actualizada en abril de 2024, se dispuso lo siguiente: (i) que para el caso de estudiantes de la Escuela Preuniversitaria, la sanción aplicada sería registrada en el expediente personal del estudiante, y podría ser un obstáculo para la aceptación del estudiante de alguna modalidad formativa de la universidad; y, (ii) que en el caso de estudiantes del Centro de Idiomas o cualquiera de los otros Centros de la Universidad, la sanción aplicada se registra en el expediente del estudiante y podría ser una causa que impida la inscripción del alumno en otros capacitaciones, cursos o seminarios de la casa de estudios (p.15). Esta disposición resulta sumamente positiva, en vista de que persigue el fin de las sanciones, el cual consiste en evitar que conductas similares se den en un futuro. Por un lado, genera un efecto disuasorio, pues además de una posible sanción directa por el acto de hostigamiento sexual, se podría impedir que el alumno vuelva a acceder a un programa de formación organizado por la universidad. Por otro lado, impide el acceso al alumno acusado de hostigamiento sexual a cursos, programas y talleres dictados por la universidad y se protege a la comunidad universitaria, minimizando el riesgo que puedan sufrir este tipo de violencia a causa del acusado.

Similar al caso de la UP, la ULima recoge en su Reglamento de Prevención y Sanción para los casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad de Lima (2022) una serie de sanciones aplicables por categorías, haciendo la distinción entre (i) alumno, (ii) graduado, exalumno o egresado, (iii) personal de terceros, (iv) personal de una empresa tercerizadora y (v) personal no docente y (vi) docente. Ello resulta beneficioso porque genera predictibilidad acerca de las sanciones que resultan aplicables para cada persona acusada de cometer actos de hostigamiento sexual, pudiendo ser graduadas dependiendo de cada caso. Incluso, la PUCP desarrolla en el Anexo N° 3 de su Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06 el Régimen de Faltas y Sanciones aplicables a casos de hostigamiento sexual.

De esta manera, se deben actualizar los Nuevos Lineamientos (2021) para que establezcan medidas claras que tipifiquen las sanciones que corresponden para casos de hostigamiento sexual, considerando las distintas categorías de los agresores (personal no docente, alumnos, egresados, graduados y exalumnos). Como se mencionó anteriormente, el elemento de sanción del Estándar persigue una tipificación adecuada y proporcional para poder sancionar al responsable y generar predictibilidad, además de demostrar que los actos de hostigamiento sexual no quedarán impunes. Además, se debe prohibir que existan medidas que puedan adoptar las autoridades que obstaculicen la sanción de los agresores, como lo son los atenuantes de responsabilidad.

Igualmente, los órganos que lleven a cabo el PIS del hostigamiento sexual deben estar debidamente capacitados en materia de las sanciones que deben imponer. De lo contrario, las sanciones no serán proporcionales con los actos cometidos en contra de las víctimas de hostigamiento sexual y el daño causado. Un ejemplo de ello es el caso que recoge la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2022-SUNEDU/CD, mediante el cual la Sunedu en el 2022 sancionó a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle (p.26). En este caso, el Tribunal del Honor de la Universidad recomendó al Consejo Universitario sancionar al docente con una suspensión de tres (3) meses sin goce de remuneraciones, al determinar que incurrió en actos de hostigamiento sexual (párr. 44). Frente a ello, el Consejo Universitario, al encontrar responsable al docente por los hechos denunciados en su contra en materia de hostigamiento sexual, confirmó la recomendación del Tribunal del Honor (Sunedu, 2022a, párr. 44), aun cuando de la lectura del artículo 95.7 de la Ley N° 30220 (2014) queda claro que la sanción que correspondía era la destitución del docente.

(2) Fiscalización de la Sunedu en hostigamiento sexual

La Ley Universitaria (2014) señala en su artículo 15 que es una función de la Sunedu delimitar las infracciones y dictar las sanciones que correspondan dentro de su competencia. También, el artículo 21 de la Ley N° 30220 (2014) sostiene que son infracciones sujetas a sanción las acciones u omisiones que infrinjan las normas establecidas en su reglamento de infracciones y sanciones. En ese sentido, el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), dispone en su Anexo de Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019), en el artículo 4.11 como infracción muy grave “[n]o contar con un documento normativo interno o protocolo, o contando con ellos, no activarlos para la

prevención, atención y protección en casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”. De esta manera, queda claro que, en materia de hostigamiento sexual, la Sunedu deberá sancionar a las universidades utilizando la mencionada causal de infracción, por incumplir con sus obligaciones en la materia.

Sin embargo, tal como se señaló en el Capítulo II, la Sunedu ha estado sancionando a las universidades erróneamente bajo la infracción 4.7 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019), calificada como grave, que dispone lo siguiente:

“Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”.

La aplicación por parte de la Sunedu del artículo 4.7 en lugar del artículo 4.11 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019), genera que la infracción sea desproporcionada con la gravedad de la conducta infractora de las universidades. A diferencia de la infracción tipificada en el artículo 4.11 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019), el artículo 4.7 señala que la infracción es grave. Por ello, ante el incumplimiento de las universidades de sus deberes en materia de hostigamiento sexual, estas han sido sancionadas con una “[m]ulta de hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado”; y/o, con la “[s]uspensión de la licencia de funcionamiento” de acuerdo al artículo 20 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019). Ello produce una sanción menos gravosa –e inadecuada– en comparación con la aplicación de la infracción correspondiente, en donde la sanción por la infracción muy grave es “[m]ulta de hasta el 8% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado”; y/o, la “[c]ancelación de la licencia de funcionamiento”, de acuerdo al artículo 21 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019).

Adicionalmente, el artículo 8.2 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019) establece que en los casos que el Órgano Instructor determine la ocurrencia de incumplimientos no pasibles de merecer la determinación de responsabilidad administrativa, o

que la falta haya sido subsanada, puede abstenerse de iniciar el PAS. Esto afecta directamente el derecho de la víctima a acceder a la justicia, y produce un retroceso en la lucha contra la impunidad en materia de hostigamiento sexual en las universidades. Esto ocurre porque basta con que la Sunedu considere –erróneamente– que un acto no constituye hostigamiento sexual, o que la universidad sancionó adecuadamente al hostigador, para que la universidad evite una multa o incluso la cancelación de su licencia de funcionamiento.

En el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), se encuentran disposiciones que generan atenuantes de responsabilidad o disminuyen el impacto de las sanciones impuestas a las universidades en el marco de un PAS en su contra:

- a. Artículo 24: este artículo permite que el infractor pueda ampararse al beneficio de pronto pago, siempre que cancele la multa dentro del plazo para impugnar la resolución de sanción y cuando no se presente recurso administrativo en su contra, quedando la misma consentida. Se establece que el beneficio de pronto pago es equivalente a una reducción del 25% sobre el monto final de la multa.
- b. Artículo 29: establece que son atenuantes de responsabilidad por faltas las siguientes:
 - (i) si una vez comenzado el PAS el transgresor reconoce su responsabilidad de forma expresa y mediante comunicación escrita; y, (ii) si la universidad adopta estrategias para contrarrestar las consecuencias de la falta luego de la notificación de imputación de cargos.
- c. Artículo 30: este artículo señala que el porcentaje de reducción de multa por el reconocimiento de responsabilidad por parte de la universidad, se otorga según el siguiente factor de oportunidad en el reconocimiento de responsabilidad: (i) cuando se de desde el comienzo del PAS hasta la presentación de descargos para los cargos imputados o la respuesta a la ampliación de los mismos corresponde una reducción de la multa en un cincuenta por ciento (50%); y, (ii) cuando se reconozca la responsabilidad de manera posterior a la presentación de los descargos, o con anterioridad a la emisión de la resolución final, corresponde una reducción de multa de un veinticinco por ciento (25%).

La posibilidad de atenuar la responsabilidad de las universidades o mitigar el impacto de las sanciones genera un riesgo de desincentivar por parte de las universidades su debida actuación en materia de hostigamiento sexual. Esto principalmente se debe a que si la universidad reconoce desde un inicio su responsabilidad de no adoptar regulación interna para prevenir y

sancionar el hostigamiento sexual, o si decide no activarlo, su multa se ve reducida sustancialmente en un 50% (Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, 2019, art. 30), aún cuando esta es una infracción catalogada como muy grave. Además, incluso cuando la universidad no reconozca su responsabilidad, si es que realiza el pago de la multa dentro del plazo de impugnación, su multa se puede ver reducida hasta en un 25% como consecuencia del beneficio del pronto pago (Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, 2019, art. 24). Esto obstruye la finalidad del elemento de sanción del Estándar, de sancionar al responsable en materia de hostigamiento sexual. Aunque es una obligación de las universidades asegurar que este espacio educativo sea seguro para las mujeres, las sanciones se ven mitigadas con los atenuantes de responsabilidad y el beneficio de pronto pago, haciendo que la sanción sea desproporcionada y que se libere –en cierta medida– al infractor de su responsabilidad.

