

Transcripción N.º 1124/2020 de parte del texto del acta de la sesión extraordinaria del Consejo Universitario de fecha 9 de diciembre del 2020, aprobada en la sesión del Consejo Universitario de fecha 10 de febrero del 2021

Dirección de Asuntos Estudiantiles. Presentación del Protocolo de prevención, atención y protección para víctimas de violencia de género.-

El Rector anunció que había invitado a la profesora Rocío Espinel Cuba, directora (e) de Asuntos Estudiantiles, para que realice la presentación del Protocolo de prevención, atención y protección para víctimas de violencia de género.

A continuación, la profesora Rocío Espinel ingresó a la presente sesión virtual. Señaló que el documento presentado es parte de todo un trabajo colaborativo; este documento ha sido no solo elaborado por las personas que participan en la mesa de diálogo sino también por otras profesoras que participaron de esta colaboración.

El Rector precisó que el protocolo materia de la presente exposición es una muestra del trabajo avanzado, se ha hecho de manera compartida y dentro de un espacio de diálogo.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Comité de Protocolo

Carla Sagástegui, responsable del modelo, contenido y redacción
Giuliana Cassano y Tesania Velázquez, responsables de contenido y revisión
Lucía Santos y Paola Vignolo, supervisión legal y revisión

El presente protocolo servirá de documento base para la divulgación y difusión de las rutas de atención, medidas de protección e información necesaria para las acciones de la Universidad ante la violencia de género.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El *Protocolo de prevención, atención y protección para víctimas de violencia de género*, con el objetivo de eliminar definitivamente las acciones violentas de género en nuestra comunidad universitaria, define procedimientos para que todas las unidades y personal involucrados en tales acciones ante casos de hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género, brinden un servicio coordinado, articulado y oportuno, de tal manera que contribuyan a la sensibilización y difusión de información necesaria para reducir el número de casos de violencia de género, a la buena atención y protección de la integridad personal de la víctima, a que se consiga justas investigaciones y a que se cumpla con las sanciones contra la persona agresora.

Si bien la Ley contra la violencia hacia la mujer y los integrantes del grupo familiar regula la intervención contra diversas formas de violencia¹, una de ellas, la de hostigamiento sexual, es la única que cuenta en las universidades con instancias y procedimientos específicos por la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamientos

Sexual y su Reglamento². No obstante, la Pontificia Universidad Católica del Perú, en ánimo de proteger a toda su comunidad, además de haber incorporado la legislación en su Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios, considera que debe responder no solo ante estos casos, sino contra toda forma de violencia por razones de género o de naturaleza sexual. De esta manera, con el presente protocolo, la Universidad expresa su compromiso de atender a todas las víctimas hasta donde sus capacidades legales e institucionales se lo permitan.

1. Antecedentes

Identificar la violencia contra las mujeres como producto de un sistema estructural de opresión de género se debe a que esta nace y se ejerce por un orden, social y subjetivo, que naturaliza categorías sociales sobre los cuerpos, que abarca prácticas y actos de discriminación, indiferencia y subordinación de las mujeres y de las diversidades sexuales en los diversos ámbitos de la existencia. Esta violencia incluye agresiones materiales y simbólicas que afectan la libertad, la dignidad y la integridad de la persona.³

En la sociedad peruana, la violencia de género contra las mujeres y la población LGBTIQ+ es una práctica discriminatoria generalizada y constante sumamente compleja: al mismo tiempo que se lucha por una disminución de las brechas de género a favor de la igualdad en la relación entre los sexos y el respeto a la diversidad sexual, aún se resta de forma violenta la autonomía en la toma de decisiones vinculadas a la sexualidad, la educación escolar y profesional, y en las relaciones afectivas cotidianas.

Incluso, en el caso de las mujeres peruanas, la autonomía “puede constituir un factor de violencia originado por la frustración de los hombres frente a su falta de control sobre su vida cotidiana” de ahí que la violencia haya aumentado a pesar de que cada vez más mujeres se incorporan a la formación universitaria y el ámbito laboral⁴. Esta violencia abarca un espectro de acciones o conductas basadas en el género que puedan causar “muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado⁵”. Y se agrava al coexistir con otras prácticas de discriminación: clase socioeconómica, edad, pertenencia étnica, discapacidad, relaciones laborales, entre otras. Se trata pues de una construcción social, naturalizada en nuestra cultura, en nuestras costumbres y mentalidades que justifican la inferioridad y subordinación de las mujeres, la discriminación y maltrato a la población LGTBIQ+ y la supremacía de los varones. Por ello, la violencia de género contra las mujeres y la población LGBTIQ+ es un atentado a los derechos humanos y debe ser prevenido, sancionado y erradicado⁶.

En el año 2018 en Perú se registraron 150 casos de feminicidio, donde 5 de cada 10 víctimas tenía entre 18 y 29 años⁷. En el año 2019 hemos tenido 168 casos de feminicidio. En la misma línea, en 2019, los Centros de Emergencia Mujer atendieron un total de 155,092 casos de violencia de género, de los cuales el 36% de víctimas tenían entre 18 y 35 años. Es importante considerar que este es el rango de edad en el que probablemente se encuentra la mayoría de estudiantes de pregrado, posgrado, practicantes, jefes de práctica y asistentes de docencia de la universidad. Al respecto, se ha encontrado que el 65% de universitarias y universitarios en Perú señaló haber sido víctima de violencia de género alguna vez en su vida; y 47.8% reportó haberlo sido en el último años⁸.

Feminicidios en el Perú

Perú: casos de feminicidio 2015- 2019

Fuente: MIMP

2015: 95

2016: 124

2017: 121

2018: 150

2019: 168

Aunque resulte sorprendente, el Perú fue pionero en la creación de instituciones especializadas en la violencia de género en Sudamérica: en el año 1992 se creó la primera Comisaría de la Mujer, como respuesta a las demandas de la sociedad civil frente al trato humillante y discriminatorio de policías hombres. Desde entonces, frente a las situaciones de violencia de género, se fueron creando instituciones especializadas que hoy en día abarcan apoyo psicológico, legal y social. Si bien se ha buscado mejorar la atención a través de oficinas especializadas como los Centros de Emergencia Mujer o las Comisarías de la Mujer, la Ley N° 26260 de Protección frente a la Violencia Familiar establece un protocolo de denuncia, investigación y sanción que pone como principales actores a la Policía Nacional, al fiscal y al juez (integrantes de instituciones con una larga tradición de indiferencia y discriminación de género) como encargados de intervenir y de abrir un proceso que conduzca a una posible sanción o pena; como consecuencia, el rechazo al trato dado a la mayoría de denunciantes es un factor que se suma a la serie de factores individuales y socioculturales que limitan el acceso a los servicios de denuncia y justicia. Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar ENDES 2018, solo el 28,9% de las mujeres víctimas de violencia física puso una denuncia. Como respuesta para poder brindar un servicio de justicia más rápido y cercano a las víctimas, el Poder Judicial dispuso el año 2020 el funcionamiento de Módulos Integrados de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en los distritos judiciales con mayor incidencia. Estos módulos permitirán que las víctimas accedan a un recurso sencillo, rápido y eficaz siendo atendidas por jueces especializados que dictarán las medidas de protección y cautelares para la protección de sus derechos.

La Defensoría del Pueblo realizó en el año 2019 un informe de supervisión¹⁰ a nivel nacional sobre 46 universidades públicas y privadas licenciadas por la Superintendencia Nacional de Educación (SUNEDU) acerca del hostigamiento por ser una de las manifestaciones de la violencia de género más común en las universidades. A pesar de ello, solo el 57% de universidades supervisadas contaba con normas administrativas para la atención del hostigamiento sexual, existiendo una brecha entre las universidades privadas (75% contaba con normas) y las universidades públicas, de las que solo el 36% había establecido las regulaciones pertinentes. Las consecuencias de este tipo de violencia se presentan tanto a nivel psicológico como físico. Las mujeres víctimas de hostigamiento sexual en el espacio universitario, señala el informe, pierden el interés por seguir estudiando, ven afectadas su salud física y mental, al mismo tiempo que los casos no atendidos polarizan a la comunidad universitaria.

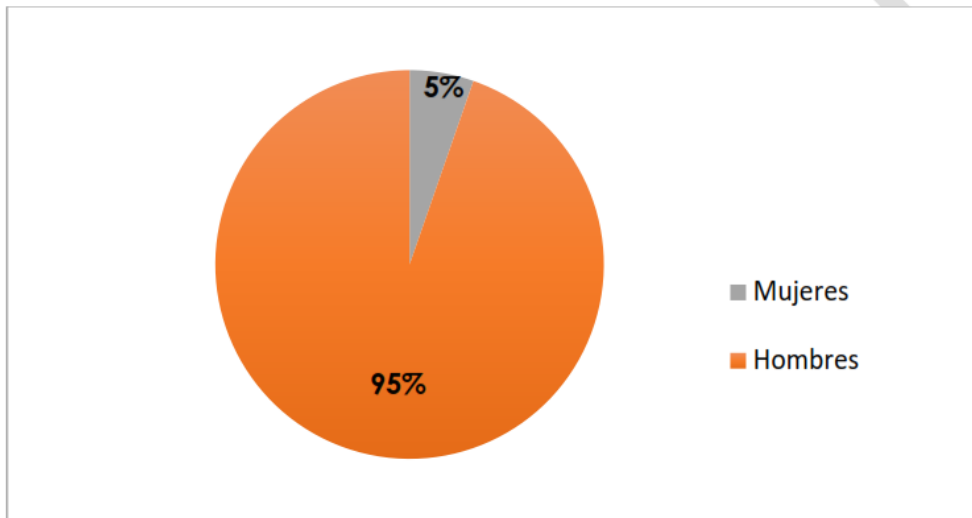
2. La violencia de género en la PUCP

La violencia de género es un problema complejo y persistente que afecta a la mayor parte de la población, pero que tiene como principal víctima a las mujeres jóvenes y adolescentes. El año 2018 se llevó a cabo el primer estudio cuantitativo sobre hostigamiento sexual hacia estudiantes de pregrado en la PUCP como parte de un estudio comparativo entre universidades latinoamericanas¹¹. El diagnóstico consistió en la aplicación de una encuesta anónima a una muestra representativa de 1766 estudiantes, del total de matriculados en el pregrado (22,711). Cuando se les preguntó si habían sufrido hostigamiento sexual, solo el 14.1% dijo que sí, pero cuando se les preguntó si habían sido besadas o besados sin desearlo, si se habían incomodado porque les mostraron material pornográfico, si recibieron preguntas sobre su vida sexual y muchas otras manifestaciones de hostigamiento, resultó que el 66% sí había sufrido hostigamiento sexual (aumentando al 76.3% en el caso de las mujeres) pero no lo consideraban denunciabile, no sabían que se podía denunciar o no denunciaron porque temieron que no se les creería.

En el último periodo de marzo 2019 a setiembre 2020, de los casos de hostigamiento sexual denunciados a la Comisión Especial de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el 65% de ellos implicó a un compañero o ex enamorado, un 14% de los casos denunciados ocurrieron entre miembros de la comunidad sin vínculo alguno y el 11% de los casos denunciados involucró a un docente o predocente. Respecto de las víctimas de violencia de género protegidas desde setiembre del 2019 a través de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, 50% de casos han sido de violencia física por razón de género, llegando uno a intento de feminicidio; la otra mitad fueron violaciones. Del total, el 88% de las víctimas han sido mujeres. El 61% de sus agresores fueron compañeros o ex enamorados, 17% familiares, 11% fueron predocentes y 11% extraños. El 70% de los casos han sido denunciados en una comisaría.

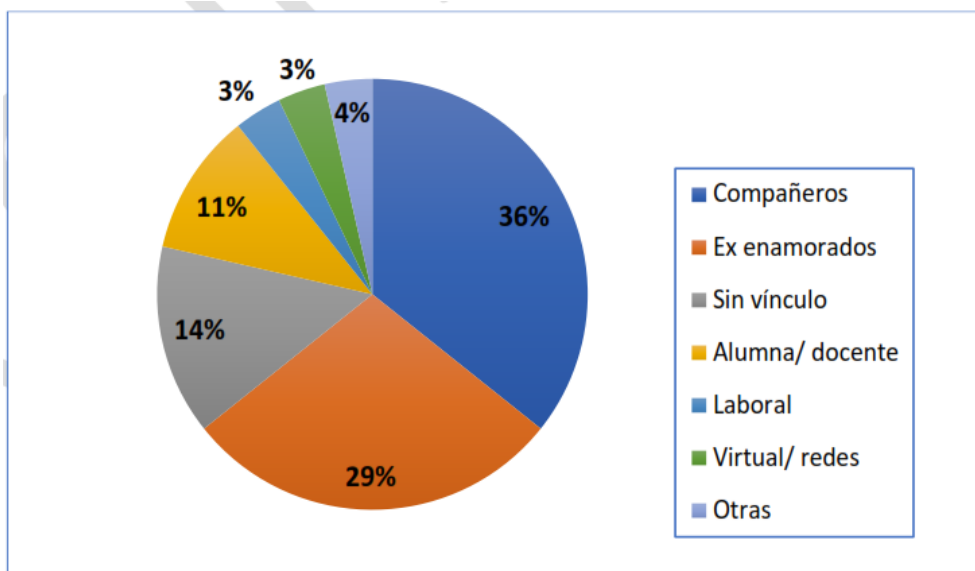
Denunciados ante la Comisión Especial

2016 - Setiembre 2020 (No casos)¹²



Tipo de vínculo o relación entre denunciante y denunciado

Marzo 2019- Setiembre 2020

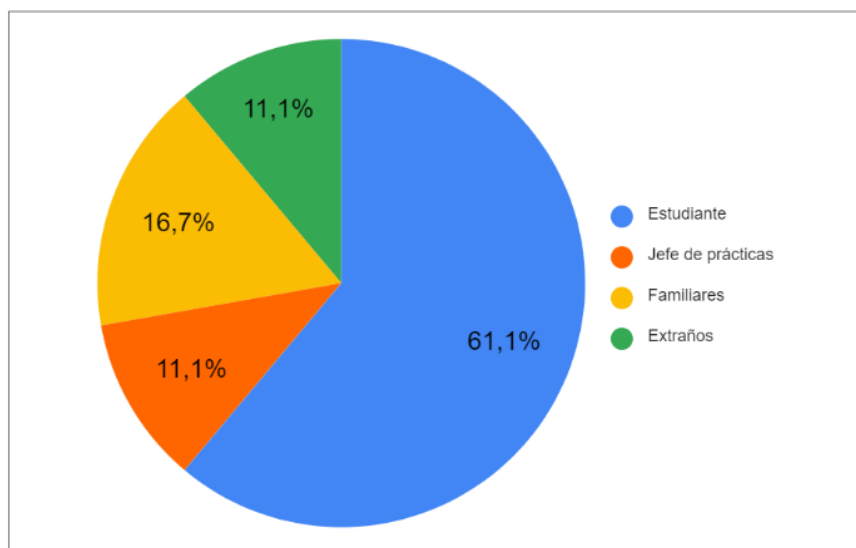


*Virtual/redes se refiere a que el primer contacto entre ambos se dio por redes sociales.