Por otro lado, se pueden ver medidas positivas también en materia de sanción a las universidades en el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), como su artículo 17 que establece que el Órgano Resolutivo puede imponer medidas correctivas para restaurar o reparar la situación afectada por la infracción, devolviéndola a su estado original, sin afectar la compensación por los daños causados, conforme al proceso establecido. Esta disposición resulta positiva en cuanto persigue una de las finalidades del elemento de sanción del Estándar, evitar que hechos similares vuelvan a ocurrir. Una medida correctiva es de vital importancia sobretodo en caso que la sanción impuesta a la universidad sea como consecuencia de la ausencia de normativa interna para la prevención, atención y protección de conductas de hostigamiento sexual, pues busca garantizar la implementación de estrategias que tengan como fin evitar futuros casos de hostigamiento sexual en las universidades.

En el artículo 25 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019), se dispone que el plazo para el abono de las multas es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente que las resoluciones ostenten mérito ejecutivo, después de lo cual la Sunedu puede hacer uso de sus facultades coactivas para asegurar el pago. Esto permite que se haga un seguimiento efectivo en el cumplimiento de las sanciones impuestas por la Sunedu.

Igualmente, el artículo 26 del Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU señala que el Órgano Instructor consigna en el Registro de Infractores y Sanciones de la Sunedu, la información del responsable de la infracción, incluyendo los detalles de la transgresión, el número de resolución que dictamina la sanción, la fecha, el detalle de las reincidencias y el estado de cumplimiento

del pago de la multa en caso correspondan. Esta medida resulta alentadora en cuanto genera visibilidad pública que las infracciones de las universidades en materia de hostigamiento sexual no pasarán desapercibidas, reforzando la confianza por parte de las víctimas en la administración de justicia.

Por último, el artículo 31 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (2019) dispone que la posibilidad para establecer la ocurrencia de infracciones administrativas prescribe luego de transcurridos cuatro (4) años. Como se adelantó en el Capítulo II, en febrero de este año la Sunedu (2024) archivó tres casos sobre hostigamiento sexual por haber prescrito, al considerarse que la infracción es de carácter instantáneo, razón por la cual el plazo se configuraría desde el momento en el que la universidad toma conocimiento de los hechos, ya que desde ahí la universidad estaría en la obligación de que los órganos competentes cumplan sus funciones.

Sobre el particular, es importante mencionar que, de acuerdo con el artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, “TUO de la LPAG” o el “Decreto Supremo N° 004-2019-JUS”), el cómputo de plazo de la prescripción para determinar la existencia de infracciones debe computarse de la siguiente manera, dependiendo del tipo de infracción:

- a. Infracciones instantáneas o instantáneas de efectos permanentes: desde que la infracción se hubiera ocasionado;
- b. Infracciones continuadas: a partir del día que se cometió la última conducta constitutiva de la infracción; e,
- c. Infracciones permanentes: desde el día en que la conducta terminó.

En los Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General (2023), Juan Carlos Morón señala que lo que determina la categorización de la infracción, y el subsiguiente inicio del cómputo de plazo, es el momento de la consumación del acto infractor y la voluntad del infractor de realizar el acto ilícito (p. 496).

En ese sentido, se puede conceptualizar las infracciones instantáneas, instantáneas de efectos permanentes, permanentes y continuadas de la siguiente manera (Morón, 2023, pp. 496-498):

- a. Infracciones instantáneas: se ejecutan y se consuman en un único momento, sin que sus efectos perduren en el tiempo;

- b. Infracciones instantáneas de efectos permanentes: la infracción se comete en un determinado momento, pero esta perdura hasta que se terminen sus efectos;
- c. Infracciones continuadas: se ven caracterizadas por una serie continua de actos que tienen una sola voluntad infractora, por lo que se les puede entender como un conjunto de actos; e,
- d. Infracciones permanentes: la infracción se comete en un momento determinado y se consuma mediante la prolongación de sus efectos en el tiempo, de tal manera que sus efectos no se terminan mientras que se mantenga la voluntad infractora del administrado.

De esta manera, la sanción tipificada en el artículo 4.11 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019) debe ser catalogada como una infracción permanente, contando el plazo de prescripción desde el día que la acción cesó. Esto, debido a que esta infracción dispone de dos actos concretos: (i) que la universidad no cuente con un documento normativo para la prevención, atención y protección de casos de hostigamiento sexual en espacios universitarios; o, (ii) que en caso de disponerlos, no los haya activado. En ese sentido, la infracción se comete en el momento en que la universidad no dispone de un documento normativo en materia de hostigamiento sexual, o en el momento que contando con un protocolo de acción, la universidad decida no implementarlo. Sin embargo, la voluntad infractora de la universidad persiste en tanto no apruebe documentos normativos en materia de hostigamiento sexual, o en tanto no los implemente, lo que genera la perpetuidad de sus efectos en el tiempo.

Por un lado, resulta preocupante que la Sunedu tome como criterio de sanción la infracción del artículo 4.7 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019), en lugar del artículo 4.11, debido a que se está optando por sancionar con una infracción general –y menos gravosa– existiendo una infracción específica en materia de hostigamiento sexual en universidades peruanas. Adicionalmente, la Sunedu ha determinado incorrectamente el inicio del cómputo del plazo de prescripción, porque dispone que la infracción debe ser catalogada como una infracción instantánea, lo cual implica que el plazo de prescripción deba computarse desde el momento en que se cometió la infracción. Sin embargo, la infracción del artículo 4.11 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu (2019) debe ser catalogada como una infracción permanente, por lo que el plazo para computar la prescripción debería comenzar a contarse

desde que cesó el acto; es decir, desde que se adopta una regulación interna en materia de hostigamiento sexual, o desde que la misma se implemente. La interpretación errónea de la Sunedu hasta la fecha le resta predictibilidad a las sanciones impuestas a las universidades, una finalidad que persigue el elemento de sanción del Estándar, y obstaculiza la protección de las mujeres afectadas por de hostigamiento sexual en el ámbito universitario al no verse satisfecho su derecho a una sanción adecuada y proporcional.

e) Análisis desde el elemento de Reparación

El artículo 7.g de la CBP (1994) indica expresamente que para que los Estados Parte deben aplicar estrategias judiciales y administrativas que correspondan para garantizar que se brinde un resarcimiento adecuado a las víctimas, al igual que una reparación eficaz. De acuerdo con la CIDH (s.f., párr. 58), las víctimas de derechos humanos tienen derecho a obtener una reparación apropiada y proporcional a los daños que se han cometido en su contra, para lo que se debe implementar garantías de compensación, restitución, rehabilitación, satisfacción y no repetición.

La Ley N° 28983 (2007) recoge en su artículo 7.b que serán lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia, “la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas,”. Sobre dicha disposición, es importante destacar que el reconocimiento de la importancia de resarcir a víctimas de violencia y reparar el daño sufrido trasciende al proceso judicial, y debería servir como referente en procedimientos de investigación y sanción que versan sobre violencia contra poblaciones vulnerables, como las mujeres.

En el PIS del hostigamiento sexual en universidades peruanas se advierte que la finalidad del procedimiento, conforme el artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 27942 (2019) es investigar y sancionar a la persona culpable de hostigar sexualmente a un miembro de la comunidad universitaria, más no brindar una reparación necesariamente.

El Capítulo III sobre la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos de la Ley N° 27942 (2003) prevé en el artículo 20 el pago de una indemnización por la comisión de actos de hostigamiento sexual, señalándose que “[e]l hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido”.

De esta manera, se regula expresamente que la víctima de hostigamiento tiene derecho a acudir a la vía civil para exigir una indemnización. Los Nuevos Lineamientos (2021) señalan en su artículo 8 que la víctima tiene el derecho a acudir a otras instancias, especificando que el PIS del hostigamiento sexual no impide que la presunta hostigada interponga diferentes procesos y/o procedimientos en otras instancias para que se garanticen sus DDHH.

Dicha regulación resulta positiva, pues deja expresamente establecido que las presuntas víctimas de hostigamiento pueden acudir a otras instancias disponibles para hacer valer sus DDHH en el marco de estos casos, inclusive sin haber iniciado un PIS del hostigamiento sexual en universidades previamente.

Sin embargo, resulta preocupante cómo es que la Ley N° 27942 (2003, Disposición final y complementaria décimo primera) y los Nuevos Lineamientos (2021, art. 9) abordan la “falsa queja o denuncia”. La Ley N° 27942 (2003) indica que ante la declaración infundada de una queja o demanda de hostigamiento en los centros educativos se podrá dictar la desvinculación definitiva del alumno (Disposición final y complementaria décimo primera), mientras que los Nuevos Lineamientos (2021, art. 9) señalan que el acusado pueda acudir a la vía civil a solicitar una indemnización de ocurrir, “[c]uando la queja o denuncia de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de la presunta víctima”.

Como se puede observar, el artículo 9 de los Nuevos Lineamientos (2021) únicamente hace referencia a la vía de acción para el afectado de la falsa queja, la vía judicial para salvaguardar sus derechos vulnerados. Sin embargo, no recoge lo dispuesto en la Disposición Final y Complementaria Décimo Primero de la Ley N° 27942 (2003), que menciona que para el caso de instituciones educativas –las universidades– la autoridad competente podrá disponer la separación definitiva del alumno según sea el caso. De esta manera, los Nuevos Lineamientos (2021) deberían haber abordado la vía a través de la cual el afectado –como consecuencia de una falsa queja– pueda iniciar un procedimiento disciplinario contra el miembro de la comunidad universitaria que lo haya acusado falsamente de cometer un acto de hostigamiento sexual, independientemente de su derecho de iniciar una acción judicial.