Casos de violencia de género atendidos por la Dirección de Asuntos Estudiantiles

Tipo de vínculo o relación entre denunciante y denunciado

Setiembre 2019 – Setiembre 2020

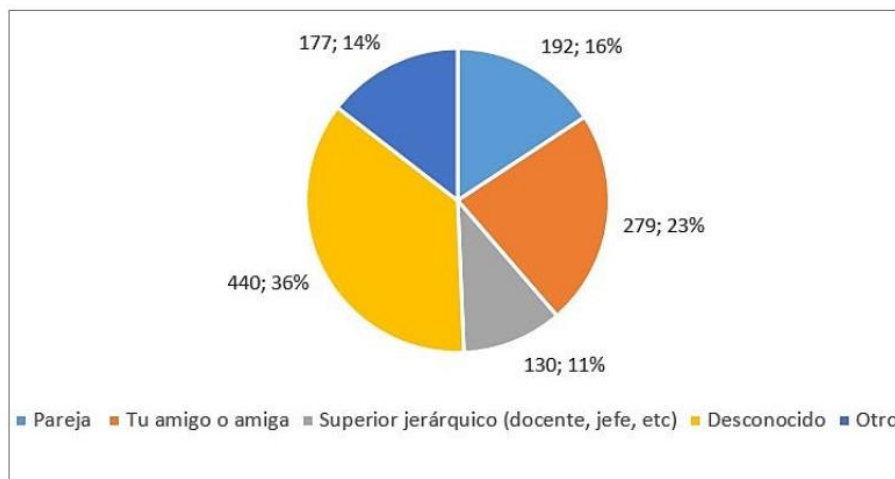


Fuente: Oficina de Iniciativas Estudiantiles

El estudio sobre hostigamiento del año 2018 alertó a la universidad al señalar que en su muestra al menos el 76% de estudiantes había experimentado al menos una de catorce manifestaciones de hostigamiento sexual en el campus. Dos años más tarde, se realiza el *Diagnóstico sobre la violencia de género en la PUCP*¹³, abarcando una investigación cuantitativa y cualitativa que trasciende el estado del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria. Del total de la muestra (1714 estudiantes), el 56.6% de estudiantes mujeres y el 14.9% de estudiantes hombres ha pasado por un episodio de violencia de género en algún momento de su vida; pero al llegar al 2020 solo el 27.7% de mujeres y el 5.91% de hombres lo ha vivido en la PUCP¹⁴.

El nuevo diagnóstico expone que en los casos de violencia de género el 73% de agresores son hombres heterosexuales, 8% mujeres heterosexuales y 9% hombres y mujeres LGTBIQ+. El 10% no pudo determinar el género de su agresor. Respecto del vínculo, aumenta considerablemente la cifra de extraños o desconocidos hasta el 36%.

Vínculos con la persona agresora



Fuente: Diagnóstico sobre la violencia de género adaptado a gráfico por Oficina de Iniciativas Estudiantiles

El número de denuncias también ha aumentado notoriamente. El año 2018 solo el 1.8% de mujeres y el 1% de estudiantes hombres denunció ante autoridades de la universidad el haber vivido hostigamiento sexual y dos años después ya el 6.43% de la muestra de estudiantes que habían vivido un episodio sí había denunciado. Sin embargo, la mayoría de estudiantes no lo ha hecho. Las razones levantadas por ambos diagnósticos son disímiles, pues las dos principales señaladas el año 2018 (no sabía que se podía denunciar 35.9% y no lo consideró denunciante 31.3%) no han estado entre los resultados presentados por el estudio del año 2020, que exponen las razones de la vergüenza (31%), la desconfianza en los procedimientos de la universidad (27%), y el miedo a que no les crean (25%)¹⁵ como las más resaltantes.

Del porcentaje de estudiantes que acudieron ante alguna autoridad PUCP para denunciar (6.43%), el 38% ha sentido que han creído en su testimonio y que contaron con apoyo y confianza para continuar con la denuncia del hecho. No obstante, hay un preocupante porcentaje, cercano a la cuarta parte, que señaló haber experimentado revictimización, acusación o indiferencia.

Intervenciones contra la violencia de género en la PUCP

El esfuerzo de la Universidad para lograr igualdad de género y establecer medidas para luchar contra expresiones de violencia de género es resultado de un proceso que se inicia con la paulatina incorporación de mujeres estudiantes, docentes y trabajadoras a espacios de toma de decisiones al interior de la Universidad; en la década de 1990, con la creación del Diploma de Género, se institucionalizan los estudios a la par que se incentiva la inclusión de cursos relacionados a la investigación con perspectiva de género y la consolidación en el campus de campañas de sensibilización, así como alianzas con el Estado, universidades de América Latina y programas de la Unión Europea establecidas a partir del año 2009. El año 2012 el Diploma deviene en la Maestría en Estudios de Género y fortalece la especialización en violencia. Sumadas las alianzas mencionadas con el aumento de conciencia conseguido por el movimiento feminista en la universidad, en el país y en la región, el año 2015 se aprueban las “Políticas de igualdad de género para la docencia”, al año siguiente, se establece el Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a estudiantes y docentes, y se instala como órgano autónomo la Comisión Especial para la Intervención frente al Hostigamiento Sexual, encargada de recibir denuncias contra estudiantes y docentes, investigar y sancionar en primera instancia de acuerdo con la legislación vigente. De esta manera, la PUCP fue la primera universidad en el Perú en contar con un órgano especializado para intervenir en casos de hostigamiento sexual¹⁶. Ese mismo año 2016 la Universidad se incorpora al programa de la Cátedra UNESCO de Género para mejorar el desarrollo de la investigación, capacitación, programas, redes universitarias y cooperación interuniversitaria sobre el tema y el año 2018 realiza el primer Estudio sobre hostigamiento sexual en estudiantes de la universidad, donde se comprueba, como señalamos líneas arriba, que muchas de las manifestaciones de hostigamiento se habían naturalizado y por eso no se denunciaban.

El año 2019, el movimiento universitario feminista de la PUCP tras una protesta por el intento de feminicidio sufrido por una de sus compañeras y la falta de procedimientos establecidos para atenderla, acuerda con el Rectorado constituir una Mesa de Diálogo

contra la Violencia de Género. Al terminar el año, la Universidad logró construir con estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades en trabajo conjunto un enfoque de atención a víctimas de violencia de género para toda la comunidad universitaria y rutas transitorias que abarcaban el apoyo psicológico, académico y legal, las instituciones y unidades que debían atender el acompañamiento, la denuncia y la sanción, y las medidas de seguridad y disciplinarias correspondientes. Se encarga la elaboración del diagnóstico ya comentado sobre la violencia de género en la PUCP, con énfasis en la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria y un Protocolo contra la violencia de género articulado con el Reglamento Unificado. El año 2021 con el nuevo Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP se establece según la legislación vigente un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el ámbito educativo y otro Comité para el ámbito laboral. Por Ley la Comisión da paso al Comité y empiezan a trabajar con el respaldo de la investigación especializada e informes de la Secretaría Técnica, único órgano de instrucción disciplinario de la Universidad. El presente Protocolo surge de esta cadena de intervenciones, del saber ahí acumulado y se ampara en el compromiso de la PUCP por garantizar un campus seguro, libre de violencia de género y de cualquier otra forma de abuso sexual o de poder que afecte a toda la comunidad universitaria.