Por otro lado, y como se detalló en los primeros capítulos de la presente Tesis, muchas víctimas de hostigamiento no denuncian a sus agresores por miedo, y aunque resulte pertinente aludir a la falsa queja o denuncia porque puede ocurrir, afirmar que “la supuesta víctima queda obligada

a pagar la indemnización que fije el juez respectivo” y que el presunto agresor puede ir a la vía judicial para interponer “las acciones pertinentes” –lo cual muy probablemente aluda a una querrela por difamación– genera que las víctimas tengan aún más miedo de denunciar al poder potencialmente ser revictimizadas en caso el procedimiento no concluya a su favor. Incluso, ello puede generar un “*chilling effect*”¹⁷ al desanimarlas a denunciar por miedo a que el agresor pueda posteriormente denunciarlas. Una resolución infundada no tendría por qué acreditar o justificar el inicio de un procedimiento en contra de la presunta víctima –en la vía civil o judicial–, por más de que ésta –de acuerdo al artículo 9 de los Nuevos Lineamientos (2021)– también tendría que estar acompañada de la acreditación de la mala fe de la presunta hostigada.

En ese sentido, la UPCH (2022) en su Reglamento para la prevención e intervención del hostigamiento sexual para docentes, estudiantes y egresados señala que no adoptará ninguna represalia cuando una persona denuncie de buena fe un acto de hostigamiento sexual en su contra, aun cuando esta no pueda ser demostrada (art. 18). Sin embargo, dispone que cuando una persona denuncie de mala fe un acto de hostigamiento sexual con la finalidad de perjudicar al acusado, la UPCH podrá sancionar a aquél que interpuso la denuncia de mala fe, señalando como ejemplos de ello la falsificación de documentos o hechos (UPCH, 2022, art. 18).

Más allá de una disposición expresa de que las víctimas de hostigamiento sexual y los agresores acusados de mala fe puedan acudir a la vía civil o penal para solicitar una indemnización cuando corresponda, ni la regulación nacional ni las normas especializadas hacen referencia al empleo de reparaciones integrales, ni mucho menos realizan una distinción entre cómo deben dictarse las reparaciones en caso haya daño material o inmaterial. La normativa sobre la materia tampoco alude a medidas de rehabilitación, que buscarían disminuir los daños causados a las víctimas una vez ocurridos los actos de hostigamiento sexual (CIDH, 2019a, párr. 85), lo cual flagrantemente atenta contra el cumplimiento del Estándar y contra los DDHH de las mujeres afectadas por manifestaciones de hostigamiento sexual en universidades peruanas.

Para abordar efectivamente la regulación del hostigamiento sexual en universidades peruanas, es esencial considerar medidas concretas que promuevan la reintegración adecuada de los estudiantes afectados. Ello, en atención a la obligación que tienen las universidades de respetar los derechos de las personas víctimas de violencia en el campo de la educación, de acuerdo con

¹⁷ El “*chilling effect*” también conocido como “efecto disuasorio” describe una situación en la que las personas o grupos se abstienen de expresar sus opiniones por miedo a enfrentar represalias. (Hudson, D., s.f.).

lo establecido en la Ley Ley N° 30364 (2015), específicamente en su artículo 12, que incluyen los derechos: (i) modificar los horarios de sus actividades académicas, al igual que el espacio en los que se desenvuelven; (ii) justificar las tardanzas e inasistencias que encuentran su origen en manifestaciones de violencia cometidas en su contra; (iii) recibir medidas especializadas que tengan como objetivo atender los efectos nocivos de la violencia en espacios educativos; y, en general (iv) cualquier estrategia que tenga como finalidad resguardar el derecho de educación de la mujer afectada por actos de violencia.

Se advierte que a pesar de que la Ley N° 30364 (2015), resguarda los derechos de las personas víctimas de violencia, esta normativa no necesariamente es lo suficiente flexible para garantizar la reintegración de aquellas estudiantes separadas preventivamente debido a casos de hostigamiento sexual en espacios universitarios.

A modo de ejemplo, el artículo 12.b. de dicha norma estipula que las inasistencias o tardanzas de estudiantes víctimas de VCM “no pueden exceder de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario” (Ley N° 30364, 2015). Se pretende que una víctima de hostigamiento sexual pueda reincorporarse a clases en un plazo sumamente corto, sin advertir las complicaciones emocionales o psicológicas que podría tener, lo cual podría dificultar un retorno tan veloz, más aún considerando que el presunto agresor se encuentra en el mismo espacio. Frente a ello, se debería prever la posibilidad de asistir a clases virtuales, por ejemplo, para garantizar que estudiantes en esa posición no se atrasen y pierdan el contenido académico de las clases, así como flexibilidad en cuanto a horarios de clases y exámenes mientras dure la separación.

Considerando lo anteriormente señalado, resulta fundamental que las universidades implementen programas de rehabilitación que aborden los daños emocionales y psicológicos causados por el hostigamiento sexual en estos espacios. Esto puede incluir servicios de asesoramiento psicológico, grupos de apoyo y programas de acompañamiento durante y después del PIS del hostigamiento sexual. Estos servicios deben ser fácilmente accesibles y ser confidenciales para fomentar un entorno seguro y de apoyo para las víctimas. Una buena práctica en la materia ha sido abordada por la PUCP en su Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06, que hace alusión a que en el Informe de Instrucción es posible dictar recomendaciones de medidas adicionales que busquen evitar la ocurrencia de nuevos casos de hostigamiento sexual, y de una reparación simbólica (art. 112).

Asimismo, las universidades deben coordinar con otras instituciones del Estado, como el MIMP y el Minedu, así como con organizaciones de la sociedad civil, para asegurar que las víctimas de hostigamiento sexual reciban una reparación integral. Esta coordinación puede incluir la derivación de casos a instancias judiciales cuando sea necesario, así como la colaboración con programas gubernamentales de apoyo a víctimas de violencia.

Por otro lado, se deben implementar mecanismos de no repetición a través de la formación continua y obligatoria sobre temas de género y hostigamiento sexual para todos los integrantes de las universidades, incluyendo alumnos, profesores y personal no docente. Esta formación debe enfocarse en prevenir la violencia de género, fomentar el respeto y la igualdad, y establecer protocolos claros de actuación ante casos de hostigamiento sexual.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En función de lo analizado a lo largo de esta Tesis, se procederá a concluir si cada elemento del Estándar reconocido en la CBP (1994) ha sido recogido integralmente en la regulación normativa peruana sobre hostigamiento sexual aplicable a universidades.

A. Elemento de Prevención

1. El Estado peruano tiene la obligación de eliminar todos los factores de riesgo que promuevan actos de hostigamiento sexual en las universidades peruanas. Entre los factores más apremiantes encontramos la discriminación que, como se ha mencionado anteriormente, tiene un vínculo estrecho con la VCM. En ese sentido, tanto el Estado como las universidades deben garantizar que las mujeres parte de la comunidad universitaria no sufran de discriminación por su condición de tal, o como causa de otros factores, como pueden ser su nivel socio económico, etnia, raza, entre otros. De esta manera, las políticas de prevención y el PIS del hostigamiento sexual deben salvaguardar los derechos de las mujeres, eliminando cualquier estereotipo, rol de género, creencias sexistas, entre otros. Por ello, es necesario adoptar medidas innovadoras que tengan como objetivo la transformación de los comportamientos sociales actuales.

2. Actualmente existe una deficiencia en la producción de información sobre el hostigamiento sexual en universidades. Por dicho motivo, es indispensable que la Sunedu fiscalice que las universidades cumplan con reportar las denuncias recibidas, las medidas y los procedimientos adoptados, al igual que reportar anualmente los resultados de la evaluación y diagnóstico de las posibles situaciones de hostigamiento sexual y los riesgos que sucedan, de acuerdo a los Nuevos Lineamientos (2021) y al Reglamento de la Ley N° 27942 (2019). Igualmente, la participación del Minedu en el Observatorio Nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, es necesaria para que éste pueda proporcionar, monitorear y sistematizar la información, realizando el seguimiento a las estrategias implementadas en la materia. Es así como, la participación de la Sunedu y el Minedu en la recopilación y articulación de la información es vital para garantizar un adecuado seguimiento de las políticas públicas existentes, su actualización y diseño, de acuerdo al Estándar de debida diligencia. Para ello, es preciso considerar dentro de la información a ser recopilada, aquella proporcionada por los miembros de la comunidad universitaria y la ocurrencia de los actos de hostigamiento sexual.

3. Por otro lado, al momento de revisar los planes nacionales en materia de VCM, no se pueden notar medidas específicas orientadas a la prevención, protección, investigación, sanción, reparación de hostigamiento sexual en los espacios universitarios. En ese sentido, resulta vital la participación del Minedu para que los intereses de las mujeres que sufren de este tipo de actos y sus derechos se vean salvaguardados. Asimismo, no se debe perder de vista la necesidad de que el diseño y actualizaciones de las políticas tomen en cuenta un enfoque centrado en las principales afectadas: las mujeres. Igualmente, es menester reconocer la necesidad de evaluar los planes nacionales bajo la óptica de métricas y plazos previamente definidos, considerando la información disponible en la materia. También, resulta relevante que las políticas empleadas por el Estado peruano aborden el hostigamiento sexual que puede ocurrir en línea, realizando capacitaciones en la materia e investigando el alcance que tiene este espacio en el ámbito universitario, para generar herramientas específicas de acción.

4. La participación de la sociedad civil es una pieza clave para cumplir con el Estándar en materia de hostigamiento sexual en las universidades. Por esta razón, tanto las organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, como los representantes estudiantiles, entre otros, deben participar en el diseño y evaluación de las políticas en la materia. Esto permitirá identificar factores de riesgo que previamente no han sido considerados por las autoridades universitarias y nacionales, como puede ser la infraestructura de las universidades, o el hostigamiento sexual en espacios tecnológicos. De esta manera, las universidades deben consultar constantemente a la población estudiantil qué mejoras se pueden realizar a las políticas actuales, al igual que los peligros que ostentan frente a actos de hostigamiento sexual, para que los mismos sean mitigados.

5. El rol de las autoridades nacionales y universitarias es de alta importancia para una aplicación adecuada e integral del Estándar. Es por ello que resulta sumamente relevante que reciban una adecuada capacitación en materia de hostigamiento sexual en universidades. En ese sentido, tanto las autoridades universitarias, como el personal de la Sunedu y el Minedu requieren estar capacitados en materia de hostigamiento sexual. Aun cuando existen medidas para garantizar la capacitación de las autoridades competentes del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, es necesario que se monitoree su adecuada implementación, pues como se ha podido notar de los casos resueltos por la Sunedu, no existe un adecuado conocimiento por parte de

las mismas sobre el PIS del hostigamiento sexual, o los derechos de las mujeres. Asimismo, no debe pasar desapercibida la necesidad de capacitar a la comunidad universitaria, para que conozca cómo debe actuar en caso perciba una manifestación de hostigamiento sexual, al igual que los canales de denuncia que se encuentran a su disposición.

De esta manera se puede notar que el Estado peruano se encuentra encaminado en la lucha contra el hostigamiento sexual que afecta a las mujeres en espacios universitarios. Sin embargo, aún queda un largo camino hasta llegar a la meta. En ese sentido, el Estado peruano debe reafirmar su compromiso en la implementación de estrategias de prevención, pues no basta con contar un marco legislativo que regule la materia, sino que esta debe ser aplicada adecuada y oportunamente, recogiendo integralmente el Estándar.

B. Elemento de Protección

1. Como se ha dado a dilucidar anteriormente, las consecuencias que pueden sufrir las mujeres víctimas de hostigamiento sexual en universidades varían. Entre las más comunes podemos encontrar el impacto negativo en su salud mental y la repercusión en sus estudios académicos. Es así como los mecanismos de protección en materia de hostigamiento sexual en las universidades peruanas deben procurar que el agresor se abstenga de intimidar, amenazar o dañar a las mujeres durante el PIS del hostigamiento sexual o posteriormente. Por dicha razón, se requiere supervisar la aplicación de las medidas preventivas que tienen como fin evitar este tipo de conductas por parte de los agresores, como es la separación preventiva del docente. Igualmente, las universidades requieren establecer medidas destinadas a que el presunto agresor no pueda entorpecer el PIS del hostigamiento sexual; y, que las mujeres tengan la posibilidad de realizar denuncias confidenciales, salvaguardando su privacidad.

2. Adicionalmente, considerando que las medidas de protección tienen como fin perseguir la integridad física y psicológica de las mujeres de la comunidad universitaria, se debe garantizar el acceso eficaz y oportuno para las mujeres a las medidas de protección, incluso con posterioridad al fin del procedimiento. Por ello, las universidades deben consultar a las víctimas las necesidades especiales que requieren para sus obligaciones académicas, como la postergación de exámenes. Asimismo, aun cuando

existen medidas de protección de hostigamiento sexual en este espacio, es indispensable que las autoridades universitarias y estatales aumenten sus esfuerzos en la fiscalización de la aplicación de las mismas, para garantizar los derechos de las mujeres en espacios universitarios.

3. También, es menester que las universidades y el Estado aseguren que las mujeres afectadas por conductas de hostigamiento sexual en las casas de estudio del Perú reciban servicios especializados para garantizar el disfrute de sus derechos. De esta manera, el acceso a servicios especializados son de suma importancia para resguardar el derecho de las mujeres a una vida sin violencia y a su derecho a la educación. Es así como no se debe perder de vista que para que el Estado peruano implemente integralmente el Estándar, este debe considerar todas las medidas de protección que puedan requerir las mujeres en materia de hostigamiento sexual en universidades, y cumplir con supervisar su implementación oportuna. Para ello, la adopción de sistemas de respuesta rápida, memorandos de entendimiento con proveedores de servicios esenciales y grupos especializados en general, pueden hacer una diferencia en la lucha frente al hostigamiento sexual contra las mujeres de la comunidad universitaria.

El componente de protección del Estándar tiene como finalidad salvaguardar los DDHH de las mujeres que sufren conductas de hostigamiento sexual, sean durante el PIS del hostigamiento sexual o de manera posterior al mismo. En ese sentido, se puede observar que el Perú ha destinado estrategias que cumplen con dicho objetivo. No obstante, para que sus acciones cumplan integralmente con el Estándar, es indispensable que las estrategias de protección tengan como fin último garantizar a las mujeres que iniciado el PIS del hostigamiento sexual no se encontrarán en una situación más pernicioso, como consecuencia de las medidas intimidatorias o violencia que puedan adoptar su agresor a raíz de la denuncia o el procedimiento de oficio interpuesto en su contra. Esto recobra mayor importancia, cuando se considera que los PIS del hostigamiento sexual no son confidenciales, es decir que el agresor puede identificar plenamente a la víctima.

C. Elemento de Investigación

1. El análisis del debido procedimiento en casos de hostigamiento sexual en universidades del Perú a la luz del Estándar revela la necesidad de una clarificación y

unificación normativa para garantizar la protección y derechos de todas las partes involucradas a lo largo del procedimiento. Aunque se aplauden los esfuerzos legislativos para establecer procedimientos justos y eficaces, la coexistencia de múltiples regímenes y la falta de especificidad en la normativa actual sobre el PIS del hostigamiento sexual aplicable generan confusión y pueden vulnerar el derecho al debido procedimiento de las partes. Para abordar esta problemática, es esencial que la regulación defina claramente los procedimientos aplicables según el vínculo de los individuos con la universidad, o, preferiblemente, centralice todos los casos de hostigamiento sexual en un único procedimiento especializado para el ámbito universitario. Esto aseguraría un enfoque coherente y adaptado a las particularidades del entorno educativo, fortaleciendo así la protección y justicia para las hostigadas y garantizando la imparcialidad y efectividad del procedimiento disciplinario.

2. Con relación al otorgamiento de medidas de protección en casos de hostigamiento sexual en universidades del Perú, resalta la importancia de una implementación efectiva y oportuna de estas medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de las hostigadas, durante y después del procedimiento, de ser necesario. La normativa vigente, aunque bien intencionada, presenta ambigüedades y diferencias entre sus disposiciones que podrían afectar negativamente la protección ofrecida, como cuándo se deben otorgar las medidas de protección. Es crucial que la regulación no solo estipule la posibilidad de adoptar medidas de protección, sino que asegure su implementación práctica y efectiva para tanto las víctimas como los testigos. Además, se debe considerar el impacto de dichas medidas en el derecho a la educación de los involucrados en caso sean estudiantes, proponiendo soluciones como horarios diferenciados o herramientas tecnológicas para minimizar la afectación, e implementando mecanismos de fiscalización y seguimiento de las mismas. La claridad y coherencia en la normativa sobre la materia son esenciales para garantizar un entorno seguro y justo en las universidades, protegiendo de manera adecuada a todas las partes implicadas.

3. En torno al rol de las universidades en la investigación de casos de hostigamiento sexual de casas de estudio, dichos centros educativos desempeñan un papel crucial en la investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual, obligadas a cumplir con normas específicas que incluyen la elaboración de documentos normativos internos detallados y el reporte regular a la Sunedu. Sin embargo, aunque los requisitos

mínimos establecidos constituyan un avance positivo en la regulación en la materia, es imperativo que las universidades adopten medidas más detalladas y proactivas para prevenir, proteger, investigar, sancionar y reparar los casos de hostigamiento sexual, garantizando así la seguridad y bienestar de las hostigadas. La Sunedu, por su parte, debe fortalecer su sistema de monitoreo y evaluación, asegurando el cumplimiento de estas obligaciones y promoviendo la transparencia a través de informes públicos anuales sobre el progreso en la implementación de medidas de protección y reporte de violencia en las universidades.

4. Por su parte, la confidencialidad constituye un pilar fundamental en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual en universidades. A pesar de que la normativa busca resguardar la confidencialidad de la identidad de las personas afectadas durante el procedimiento, esta no especifica claramente si se mantendrá la reserva de la identidad de la víctima en la publicación de la resolución final en estos casos, lo cual es crucial para resguardar su derecho a la privacidad e integridad. Por ello, es esencial que la regulación y las universidades implementen protocolos detallados que aseguren la confidencialidad en todas las etapas del procedimiento, incluyendo después de la resolución final, siguiendo las recomendaciones de organismos internacionales para mantener la integridad y dignidad de las hostigadas.