3. Marco Normativo

La violencia de género atenta contra los derechos reconocidos por la Constitución Política (1993) pues esta daña la dignidad humana (artículo 1°), la integridad personal física, psíquica y moral (artículo 2° inciso 1), la igualdad (artículo 2° inciso 2), la intimidad, la salud (artículo 7°) y el derecho a trabajar (artículo 2° inciso 15) y estudiar en un ambiente seguro y libre de discriminación (artículos 18 y 2° inciso 2).

La Ley Universitaria N° 30220 (2014) es la primera en la historia de la educación superior en el Perú en incluir en su artículo 5° inciso 16 el rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y en establecer en su artículo 95°, inciso 7, que es causal de destitución realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual tipificados como delito en el Código Penal. El año 2015 se publica La Ley N° 30364 contra la violencia hacia la mujer y los integrantes del grupo familiar, que parte en el artículo 5° inciso b de que el acoso sexual en las instituciones educativas es una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres. Y aporta los derechos de la víctima de violencia en el campo de la educación:

- Cambio de lugar y horario de estudios.
- Justificación de inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia, sin exceder de 5 días en un período de 30 días o más de 15 días en un período de 180 días;
- Atención especializada en el ámbito educativo de las secuelas de la violencia sin desmedro de la calidad del servicio educativo; y
- Como obligación del Estado, favorecer la permanencia o reinserción de las víctimas en el ámbito educativo.

El año 2018, la Resolución Ministerial N° 380-2018 del Ministerio de Educación aprueba los lineamientos para elaborar los documentos normativos internos, para prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria pública, dejando a voluntad de las universidades privadas su adopción. Ese mismo año se

publica el Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora el acoso sexual como delito en el Código Penal.

El año 2019, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que actualiza y reemplaza el promulgado el año 2003. En él se establecen los procedimientos específicos para la atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en distintos espacios, los cuales incluyen el laboral y el educativo (público y privado). En esta ocasión se incluyen acciones de prevención (artículo 47º) del hostigamiento sexual, vinculado a la Defensoría Universitaria y el Departamento de Bienestar Universitario, y la necesidad de contar con documentos normativos que sigan los Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, establecidos mediante la Resolución Viceministerial N° 294-2019 MINEDU el mismo año.

En el marco de toda esta legislación que lo precede, el año 2020, el Consejo Universitario aprueba el nuevo Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la Universidad que dedica el capítulo segundo exclusivamente al Régimen de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual que guía el presente protocolo.

4. Definiciones

Las definiciones compartidas han sido tomadas de la legislación nacional vigente¹⁷:

Conducta de naturaleza sexual. Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta sexista. Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Daño psíquico. Implica la existencia de un nexo causal con un evento violento que es experimentado como traumático. Afecta o altera algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona que puede presentarse de dos maneras: como un cuadro psicopatológico o como un menoscabo del funcionamiento integral de la persona expresado en un síndrome difuso. Causa una limitación o disminución del funcionamiento biopsicosocial, lo cual puede ser tanto una condición nueva en el sujeto como incrementar una discapacidad anterior, pudiendo alterar el proyecto de vida.

Hostigada/o. Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

Hostigador/a. Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

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.

Queja o denuncia¹⁸. Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal, escrita o electrónica, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que el órgano competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

Relación de autoridad. Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

Relación de sujeción. Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

Violencia de género. Cualquier acción o conducta basada en género, que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado, como manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres, varones y población LGTBIQ+.

Violencia física. Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

Violencia psicológica. Es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede afectar o alterar algunas de las capacidades de la persona, por un hecho o un conjunto de situaciones de violencia, que determinan un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo.

Violencia sexual. Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

5. Principios

La Universidad reconoce que la violencia de género atenta contra la **persona humana y el respeto de su dignidad**, siendo el fin supremo de la sociedad y del Estado asegurar su protección. Su diversidad de manifestaciones puede generar tanto un ambiente intimidatorio, hostil o humillante como dañar a la persona y afectar sus relaciones personales, su situación laboral, formativa o de cualquier otra índole.¹⁹

Por ello sus autoridades se comprometen a que toda persona de la comunidad universitaria pueda ejercer su derecho de realizar sus actividades educativas, formativas

y laborales en un **ambiente sano y seguro**, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño personal y profesional.²⁰

La Universidad, sus autoridades y toda persona involucrada en la prevención, atención y protección de la violencia de género aseguran que en todo momento respaldarán **la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género**. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas será considerada discriminación, la cual se encuentra prohibida. En el mismo marco, se actuará con pertinencia y se realizará una **atención diferenciada** si las personas involucradas provienen de contextos cultural o lingüísticamente distintos.²¹

Todas las personas involucradas en la prevención, atención y protección de la violencia de género en la Universidad **garantizarán el respeto de la integridad física, psíquica y moral** de las partes involucradas. Para ello, dispone de medidas de prevención de actos de violencia de género, así como de medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.²²

Como parte de las medidas de protección, la Universidad asegura que la información contenida en los procedimientos regulados por la Ley nacional y el *Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la Universidad* tienen **carácter confidencial**, por lo que nadie podrá brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia; así mismo, establece que adoptará todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para **evitar que la víctima de violencia de género sea revictimizada**.²³

La Universidad quiere dejar en claro que las personas involucradas en los procedimientos iniciados al amparo de la Ley y el Reglamento, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al **debido procedimiento**, que comprende: el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un **plazo razonable** y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.²⁴

La Universidad reconoce la calidad de **prueba preconstituida**²⁵ a la declaración de la víctima y se compromete a no exponerla a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal; y asegura que las personas que intervengan en el procedimiento **evitarán cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima** de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.²⁶

A la par, la Universidad ha determinado, en concordancia con la Ley, que las unidades y las personas responsables podrán dirigir e impulsar, sin necesidad de denuncia, **investigaciones de oficio**, y obtener pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución de procedimientos que así lo requieran.²⁷

Comprometiéndose a no afectar los derechos e intereses de denunciantes y denunciados, la Universidad, sus autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción de la violencia de género, **interpretarán las normas**

contenidas en la Ley y en el Reglamento de la forma más favorable a la admisión y decisión final de la denuncia y ajustarán su actuación para evitar acciones o formalismos que puedan entorpecer el desarrollo del procedimiento, de tal manera que se pueda alcanzar la decisión final en los **plazos legalmente establecidos**.²⁸

Las autoridades universitarias serán las responsables de **velar por el cumplimiento de la normativa y procedimientos** que contempla el Reglamento y este Protocolo. Pero independiente de las responsabilidades institucionales, cada miembro de nuestra comunidad universitaria será responsable de conocer y de llevar a la práctica los principios de este Protocolo.

7. Ámbito de aplicación

El protocolo abarca acciones para la prevención y atención de violencia de género a las personas que forman parte de la comunidad universitaria, tales como alumnas y alumnos de pregrado, posgrado, personal docente y administrativo.

La aplicación del presente Protocolo se activará ante el reporte de hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género en cualquier espacio institucional o fuera de este, en cualquier actividad, siempre y cuando involucren una persona vinculada con la Universidad. Excepcionalmente, se podrá activar la atención para los casos que se presenten dentro de los programas de Educación continua.