5. La protección de menores de edad –específicamente, adolescentes– en casos de hostigamiento sexual en universidades exige la implementación de protocolos específicos que garanticen su seguridad y derechos a lo largo de todo el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Aunque la normativa actual reconoce la necesidad de un enfoque intergeneracional e interseccional y el principio del interés superior del niño, carece de medidas concretas para su aplicación efectiva. Es esencial que las universidades proporcionen atención psicológica especializada y actúen de oficio cuando los tutores legales no interpongan o respalden la queja/denuncia, asegurando así la protección integral de los menores involucrados. Además, se requiere que el Minedu establezca directrices claras para la atención de estos casos, garantizando que las instituciones educativas cumplan con su deber de protección y resguardo de los derechos de los menores.

6. El PIS del hostigamiento sexual en universidades peruanas enfrenta desafíos significativos en cuanto a la duración de los plazos y su razonabilidad. Aunque la normativa busca garantizar una respuesta rápida, los plazos establecidos resultan ser cortos, lo que dificulta tanto para las autoridades cumplir con sus responsabilidades como para las partes involucradas presentar sus descargos o alegatos de manera adecuada. Esta situación compromete el derecho a un debido procedimiento y a la defensa de las partes, así como la eficacia del procedimiento en sí mismo. Por lo tanto, se recomienda la modificación de la normativa que equilibre la necesidad de la celeridad del procedimiento con la garantía de un procedimiento justo para todas las partes.

7. Resulta fundamental garantizar la competencia, independencia e imparcialidad de las autoridades encargadas de llevar a cabo el PIS del hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas del Perú. Aunque se establecen responsabilidades y requisitos para los miembros de los órganos involucrados, como la Secretaría de Instrucción, la Comisión Disciplinaria y el Tribunal Disciplinario, se evidencian deficiencias en cuanto a la capacitación especializada de los mismos, la falta de procedimientos claros para casos de conflicto de interés y la dificultad para encontrar reemplazos adecuados. Estas carencias comprometen la efectividad y la idoneidad del procedimiento, poniendo en riesgo los derechos de todas las partes involucradas, especialmente de las presuntas víctimas de hostigamiento sexual. Por lo tanto, es crucial que se implementen medidas para abordar estas preocupaciones y garantizar un procedimiento justo y eficaz que proteja los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.

El Estado tiene el deber jurídico propio de investigar cualquier conducta de hostigamiento sexual que se dé en espacios universitarios. En ese sentido, para que el Perú implemente el Estándar en su totalidad, debe dictar estrategias adecuadas, eficaces, oportunas y medibles de investigación. A la fecha, no se ha logrado encontrar un equilibrio entre la celeridad necesaria para investigar este tipo de actos, y la importancia de que las autoridades encargadas del PIS del hostigamiento sexual cuenten con el plazo necesario para atender adecuadamente los medios probatorios y realizar las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos.

Asimismo, para garantizar el derecho de toda mujer a una vida sin violencia en espacios universitarios, es indispensable que las autoridades que conduzcan el PIS del hostigamiento

sexual se encuentren debidamente capacitadas tanto en la materia, como en sus obligaciones dentro del procedimiento. Como se ha notado de los casos resueltos por la Sunedu, algunas autoridades universitarias no tienen claridad sobre sus responsabilidades dentro del PIS del hostigamiento sexual; y, consecuentemente se ven vulnerados los derechos de las mujeres integrantes de la comunidad universitaria. Por último, no se debe perder de vista la relevancia de que exista un procedimiento único que aborde el hostigamiento sexual, para garantizar un debido procedimiento para las partes, resguardando sus DDHH y otorgándoles la predictibilidad necesaria en la materia.

D. Elemento de Sanción

1. El elemento de sanción del Estándar tiene como fin prevenir y disuadir los actos de hostigamiento sexual en las universidades. Por ello, es necesario que los Nuevos Lineamientos (2021) consideren una adecuada tipificación de las sanciones a imponerse a los agresores. Para ello, es indispensable que refuercen las sanciones y la graduación de las mismas para los alumnos, egresados y personal no docente; pues de lo contrario, se genera una situación de impunidad y un estado de desprotección para las mujeres miembros de la comunidad universitaria. De igual manera, aún cuando las universidades gocen de autonomía, se debe delimitar claramente su marco de actuación en materia de hostigamiento sexual, para salvaguardar los derechos de todas las mujeres.

2. La Sunedu es la entidad encargada de supervisar y fiscalizar a las universidades en materia de hostigamiento sexual, motivo por el cual cuenta con un rol esencial para la aplicación adecuada del Estándar. Por ello, es fundamental que la Sunedu aplique las sanciones correspondientes (el artículo 4.11 del Cuadro de infracciones del Reglamento de infracciones y sanciones de la Sunedu); y, que considere que la misma es una infracción permanente para garantizar el disfrute de los DDHH de las mujeres. Caso contrario, se perpetúa el daño generado a las víctimas de hostigamiento sexual, y no se alcanza la finalidad de las sanciones: prevenir este tipo de violencia y disuadir a la comunidad universitaria de cometerlos.

3. Es fundamental que tanto las universidades como la Sunedu eviten el empleo de eximentes de responsabilidad, atenuantes, o cualquier otro tipo de medida destinada a obstaculizar la determinación de responsabilidad de los agresores de hostigamiento

sexual en espacios universitarios. Ello, debido a que, para garantizar el disfrute de los DDHH de las mujeres, es necesario que sus hostigadores sean responsables por sus actos, y que no se genere un ambiente de permisividad que normalice este tipo de conductas dentro de la comunidad universitaria.

El componente de sanción del Estándar tiene distintos objetivos, entre los que se encuentran determinar la responsabilidad de los hostigadores, disuadir que los integrantes de la comunidad universitaria cometan actos de hostigamiento sexual; y, que quede claro que cualquier conducta que tenga como fin perjudicar a las mujeres en la materia no quedará impune. En ese sentido, tanto las universidades como la Sunedu deben destinar mayores esfuerzos para garantizar la implementación de este elemento integralmente. Esto, en vista que, se puede notar la ausencia de sanciones específicas para ciertos miembros de la comunidad universitaria, al igual que la presencia de atenuantes de responsabilidad. De igual manera, resulta peligrosa la reciente interpretación que ha adoptado la Sunedu en cuanto a la prescripción de su facultad para determinar la comisión de infracciones por parte de las universidades en la materia, pues se afecta directamente los DDHH de las mujeres.

E. Elemento de Reparación

El análisis desde el elemento de reparación en el contexto del PIS del hostigamiento sexual en universidades del Perú revela una serie de deficiencias y desafíos importantes. Aunque se establecen disposiciones que buscan resguardar el acceso a la justicia y la reparación para las hostigadas, existen deficiencias en cuanto a la efectividad de las medidas de reparación. La ausencia de medidas de rehabilitación específicas y la limitada flexibilidad en las políticas de reincorporación académica para las víctimas ponen de manifiesto la necesidad de mejorar y fortalecer los mecanismos de reparación en estos casos. Para abordar estas deficiencias de manera efectiva, es crucial implementar programas de rehabilitación, coordinar con otras instituciones del Estado y la sociedad civil, y promover una cultura de prevención y respeto a través de la formación continua en temas de género y hostigamiento sexual para toda la comunidad universitaria.

Finalmente, a partir de estas conclusiones, es posible afirmar que el Estado peruano no ha incorporado al Estándar de debida diligencia reconocido en la Convención de Belém do Pará

en su integridad en la regulación peruana sobre hostigamiento sexual en universidades del Perú. Ello se evidencia a partir del análisis realizado en donde se ha evaluado las medidas adoptadas por el Estado peruano en la materia. Particularmente, esto se pone de manifiesto a partir del análisis de cada elemento del Estándar de debida diligencia, con especial énfasis en el rol ocupado por el Minedu y el Sunedu, y en atención al PIS del hostigamiento sexual. En ánimos de garantizar una vida “sin impunidad y sin violencia” de las mujeres de la comunidad universitaria, es indispensable que el Estado peruano cumpla con su obligación de implementar –integralmente– el Estándar en la prevención, protección, investigación, sanción y reparación.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Publicaciones, informes, resoluciones y otros

- Abdul Aziz, Z., & Moussa, J. (2016). *Due Diligence Framework. State Accountability Framework for Eliminating Violence against Women*. Due Diligence Project. <https://www.peacewomen.org/sites/default/files/Due%20Diligence%20Framework%20Report%20final.pdf>.
- Agardh, A., Priebe, G., Emmelin, M., Palmieri, J., Andersson, U. & Östergren, P-O. (2022). *Sexual harassment among employees and students at a large Swedish university: who are exposed, to what, by whom and where – a cross-sectional prevalence study*. *BMC Public Health* 22, 2240, 1-14. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-14502-0>.
- Alsalem, R. (s.f.). *Position paper on the definition of “woman” in international human rights treaties, in particular the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/women/sr/statements/20240404-Statement-sr-vawg-cedaw-convention.pdf>.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1998). *Medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 2 de febrero de 1998*. A/RES/52/86. <https://www.refworld.org/es/leg/resolution/unga/1998/es/32104>.
- Asociación Iberoamericana de Ministerios Públicos, Red Especializada en Género. (2023). *Lineamientos regionales para la investigación y litigio de casos de violencia sexual*. https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2023/11/RRII_Doc_REG_Lineamientos_regionales_para_la_investigacion_y_litigio_casos_violencia_sexual.pdf.
- Aurora (2023a). *CARTILLA ESTADÍSTICA ENERO – DICIEMBRE 2023 Cifras de Violencia contra las Mujeres N° 12 - 2023*. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/wp-content/uploads/2024/01/Cartilla-Estadistica-AURORA-Diciembre-2023-1.pdf>.