8. Prevención de la violencia de género

La prevención hace referencia a las medidas políticas, jurídicas, administrativas y culturales, adoptadas para fomentar la defensa de los derechos humanos y, así, contrarrestar los efectos nocivos y las consecuencias negativas de los discursos sociales²⁹. En ese marco, la prevención de la violencia de género es el conjunto de aquellas medidas, lineamientos y políticas que tienen como objetivos impedir la ocurrencia del hecho violento, y limitar su desarrollo³⁰. La prevención, de la mano con los procedimientos adecuados de investigación y sanción, juega un rol crucial en la reducción de la violencia de género en las universidades porque el espacio educativo no es solo aquel en el que se imparten los conocimientos académicos, sino también en el que se incide sobre el desarrollo integral de las personas³¹.

De ahí que nuestra universidad tenga como objetivo lograr mayor conocimiento y sensibilización, a partir de brindar información y sensibilizar sobre los factores de riesgo y protección en torno a la violencia de género. La sensibilización es central pues genera la toma de conciencia necesaria para incidir en el cambio e intervenir para detenerla³².

Componentes de la prevención de la violencia de género

La prevención incluye diversos componentes relacionados a la sensibilización y la difusión de información necesaria para cambiar la cultura institucional, para reducir el número de personas que son víctimas de violencia de género y lograr una comunidad universitaria libre de acciones violentas. Cuenta con estrategias efectivas que incluyen acciones de concientización y educación para involucrar a nuestra comunidad³³. Cada intervención estratégica está destinada a promover la participación y el cambio colectivo, enfocada en la modificación de las creencias hegemónicas que alientan y

normalizan la violencia y resultan ser perjudiciales para todas las personas³⁴, y busca el cambio de comportamientos que son consecuencia de dichas³⁵.

En ese sentido, las estrategias y acciones para la prevención de la violencia de género están dirigidas a toda la comunidad PUCP y se encuentran divididas en cuatro componentes: capacitación, comunicación, gestión del conocimiento y visibilización de procedimientos y mecanismos institucionales de atención.



8.1 Capacitación

Tiene como objetivo principal difundir y sensibilizar acerca de las desigualdades de género, los mecanismos de discriminación a mujeres y población LGTBIQ+ y la violencia de género. En una capacitación se brinda información con el fin de concientizar sobre los factores de riesgo y protección, así como las manifestaciones, causas y consecuencias de la violencia de género y el establecimiento de límites entre las personas resaltando la importancia de los roles de poder en la enseñanza. La sensibilización es una estrategia psicosocial crucial para identificar la violencia de género, pues permite cuestionar y transformar los discursos sociales hegemónicos en torno a la violencia³⁶.

Las principales acciones que apuntalan el objetivo son:

- Capacitación a autoridades
- Inducción a docentes, predocentes y nuevas y nuevos jefes de práctica
- Capacitación a personal de las diferentes unidades
- Capacitación a estudiantes ingresantes
- Talleres abiertos para estudiantes
- Capacitación a personal tercerizado
- Firma de compromisos por distintos integrantes de la comunidad universitaria a no ejercer acciones de violencia de género

Las temáticas relacionadas con violencia de género que se abordarán como prioritarias son:

- Manifestaciones de la violencia de género
- Causas y consecuencias de la violencia de género
- Factores de riesgo y protección frente a la violencia de género
- Cuerpo, sexualidad y socialización
- Consentimiento y establecimiento de límites
- Rol docente
- Espectador activo
- Divulgación del protocolo y canales de denuncia

8.2 Comunicación

El objetivo de este componente es informar y concientizar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género, sus manifestaciones, causas, consecuencias, así como los canales institucionales para su denuncia. Incluye difusión de las acciones implementadas y por venir, así como la presentación de mensajes comunicacionales dirigidos a la comunidad universitaria acerca de la igualdad de género.

Principales acciones:

- Videos breves de inducción al inicio de cada semestre académico, dirigido al cuerpo estudiantil, en el que se detalla qué es la violencia de género, cuáles son señales de alerta y las rutas de atención en el campus universitario.
- Campañas comunicacionales durante el semestre académico, a través de las redes sociales y todos los medios de comunicación institucional de la universidad sobre la violencia de género, cuidado del cuerpo, sexualidad integral y socialización, relaciones de poder, consentimiento, relaciones tóxicas, rutas de atención y el protocolo de la universidad.
- Intervenciones en campus acerca del hostigamiento y otras formas de violencia de género, de las rutas de atención y para fomentar la responsabilidad de cuidarnos entre quienes integramos la comunidad universitaria.
- Intervenciones en cada curso durante la primera semana de clase para difundir información acerca del hostigamiento y otras formas de violencia de género y las rutas de atención.
- Intervenciones en cursos que cuentan con trabajo de campo para abordar el hostigamiento y otras formas de violencia de género en actividades fuera del aula.
- Intervenciones en el espacio físico del campus: afiches comunicacionales, stickers, infografías en puntos estratégicos de la universidad (aulas, bibliotecas, comedores, servicios higiénicos, ascensores, etc.) con información de señales de alerta y para desnaturalizar la violencia de género.

8.3 Gestión de conocimiento

El objetivo es fomentar formación e investigación relacionadas con la violencia de género para incrementar el conocimiento y la producción académica, y así mejorar la comprensión de la situación en nuestra sociedad y renovar acciones, estrategias y políticas.

Las acciones necesarias para su fomento son:

- Transversalizar el enfoque de género en las mallas curriculares de cada facultad.
- Establecer espacios de discusión y reflexión con estudiantes y docentes: coloquios, conversatorios, ciclos de cine, presentación de libros, etc.
- Implementar talleres de cuerpo, sexualidad y socialización para estudiantes.
- Ofrecer talleres de sensibilización sobre el enfoque de género y violencia de género.
- Fomentar la investigación, estudios y su divulgación sobre violencia de género en los diferentes grupos de investigación de la universidad.
- Crear cursos académicos dirigidos a ingresantes acerca de la violencia de género.
- Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de violencia sexual y los riesgos para que estas sucedan.

8.4 Visibilización de procedimientos y mecanismos institucionales de prevención y atención

Fortalecer y divulgar políticas y reglamentos, así como los procedimientos del presente Protocolo de Prevención y Atención para Víctimas de Violencia de Género.

Para ello, las acciones a realizar son las siguientes:

- Asegurar la incorporación de las acciones de este protocolo en los objetivos del Plan Estratégico Institucional a cargo de la Dirección Académica de Planeamiento y Evaluación.
- Conducir con enfoque de género los procesos de contratación, promoción, ratificación y remoción de los profesores de la Universidad en la Dirección Académica del Profesorado.
- Socializar el Protocolo de Prevención y Atención para Víctimas de Violencia de Género.
- Brindar información al personal de seguridad, vigilancia y servicios generales, sobre las rutas de atención y el trato justo y apropiado que deben brindar.
- Mantener actualizados los registros de sanciones disciplinarias en el sistema de gestión de la Universidad.
- Adjudicar a la Dirección de Asuntos Estudiantiles la supervisión del cumplimiento del sistema de prevención, atención y protección para las víctimas de hostigamiento y otras formas de violencia de género.
- Encargar al Defensor universitario la defensa y protección de los derechos, garantías e intereses tutelados en la Constitución, leyes y normativa, ante hechos, actos u omisiones de la administración universitaria que perjudiquen las funciones de prevención, atención y protección que debe brindar.