- Aurora (2023b). *Registro de casos del CEM/SGIC/AURORA/MIMP, Información corresponde al periodo Enero - Diciembre, 2023*. https://portalestadistico.aurora.gob.pe/wp-content/uploads/2024/01/7.Hostigamiento-sexual_Diciembre2023_644.pdf.
- Aurora (2024). *Registro de casos del CEM/SGIC/AURORA/MIMP, Información corresponde al periodo Enero - Abril, 2024 (Preliminar)*. https://portalestadistico.aurora.gob.pe/wp-content/uploads/2024/05/hostigamiento-s_63186809.pdf.
- Basford, S., Cassidy, C., & Remeikis, A. (14 de setiembre de 2023). Universities criticised for failed response after report details extent of sexual violence on campuses. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/australia-news/2023/sep/14/universities-criticised-for-failed-response-after-report-details-extent-of-sexual-violence-on-campus>.
- Bermúdez, V. (2022). *Género y Derecho, Fondo Editorial PUCP*, Colección “Lo Esencial del Derecho No. 55.
- Bull, A., & Rye, R. (2018). *Silencing students: Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education*. The 1752 Group and University of Portsmouth. https://1752group.com/wp-content/uploads/2018/09/silencing-students_the-1752-group.pdf.
- Bull, A., Dey, A., Hilgers, C., Towl, A., & Vogler, R. (2022). *Working paper: Online sexual harassment in UK universities and performing arts institutions: are we doing enough?*. The 1752 Group and Account for This. <https://1752group.com/wp-content/uploads/2022/04/online-harassment-working-paper-april-2022.pdf>.
- Bull, A., & Page, T. (2022). The Governance of Complaints in UK Higher Education: Critically Examining ‘Remedies’ for Staff Sexual Misconduct. *Social & Legal Studies*, 31(1), 27-49. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09646639211002243#.YHmQeoNULqI>.twitter.

Bull, A., & Shannon, E. (2023). *Higher Education After #MeToo: Institutional responses to reports of gender-based violence and harassment*. The 1752 Group and University of York. <https://1752group.com/higher-education-after-metoo/>.

Bull, A. (20 de Febrero de 2024). *Addressing sexual misconduct in higher education, part one: prevention*. Times Higher Education. <https://www.timeshighereducation.com/campus/addressing-sexual-misconduct-higher-education-part-one-prevention>

Case IQ. (s.f.). *Tackling Sexual Harassment in Higher Education*. <https://www.caseiq.com/resources/tackling-sexual-harassment-in-higher-education/>.

CEJIL. (2010). *Debida Diligencia en la Investigación de Graves Violaciones a Derechos*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25129.pdf>.

Chávez, C. (2023). *Género y Educación Superior. Una mirada al Sistema Universitario Peruano desde las Trayectorias Estudiantiles*. Sunedu. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4056811/Documento%20N%C2%B0%201.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). *Access to justice for women victims of violence in the americas*. <https://www.cidh.org/women/Access07/chap1.htm>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2003). *Situación de los Derechos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a no ser objeto de violencia y discriminación*. <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2007a). *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas* (OEA/Ser.L/V/II). <https://www.cidh.org/women/Access07/Report%20Access%20to%20Justice%20Report%20English%20020507.pdf>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2007b). *Solicitud presentada ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Campo Algodonero: Claudia Ivette González, Esmeralda Herrera Monreal y Laura Berenice Ramos Monárrez*

(Casos 12.496, 12.497 y 12.498) contra los Estados Unidos Mexicanos.
<https://www.cidh.oas.org/demandas/12.496-7-8%20Campo%20Algodonero%20Mexico%204%20noviembre%202007%20EN%20G.pdf>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2008). *Informe No. 76/08, Admisibilidad, Petición 1055-06, Paola del Rosario Guzmán Albarracín y familiares, Ecuador*.
<https://www.cidh.oas.org/annualrep/2008sp/ecuador1055-06.sp.htm>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2008). *Lineamientos Principales para una Política Integral de Reparaciones*, (OEA/Ser/L/V/II.131).
<https://cidh.oas.org/pdf%20files/Lineamientos%20principales%20para%20una%20pol%C3%ADtica%20integral%20de%20reparaciones.pdf>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (17 de agosto de 2011). *CIDH publica informe sobre caso Jessica Lenahan de EEUU*.
<https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2011/092.asp>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *Informe No. 80/11, caso 12.626, Fondo Jessica Lenahan (Gonzales) y Otros Estados Unidos*.
<https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2011/uspu12626es.doc>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019a). *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe*.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019b). *Anexo 2 Impactos de casos de discriminación y violencia contra mujeres, niñas y adolescentes*.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencia-discriminacion-mujeres-Anexo2-es.pdf>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (10 de junio de 2022). *Día de la Niñez y Adolescencia de las Américas: CIDH urge a los Estados a garantizar educación libre de violencia sexual*.

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2022/131.asp>.

Comité de los Derechos del Niño. (1998). *Observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño: Ecuador. 26/10/98. CRC/C/15/Add.93. (Concluding Observations/Comments).*

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1607.pdf>

Comité de los Derechos del Niño. (2001). *Observación General No 1, Propósitos de la Educación, abril de 2001, Doc. CRC/GC/2001/1.*

<https://bienestaryproteccioninfantil.es/observacion-general-no-1-2001-propositos-de-la-educacion-crc-gc-2001-1/>.

Comité de Expertas del Mesecvi. (2017). *Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política.*

<https://www.oas.org/en/cim/docs/ViolenciaPolitica-LeyModelo-ES.pdf>

Comité de Expertas del Mesecvi. (2020a). *Amicus Curiae Caso Guzmán Albarracín y otros vs. Ecuador.* <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/AmicusCuriae-PaolaGuzman-ES.pdf>.

Comité de Expertas del Mesecvi. (2020b). *Tercer Informe de Seguimiento a la implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.*

<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Tercer-Informe-Seguimiento-ES.pdf>.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (16 de diciembre de 2010).

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

https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendación_General_28_ES.pdf

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017a). *Recomendación General num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General num. 19 (Cedaw/C/GC/35).*

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2017b). *Recomendación General num. 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, estableciendo medidas para eliminar la discriminación por razón de género en la educación* (Cedaw/C/GC/36). <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-36-2017-right-girls-and>.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). *Recomendación General N° 19, La violencia contra la mujer*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Consejo de Derechos Humanos. (2010). *Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: garantizar la diligencia debida en la prevención* (A/HRC/14/L.9/Rev.1). <https://documents.un.org/doc/undoc/ltd/g10/144/14/pdf/g1014414.pdf?token=ivufNPoyAbz0RwxC9E&fe=true>.

Consejo de Derechos Humanos (2016). *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10562.pdf>

Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional PEN 2036*. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N° 4: Derechos Humanos y Mujeres*. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf>.

Datum Internacional (2018). *Mujer Peruana*. https://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Informe%20Mujer%20Peruana.pdf.

Defensoría del Pueblo (2019). *Supervisión a Nivel Nacional sobre Hostigamiento Sexual en Universidades Públicas y Privadas Licenciadas por la Sunedu, Informe de Adjuntía N° 008-2019-DP/ADM*.

https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Defensoría-del-Pueblo_Supervisión-Hostigamiento-Sexual-Universidades-2019.pdf.

European Research Area And Innovation Committee. (2020). Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries (ERAC 1205/1/20). <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-06/Sexual%20Harassment%20in%20the%20Research%20and%20Higher%20Education%20Sector.pdf>.

Ertürk, Y. (2006). *Integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género: violencia contra la mujer, La norma de la debida diligencia como instrumento para la eliminación de la violencia contra la mujer, Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias* (E/CN.4/2006/61). Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4169.pdf?view=1>.

Feresin, E. (8 de marzo de 2023). Swiss universities are tackling sexual harassment. Are they getting it right?. *Swissinfo.ch*. <https://www.swissinfo.ch/eng/business/swiss-universities-are-tackling-sexual-harassment-are-they-getting-it-right/48318178>.

Fernández, M. (2019). *Violencia de género contra mujeres*. Grupo de Investigación Derecho, Género y Sexualidad PUCP.

Georgetown University. (s.f.). *ADA/Section 504 Coordinator*. <https://accessibility.georgetown.edu/laws-and-policies/ada-section-504-coordinator/>.

Hanson, E. (2023). *The 2022 Violence Against Women Act (VAWA) Reauthorization* (R47570). Congressional Research Service. <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R47570/2>.

Heywood, W., Myers, P., Powell, A., Meikle, G., & Nguyen, D. (2022). *National Student Safety Survey: Report on the prevalence of sexual harassment and sexual assault among university students in 2021*. The Social Research Centre.

https://assets.website-files.com/61c2583e4730c0d5b054b8ab/623ba530bc6676dfcdb1d5dc_2021%20NSSS%20National%20Report.pdf.

HiperDerecho (2018). *Conocer para resistir, Violencia de género en línea Perú.*

https://hiperderecho.org/tecnoresistencias/wp-content/uploads/2019/01/violencia_genero_linea_peru_2018.pdf.

Hiperderecho (03 de junio 2021). *Justicia para estudiar en espacios seguros: las universidades frente a la violencia de género en línea.*

<https://hiperderecho.org/2021/06/justicia-para-estudiar-en-espacios-seguros-las-universidades-frente-a-la-violencia-de-genero-en-linea/>

HiperDerecho (04 de octubre de 2022). *Se obtiene decisión histórica que reconoce y sanciona el hostigamiento sexual a través de Internet cometido en una universidad nacional.*

<https://hiperderecho.org/2022/10/se-obtiene-decision-historica-que-reconoce-y-sanciona-el-hostigamiento-sexual-a-traves-de-internet-cometido-en-una-universidad-nacional/>.

Hudson, D. (s.f.). *Chilling Effect Overview*. FIRE. [https://www.thefire.org/research-learn/chilling-effect-overview#:~:text=The%20chilling%20effect"%20refers%20to,too%20broad%20or%20too%20vague](https://www.thefire.org/research-learn/chilling-effect-overview#:~:text=The%20chilling%20effect).

[https://www.thefire.org/research-learn/chilling-effect-overview#:~:text=The%20chilling%20effect"%20refers%20to,too%20broad%20or%20too%20vague](https://www.thefire.org/research-learn/chilling-effect-overview#:~:text=The%20chilling%20effect).

Ilizarbe, C. (2022). *Cuaderno De Trabajo N° 63 Acoso sexual en universidades peruanas: Estado de la cuestión y aportes para una agenda de investigación, Departamento de Ciencias Sociales.* PUCP.

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

Infobae (24 de mayo de 2022). *Poder Judicial falló en contra de mujer que denunció hostigamiento sexual por parte de un profesor de la PUCP.*

<https://www.infobae.com/america/peru/2022/05/24/poder-judicial-fallo-en->

contra-de-mujer-que-denuncio-hostigamiento-sexual-por-parte-de-un-profesor-de-la-pucp/.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [Acnudh]. (25 de junio de 1993). Declaración y Programa de Acción de Viena. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). *Gender-based violence against women and girls*. <https://www.ohchr.org/en/women/gender-based-violence-against-women-and-girls>

La República (05 de marzo de 2023). *San Marcos: docente fue sancionado por acoso sexual, volvió a clases y reincidió en delito*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/03/04/san-marcos-docente-fue-sancionado-por-acoso-sexual-volvio-a-clases-y-reincidio-en-delito-universidad-nacional-mayor-de-san-marcos-unmsm-248372>.

La República (07 de agosto de 2023). *PJ anula sentencia contra Marcela Poirier en denuncia por difamación presentada por Luis Jaime Castillo*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/08/07/pj-anula-sentencia-contra-marcela-poirier-en-denuncia-por-difamacion-presentada-por-luis-jaime-castillo-marcela-poirier-acoso-noticia-259455>.

La República (03 de octubre de 2023). *Sunedu: universidades reportan 385 casos de hostigamiento sexual en 58 de sus centros de estudios*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/10/03/sunedu-universidades-reportan-385-casos-de-hostigamiento-sexual-en-58-universidades-unp-246315>

Manjoo, R. (2010). *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias (A/HRC/14/22)*. Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g10/131/09/pdf/g1013109.pdf?token=yHhiHH5AMk9urmpA6X&fe=true>.

Manjoo, R. (2013). *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias* (A/HRC/23/49). Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g13/136/42/pdf/g1313642.pdf?token=7DEVB5gtFBfKnxnacb&fe=true>.

Manjoo, R. (2015). *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias* (A/HRC/29/27). Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. https://www.sexualrightsinitiative.org/sites/default/files/resources/files/2019-05/A%20HRC%2029%2027_AEV.pdf.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2014). Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <https://oig.cepal.org/sites/default/files/bdp-guiaaplicacion-web-es-ilovepdf-compressed-ilovepdf-compressed.pdf>.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2012). *Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará*. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/mesecvi-segundoinformehemisferico-es.pdf>

Mejía, L. (2012). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Revista IIDH. Volumen* (56), p. 189-213. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30352.pdf>.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP] (2011). Guía práctica sobre hostigamiento sexual Preguntas y respuestas sobre el hostigamiento sexual. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/documentos/guia_hostigamiento_sexual.pdf.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios, estudio exploratorio*.
<https://repositorio.aurora.gob.pe/handle/20.500.12702/36>.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (20 de febrero de 2021). *Mimp advierte incremento de casos de acoso virtual en tiempos de COVID-19*.
<https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/343282-mimpadvierte-incremento-de-casos-de-acoso-virtual-en-tiempos-de-covid-19>.

Ministerio de Educación [Minedu] (2018). *Gestión y tratamiento del hostigamiento sexual en la universidad peruana*. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/infografia-hostigamiento-sexual.pdf>.

Ministerio Público Fiscal Argentina, Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres. (2017). *Jurisprudencia y doctrina sobre debida diligencia reforzada en la investigación de crímenes de género*.
https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2017/08/Ufem_Dossier-2.pdf.

Morón, J. (2023). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (17ª ed.). Gaceta Jurídica.

National Sexual Violence Resource Center. (s.f.). *What is online sexual abuse?*.
<https://www.nsvrc.org/saam/2022/learn/whatisonlinesexualabuse>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2016). *Avanzando hacia una mejor educación para Perú*.
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5200/Avanzando o%20hacia%20una%20mejor%20educaci%c3%b3n%20para%20Per%c3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5200/Avanzando%20hacia%20una%20mejor%20educaci%c3%b3n%20para%20Per%c3%ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Office for Standards in Education, Children's Services and Skills. (2021). *Review of sexual abuse in schools and colleges*.
<https://www.gov.uk/government/publications/review-of-sexual-abuse-in-schools-and-colleges/review-of-sexual-abuse-in-schools-and-colleges>.

- Office for students. (2022). *Tackling sexual misconduct in universities and colleges*.
<https://www.officeforstudents.org.uk/media/bf99690a-4c00-4c60-9221-94c51ce922a0/ofs-insight-brief-15-sexual-misconduct.pdf>.
- Office of Independent Adjudicator. (31 de octubre de 2018). *OIA briefing note: Complaints involving sexual misconduct and harassment*.
<https://www.oiahe.org.uk/resources-and-publications/briefing-notes/oia-briefing-note-complaints-involving-sexual-misconduct-and-harassment/>.
- Ojo Público (31 de marzo de 2024). *La Sunedu absolvió a tres universidades que archivaron casos de hostigamiento sexual*. Disponible en: <https://ojo-publico.com/derechos-humanos/genero/sunedu-favorecio-archivamiento-denuncias-por-hostigamiento-sexual>
- ONU Mujeres (s.f.). *Conferencias mundiales sobre la mujer*.
<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#:~:text=La%20conferencia%20de%20Beijing%20se,leyes%20como%20en%20la%20pr%C3%A1ctica.>
- ONU Mujeres. (1995). *The United Nations Fourth World Conference on Women*.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm>.
- ONU Mujeres. (2018). *Guidance note on campus violence prevention and response*.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Campus-violence%20note_guiding_principles.pdf.
- ONU Mujeres. (2020). *#MeToo: Headlines from a global movement*.
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/08/brief-metoo-headlines-from-a-global-movement>.
- Organización de las Naciones Unidas (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*.
https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf.

- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2010). *El Compendio Mundial de la Educación*. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/global-education-digest-2010-comparing-education-statistics-across-the-world-sp.pdf>.
- Organización de los Estados Americanos. (9 de febrero de 2019). *CIDH amplía y profundiza la participación de la sociedad civil en el cumplimiento de su mandato*. <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/Comunicados/2019/031.asp>
- Organización de los Estados Americanos. (s.f.). *Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (Mesecvi)*. <https://www.oas.org/es/mesecvi/nosotros.asp>
- Paonessa, L. (2016). Especial sobre Innovación Abierta: Qué es un Ideatón y cómo organizarlo. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/especial-sobre-innovacion-abierta-que-es-un-ideaton-y-como-organizarlo/>.
- Parlamento Europeo. (2023). *Sexual harassment in the EU and MeToo evaluation*, (C/2023/1224). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023IP0217>.
- Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP] (2020). *Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios 2020-06*. <https://s3.amazonaws.com/files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2020/08/19095328/2020006ReglamentoUnificadoDeProcedimientosDisciplinariosDeLaPontificiaUniversidadCatolicaDelPeru.pdf>.
- Rix, K. (17 de agosto de 2023). How Colleges Can Support Victims of Sexual Violence and Harassment. *US News*. <https://www.usnews.com/education/k12/articles/how-colleges-can-support-victims-of-sexual-violence-and-harassment>.