9. Procedimientos de atención

La Universidad cuenta con dos rutas de atención para los casos de hostigamiento sexual: una cuando se producen en el ámbito educativo y otra cuando ocurren en el ámbito laboral. Asimismo, cuenta con una ruta de atención para los actos de violencia física o psicológica por razones de género. Todos estos casos son considerados faltas disciplinarias en el Reglamento Unificado. De acuerdo con la normativa vigente del Estado Peruano, los casos de violencia sexual se denuncian directamente ante la Policía Nacional y el Ministerio Público.

Como veremos más adelante, todos los casos de violencia de género, incluyendo la violencia sexual, reciben medidas de protección por parte de la Universidad.

9.1 Hostigamiento sexual en el ámbito educativo

Cuando una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, le crea un ambiente intimidatorio o afecta su situación formativa se puede denunciar como hostigamiento sexual. La elaboración de la denuncia requiere respetar el tiempo que lleva a la persona afectada decidir iniciar un proceso legal, ofrecer seguridad respecto de la confidencialidad, y acompañar la elaboración formal de la denuncia.

La denuncia

La denuncia se presenta al **Comité de intervención frente al hostigamiento sexual**. En ciertos casos, es equivalente a la denuncia cuando el Comité toma conocimiento de hechos que puedan constituir hostigamiento sexual a través de otras fuentes de información. En ambos casos, el Comité inicia un procedimiento de investigación. Para ello la denuncia debe contener los datos de quien denuncia y de quien es denunciado, detallar los hechos del presunto hostigamiento y adjuntar medios probatorios si se cuenta con ellos.

En los casos en los que se encuentre en ejercicio un docente o predocente denunciado, el Comité coordina de inmediato con el Departamento y la Facultad correspondientes para que el denunciado sea suspendido como medida de protección a las alumnas y alumnos matriculados.

La persona denunciante contará con acompañamiento psicojurídico a lo largo de todo el procedimiento: durante la elaboración de la denuncia y durante la investigación de la Secretaría Técnica hasta la emisión del Informe Final de Instrucción. Si durante el proceso, las encargadas del acompañamiento identifican que la denunciante requiere apoyo psicológico debido a su estado, se coordina su derivación con la Oficina de Bienestar Psicológico.

Evaluación preliminar del Comité

El Comité de intervención frente al hostigamiento sexual emite un informe de precalificación que deriva a la Secretaría Técnica de la Universidad y pone a disposición de la víctima los servicios de protección pertinentes.

Investigación de Secretaría Técnica

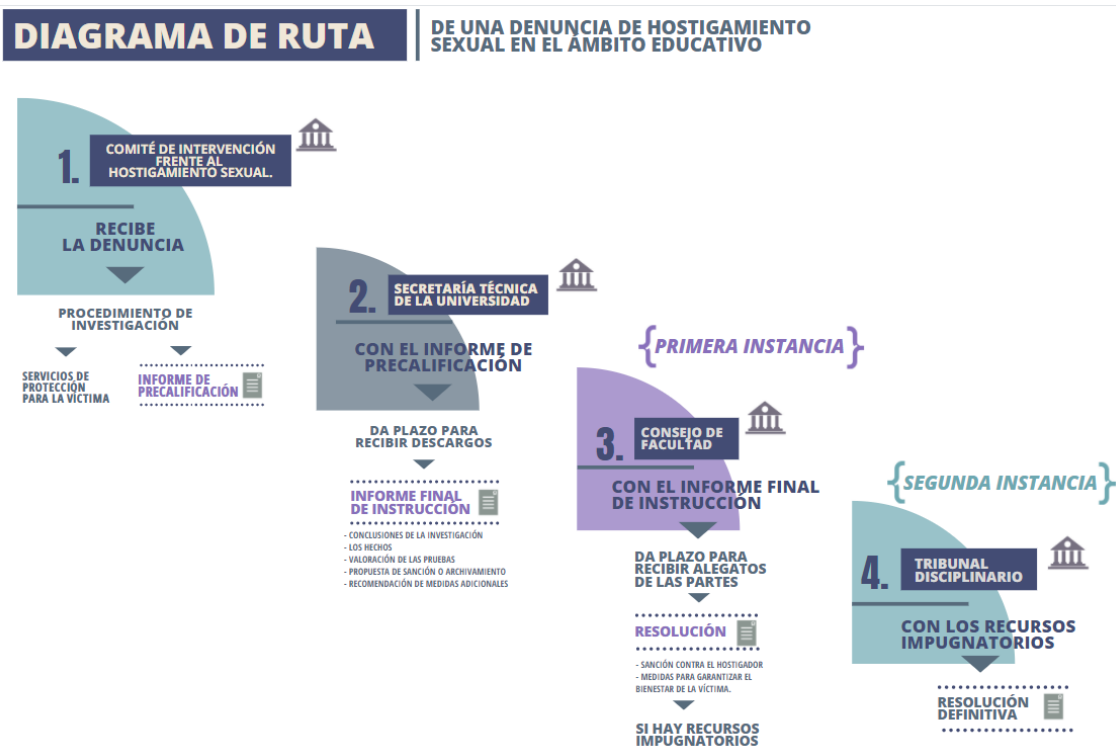
La Secretaría Técnica, una vez recibido el informe de precalificación, da un plazo al denunciado para presentar sus descargos y los medios probatorios que considere pertinentes. Luego emite el Informe Final de Instrucción con las conclusiones de la investigación. El informe contiene, además de los hechos y la valoración de las pruebas ofrecidas, la propuesta de sanción o archivamiento y la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Sanción de Consejo de Facultad

El Informe Final de Instrucción con las conclusiones de la investigación es derivado al Consejo de Facultad de la persona denunciada. Una vez recibido el Informe Final de Sanción, la Decana o Decano convoca al Consejo de Facultad y, de considerarlo pertinente, de manera excepcional otorga un plazo tanto a la persona denunciante como a la denunciada para presentar sus alegatos, adoptando las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la denunciante, evitar exposiciones que la revictimicen e impedir que coincida en el mismo espacio que el denunciado. Finalmente, el Consejo de Facultad emite una resolución que contiene la sanción contra el hostigador y las medidas para garantizar el bienestar de la víctima.

Impugnación y decisión del Tribunal Disciplinario

Cuando el denunciado o la víctima presentan recursos impugnatorios ante el Consejo de Facultad, es decir, solicitan la anulación o revocación del proceso por un vicio o un error, el Consejo lo eleva al Tribunal Disciplinario. La decisión del Tribunal Disciplinario es definitiva.



9.2 Hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Cuando una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, le crea un ambiente intimidatorio o afecta su situación laboral se puede denunciar como hostigamiento sexual.

La Denuncia

El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual Laboral de la **Dirección General del Talento Humano** (DGTH) recibe las denuncias o quejas y dicta las medidas de protección correspondientes. Es el órgano de instrucción que investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. El comité inicia el procedimiento y pone a disposición de la víctima los servicios de protección correspondientes.

Informe del Comité

Una vez recibida la denuncia, el Comité emite un informe que contiene además de la descripción de los hechos y la valoración de los medios probatorios, la recomendación de sanción aplicable o de archivamiento, y de ser el caso, la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El Comité elabora un informe.

La Decisión final de la DGTH

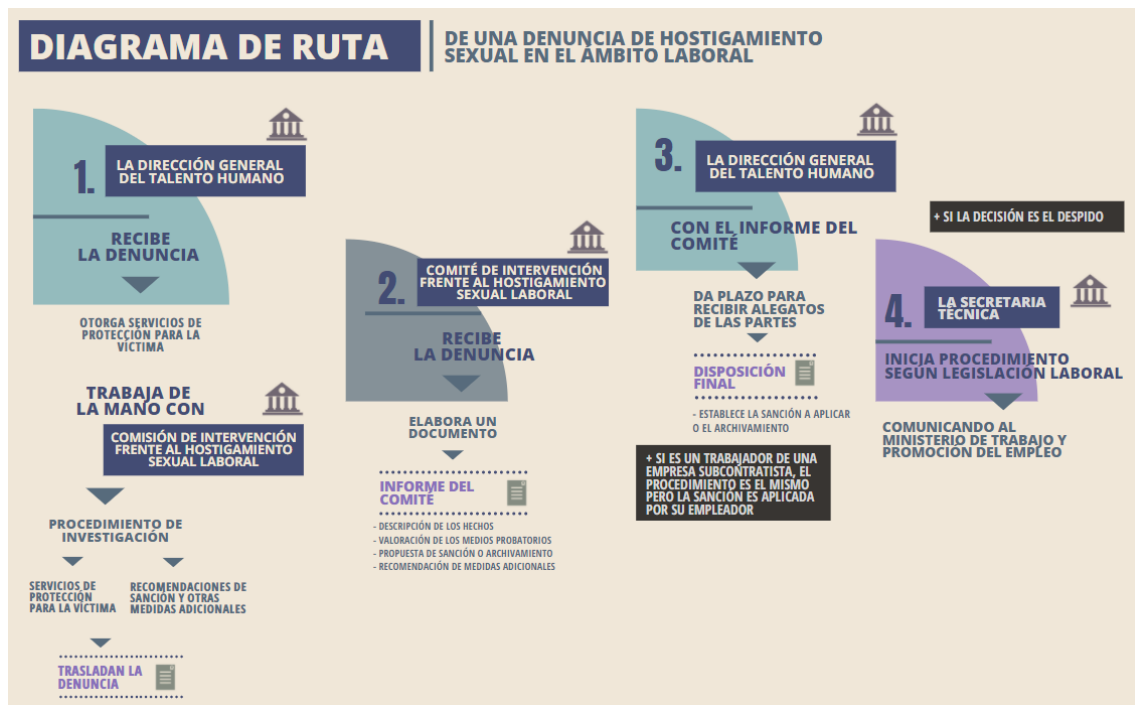
La Dirección de Gestión del Talento Humano recibe el informe del Comité y antes de emitir su decisión, traslada el informe a las personas involucradas otorgándoles un plazo para la presentación de sus alegatos, tomando las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la denunciante, evitar exposiciones que la revictimicen e impedir que coincida en el mismo espacio que la persona denunciada. La Decisión final establece la sanción a aplicar o la disposición de archivamiento.

Informe al Ministerio de Trabajo

Si la decisión adoptada es el despido, se inicia un procedimiento de acuerdo con la legislación laboral. La decisión final es comunicada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Secretaría Técnica.

Empresa subcontratista

El procedimiento de investigación ante el Comité de actos de hostigamiento sexual por trabajadores que formen parte de empresas subcontratistas y que tengan contacto directo con personal de la Universidad, es también llevado a cabo por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, pero la sanción es aplicada por la empresa subcontratista.



9.3 Violencia por razones de género

Cometer actos de violencia, sean físicos o psicológicos, por razones de género son consideradas faltas muy graves en el Reglamento Unificado. Por esa razón, los procedimientos disciplinarios serán llevados a cabo en primera instancia por la Comisión Disciplinaria para estudiantes y por la Comisión Disciplinaria para docentes y predocentes como única instancia.

La denuncia

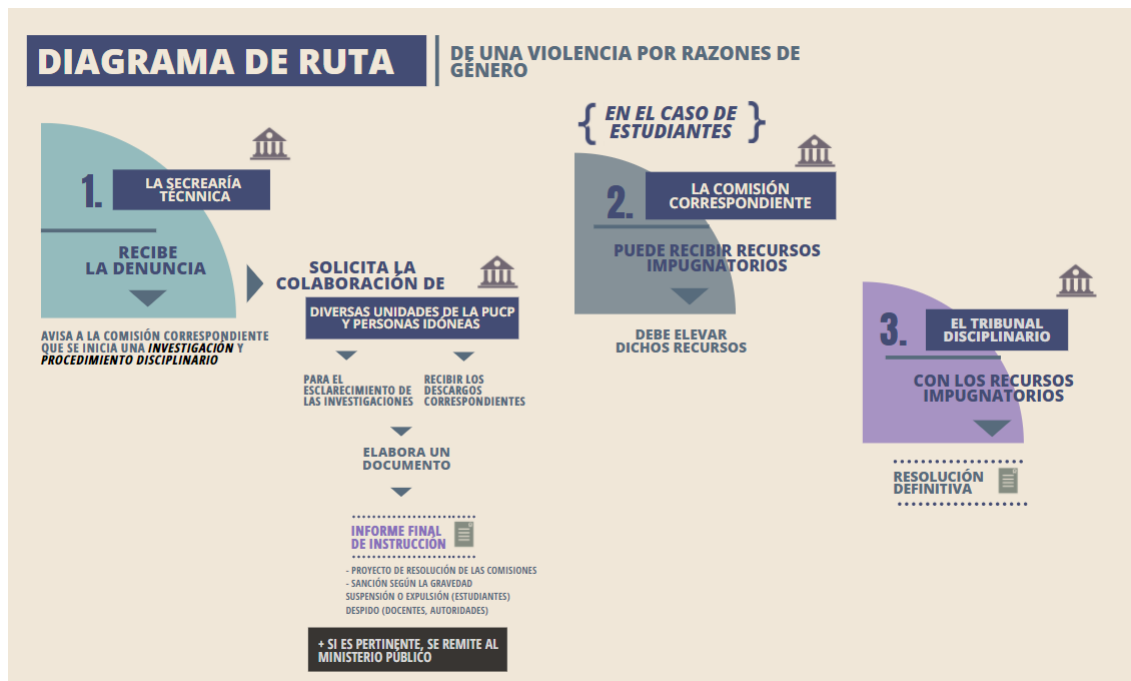
Las denuncias por posibles faltas las recibe la Secretaría Técnica que avisa a la Comisión disciplinaria correspondiente (de estudiantes o de docentes y predocentes) el inicio de la investigación y procedimiento disciplinario. Para ello, solicita a diversas unidades y personas su colaboración para el esclarecimiento de las investigaciones, recibe los descargos del denunciado y todos los medios probatorios.

Informe Final de Instrucción

La Secretaría Técnica realiza el informe y elabora un proyecto de resolución de las Comisiones. En caso lo considere pertinente, el procedimiento es remitido al Ministerio Público para la investigación correspondiente. Las faltas muy graves serán sancionadas, en función de su gravedad, con la imposición de suspensión o expulsión en los casos de estudiantes, y en los casos de docentes y autoridades la sanción será el despido.

Impugnación y decisión del Tribunal Disciplinario

Cuando el denunciado es estudiante y presenta recursos impugnatorios ante la Comisión, esta lo eleva al Tribunal Disciplinario. La decisión del Tribunal Disciplinario es definitiva.



9.4 Otras formas graves de violencia de género

Cuando una persona es forzada o coaccionada a realizar actividades de naturaleza sexual en contra de su voluntad o en ausencia de ella, o cuando hay intento de feminicidio, nos encontramos ante casos graves de violencia de género. Estos casos deben ser denunciados ante la Comisaría y el Ministerio Público (Fiscalía). Todas las medidas de protección o cautelares los dicta el Juzgado de Familia en una audiencia única y duran hasta que un Juzgado Penal o de Paz dicte la sentencia.