- Sunedu. (2021). *III Informe Bienal Sobre La Realidad Universitaria en el Perú*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf?v=1649883911>
- Sunedu. (2022). *Memoria Anual 2022*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4572042/Memoria%20Anual%202022.pdf?v=1684355654>.
- Sunedu. (8 de agosto de 2023). *SUNEDU: Desarrolla acciones contra el hostigamiento sexual en universidades*. Sunedu.
<https://www.gob.pe/institucion/sunedu/noticias/815401-sunedu-desarrolla-acciones-contra-el-hostigamiento-sexual-en-universidades>.
- Sunedu. (8 de setiembre de 2023). *Sunedu continúa estrategia para prevenir casos de hostigamiento sexual en las universidades*. Sunedu.
<https://www.gob.pe/institucion/sunedu/noticias/831268-sunedu-continua-estrategia-para-prevenir-casos-de-hostigamiento-sexual-en-las-universidades>
- Thompson, H. (17 de octubre de 2023). *'Alarming and deeply disappointing': Sexual harassment at universities on the rise, survey reveals*. WA Today.
<https://www.watoday.com.au/national/western-australia/alarming-and-deeply-disappointing-sexual-harassment-at-universities-on-the-rise-survey-reveals-20231013-p5ec2x.html>.
- Truman State University. *University Sexual Harassment Policy*. (2020).
<https://titleix.truman.edu/university-sexual-harassment-policy/>.
- Universidad de Lima. (2022). *Reglamento de Prevención y Sanción para los casos de Hostigamiento Sexual en la Universidad de Lima*.
https://www.ulima.edu.pe/sites/default/files/page/file/ulima_reglamento_prevencion_y_sancion_casos_de_hostigamiento_sexual.pdf.
- Universidad del Pacífico. (2024). *Política de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual*. <https://hostigamiento-sexual.up.edu.pe/wp->

content/uploads/2024/04/POLITICA-DE-PREVENCION-E-INTERVENCION-EN-CASOS-DE-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-2024.pdf.

Universidad de Princeton. (2022). University Sexual Misconduct Policy. <https://inclusive.princeton.edu/addressing-concerns/policies/university-sexual-misconduct-policy>.

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2022). *Reglamento para la prevención e intervención del hostigamiento sexual para docentes, estudiantes y egresados en la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. https://cayetano.edu.pe/wp-content/uploads/2022/09/RE-131-UPCH_V.02.00_2022.05.18.pdf.

Universities Australia. (2018). *Guidelines for university responses to sexual assault and sexual harassment*. <https://universitiesaustralia.edu.au/wp-content/uploads/2019/05/UA-Guidelines-2.pdf>

Universities UK. (2019). *Tackling online harassment and promoting online welfare*. <https://www.universitiesuk.ac.uk/sites/default/files/field/downloads/2021-07/tackling-online-harassment.pdf>

Universities UK. (2024). *How to handle alleged student misconduct: case studies Supplemental note to UUK–Pinsent Masons guidance*. <https://www.universitiesuk.ac.uk/sites/default/files/field/downloads/2024-03/alleged-student-misconduct-2024-case-studies.pdf>.

U.S. Department of Education. (19 de abril de 2024). U.S. Department of Education Releases Final Title IX Regulations, Providing Vital Protections Against Sex Discrimination. <https://www.ed.gov/news/press-releases/us-department-education-releases-final-title-ix-regulations-providing-vital-protections-against-sex-discrimination>.

Normas

Asamblea General de las Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Asamblea General de las Naciones Unidas (16 de diciembre de 1966a). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf.

Asamblea General de las Naciones Unidas (16 de diciembre de 1966b). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf.

Asamblea General de la ONU. (18 de diciembre de 1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (11 de febrero de 1978).
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf.

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”. (9 de junio de 1994).
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. (20 de diciembre de 1993).
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Decreto Supremo N° 005-2019-MINEDU, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior

Universitaria (SUNEDU). (20 de marzo de 2019). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1231384>.

Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. (26 de julio de 2016). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1158987>.

Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. (27 de julio de 2016). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1159087>.

Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, Aprueban Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. (1 de febrero de 2018). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1199507>.

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (25 de enero de 2019). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1226958>.

Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, La Política Nacional de Igualdad de Género (4 de abril de 2019). <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2019/Abril/04/DS-008-2019-MIMP.pdf>.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (22 de julio de 2019). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1240178>.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, (22 de julio de 2019) Exposición de motivos. <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2019/Julio/22/EXP-DS-014-2019-MIMP.pdf>.

Decreto Supremo N° 022-2021-MIMP, Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres “Mujeres libres de violencia”. (26 de julio de 2021). <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/2842554-la-estrategia-nacional-de-prevencion-de-la-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-mujeres-libres-de-violencia>

Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026. (16 de octubre de 2021). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2339712/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20164-2021-PCM.pdf?v=1635447187>

Decreto Legislativo N° 1368, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar. (29 de julio de 2018). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1212691>.

Ley No. 801, Opción de grados académicos por las mujeres (7 de noviembre de 1908). <https://spij.minjus.gob.pe/Textos-PDF/Leyes/1909/Octubre/00801.pdf>.

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (27 de febrero de 2003). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H841372>.

Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. (16 de marzo de 2007). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H939489>.

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (4 de julio de 2013). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1081863>.

Ley N° 30220, Ley Universitaria. (9 de julio de 2014). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1105565>.

Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. (23 de noviembre de 2015). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1141065>.

Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. (19 de junio de 2021). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1285526>.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Resolución Ministerial N° 380-2018-MINEDU, Aprueban los “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”. (17 de julio de 2018). <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2018/Julio/18/RM-380-2018-MINEDU.pdf>.

Resolución Ministerial N° 058-2021-MIMP, Aprueban los “Lineamientos Estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres”. (27 de febrero de 2021). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1277685>.

Resolución Ministerial N° 064-2022-MIMP, Lineamientos para la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género contra las mujeres “Mujeres libres de violencia”. (25 de febrero de 2022) Anexo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3026148/Anexo_Lineamientos-para-la-implementacion-seguimiento-y-evaluacion-de-la-ENPV.pdf.

Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU, Aprueban los “Lineamientos para la Elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”. (25 de noviembre de 2019). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/431154/RVM_N_294-2019-MINEDU.pdf?v=1574887100.

Resolución Viceministerial N° 328-2021-MINEDU, Aprueban los nuevos “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria”. (3 de diciembre de 2021).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2566650/RVM%20328.pdf.pdf?v=1638543391>.

Casos

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. (29 de julio de 1988).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso de las Hermanas Serrano Cruz vs. El Salvador. (1 de marzo de 2005).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_120_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Gómez Palomino vs. Perú. (22 de noviembre de 2005). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_136_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ximenes Lopes vs. Brasil. (4 de julio de 2006). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú. (25 de noviembre de 2006).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Heliodoro Portugal vs. Panamá. (12 de Agosto de 2008).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_186_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso González y Otras (“Campo Algodonero”) vs. México. (16 de noviembre de 2009).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Fernández Ortega y Otros vs. México. (30 de agosto de 2010).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_215_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso J. vs. Perú. (27 de noviembre de 2013).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_275_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala. (19 de mayo de 2014).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_277_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Defensor de Derechos Humanos y otros vs. Guatemala. (28 de agosto de 2014).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_283_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Gonzales Lluy y Otros vs. Ecuador. (1 de septiembre de 2015).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_298_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso V.R.P., V.P.C. y otros vs. Nicaragua. (8 de marzo de 2018).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_350_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Osorio Rivera y familiares vs. Perú. (09 de marzo de 2020).
https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/osoriorivera_09_03_20.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Guzmán Albarracín y Otras vs. Ecuador. (24 de junio de 2020).
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_405_esp.pdf.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Bedoya Lima y Otra vs. Colombia. (26 de agosto de 2021).

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_431_esp.pdf.

Corte Superior de Justicia de Lima, 17° Juzgado Penal Unipersonal - Sede Central. Sentencia N° 008-2022. (23 de mayo de 2022). https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/05/SENTENCIA-008-2022_jurispe.pdf.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 115-2021-SUNEDU/CD. (21 de octubre de 2021). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/358/res-115-2021-sunedu-cd-resuelve-archivar-pas-a-telesup.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 010-2022-SUNEDU/CD. (09 de febrero de 2022). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/372/res-010-2022-sunedu-cd-resuelve-sancionar-utea.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 028-2022-SUNEDU/CD. (06 de abril de 2022). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/372/res-028-2022-sunedu-cd-resuelve-sancionar-unjpsc.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2022.SUNEDU/CD. (25 de abril de 2022a). <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/normas-legales/2933488-033-2022-sunedu-cd>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 034-2022-SUNEDU/CD. (25 de abril de 2022b). <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/normas-legales/2933490-034-2022-sunedu-cd>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 044-2022-SUNEDU/CD. (18 de mayo de 2022). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/372/res-044-2022-sunedu-cd-resuelve-sancionar-unc.pdf.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 019-2023-Sunedu/CD. (24 de julio de 2023).
<https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/387/resoluciOn-nd-000019-2023-sunedu-01.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 020-2023-Sunedu/CD. (31 de julio de 2023).
<https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/387/res-020-2023-sunedu-cd-resuelve-sancionar-a-la-una.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 00003-2024-SUNEDU-CD. (23 de febrero de 2024). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/407/res-003-2024-sunedu-cd-resuelve-archivar-pas-a-la-unsch.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 00004-2024-SUNEDU-CD. (23 de febrero de 2024). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/407/res-004-2024-sunedu-cd-resuelve-archivar-pas-a-la-unjbg.pdf>.

Sunedu. Resolución del Consejo Directivo N° 00005-2024-SUNEDU-CD. (23 de febrero de 2024). <https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/407/res-005-2024-sunedu-cd-resuelve-archivar-pas-a-la-unmsm.pdf>.

Tribunal Constitucional. Expediente No. 00045-2004-AI. (29 de octubre de 2005).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.pdf>.

Tribunal Constitucional. Expediente No. 01423-2013-PA/TC. (09 de diciembre de 2015).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/01423-2013-AA.pdf>.