La Universidad brinda todos los servicios de protección a toda víctima de violencia. Y en caso la persona afectada toma la decisión de denunciar y enfrentar el proceso legal, incluye medidas específicas para su seguridad. Solo en los casos en que los profesionales de la Universidad, mientras le dan los servicios de protección a la persona agravada, consideran que peligra su vida si no se detiene al agresor, la Universidad podrá avisarle de manera debida que realizará la denuncia ante la Policía Nacional sin que sea necesario su consentimiento.

Si Secretaría General recibe notificaciones del Poder Judicial sobre investigaciones sobre violencia de género que implican a integrantes de la comunidad universitaria de inmediato lo comunica a la Dirección de Asuntos Estudiantiles para activar el protocolo.

10. Medidas y servicios de protección

La Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAES) tiene a su cargo el Servicio de Protección a Víctimas de Violencia de género que trabaja de manera coordinada con las unidades

comprometidas en cada caso particular. Los casos pueden llegar directamente o ser derivados de la instancia que se encuentra llevando la investigación en la misma universidad. En todo momento, la DAES se compromete a guardar todas las medidas vinculadas a la confidencialidad del caso. Los servicios cubren cuatro ámbitos de protección: acompañamiento psicológico, adaptación académica o laboral, orientación legal y medidas de seguridad.

Consentimiento y Testimonio

Debido a lo difícil que es para una víctima de hostigamiento realizar una denuncia, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y la DAES ofrecen acompañamiento psicológico de manera inmediata. Muchas veces, este es el primer espacio en el que una persona denunciante cuenta esta experiencia, con toda la carga emocional que ello conlleva y se acompaña a la denunciante durante el proceso de realización de la denuncia de manera formal.

Con el fin de evitar la revictimización de la persona que requiere de protección, basta el primer testimonio para su derivación y no se solicita más información que la brindada en el expediente, el cual queda guardado en la DAES y es la base que pueden solicitar, bajo medidas de confidencialidad, las unidades que brindarán protección profesional en los cuatro ámbitos planteados.

En caso sea la DAES, la primera unidad con quien la persona agravada se comunica, se solicita el testimonio por escrito para que no deba relatar una y otra vez los acontecimientos ocurridos, salvo que desee lo contrario. De inmediato, la DAES ofrece información relevante respecto de las medidas de protección y para activarlas se solicita el consentimiento de los servicios recomendados dependiendo del estado en el que se encuentre la víctima.

En caso la víctima sea menor de edad o se encuentre en una situación particular de vulnerabilidad y capacidad para tomar decisiones, en aras de que se tomen las medidas pertinentes de protección, la universidad se comunica con familiares o una persona adulta responsable de su bienestar durante el proceso.

10.1 Acompañamiento psicosocial

Se cuenta con un equipo de psicólogas capacitadas y supervisadas en violencia de género en la Oficina de Bienestar Psicológico de la DAES. Este equipo atiende los casos de forma rápida y sostenida ofreciendo un espacio de acompañamiento psicosocial.

Si bien se solicita consentimiento para derivar a la denunciante al espacio de acompañamiento, este primer servicio se considera indispensable, ya que tiene un carácter especializado en situaciones límite, que ayuda a comprender que el episodio sufrido constituye uno de violencia de género. Esta característica lo diferencia de otro tipo de intervenciones psicológicas (por ejemplo, de un servicio terapéutico a largo plazo). Si se requiere de una interconsulta la psicóloga coordina con el área de psiquiatría o alguna otra área de medicina del Servicio de Salud de la DAES.

El proceso de acompañamiento incluye a un familiar o persona adulta designada por la víctima en caso sea ella menor de edad o ella lo requiera. Según la magnitud del acompañamiento, la DAES trabaja en red con los Servicios estatales vinculados a Salud Mental y Violencia de Género, y, de ser necesario, con servicios particulares de atención al alcance de la denunciante.

10.2 Adaptación Académica/Laboral

Según el estado de afectación y el estado de la denuncia de la víctima, la DAES se comunica con la Secretaría Académica de la Facultad donde estudia o, si trabaja, con la Dirección de Gestión del Talento Humano (la cual coordina directamente con la Facultad o Unidad administrativa donde trabaja) para determinar un conjunto de medidas que tienen como finalidad:

- Evitar el acercamiento del agresor y la víctima (durante la investigación o por solicitud de la Fiscalía)
- Proteger el desempeño académico o laboral de la víctima

En caso su estado requiera retiro o suspensión temporal se siguen los procedimientos establecidos en los reglamentos internos de la Universidad.

10.3 Orientación Legal

La asesoría es brindada por profesionales del Consultorio Jurídico gratuito de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho.

La orientación no incluye el servicio de defensa legal de la víctima. Se encuentra restringida a detallar los procedimientos que se deben llevar a cabo cuidadosamente para realizar la denuncia ante la Policía Nacional y el Ministerio Público (Fiscalía) y cómo conseguir defensa legal en caso no se cuente con los recursos necesarios. Se recomienda que ocurra cuando se esté llevando el acompañamiento psicológico especializado de la Oficina de Bienestar Psicológico.

10.4 Medidas de seguridad

La Oficina de Seguridad Integral (OSI) asegura mediante el sistema de vigilancia (que cuenta con cámaras y personal capacitado) dentro del campus y en el perímetro exterior de la Universidad, que se cumplan las restricciones determinadas por la Fiscalía o el Comité de la Universidad que así lo determine.

Las medidas de protección las entrega el Poder Judicial a Secretaría General y avisa de inmediato a la DAES. Solo cuando la integridad de la víctima o más personas se encuentren en grave riesgo y aún el Poder Judicial no las haya entregado formalmente, el Comité o la DAES puede solicitar medidas cautelares que serán tomadas por las autoridades de la Universidad ante la urgencia de protección contra el agresor. En el mismo sentido, en los casos denunciados de violencia sexual en los que se encuentra en ejercicio un docente o predocente denunciado, la DAES coordinará de inmediato con el Departamento y la Facultad correspondientes para que se suspenda su interacción con estudiantes hasta que Poder Judicial determine las medidas específicas de protección.

La OSI cuenta con un sistema eficaz de comunicación con la Policía Nacional del Perú y un número telefónico de atención en caso de emergencia.

10.5 Seguimiento

La DAES mantiene comunicación quincenal o semanal con las víctimas protegidas para asegurar que se brinden todos los servicios de manera correcta.

11. Registro e informes

La DAES y los Comités de intervención frente al hostigamiento sexual cuentan con un repositorio confidencial de expedientes e información brindada para los casos, junto con una matriz de casuística que permite identificar patrones, facilitar el seguimiento de los casos y presentar informes a autoridades de unidades de gobierno, académicas y administrativas, según el procedimiento dictado por Ley:

- La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) solicita a todas las universidades del país que entreguen información detallada sobre los casos de hostigamiento, acoso o violencia sexual que se hubieran registrado en su comunidad universitaria y las acciones ejecutadas en cada uno de ellos, y
- Conforme al Reglamento de la Ley N° 27942 los centros laborales reportan los casos sancionados por el Comité al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por medio de una plataforma virtual de registro.

12. Trabajo en Red

A continuación se presenta una breve descripción de las unidades vinculadas con los procedimientos de prevención, atención, investigación, protección y sanción de la violencia de género en la Universidad, de acuerdo con los órganos definidos en el Reglamento Unificado:

Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual es el órgano encargado de recibir las denuncias o quejas, elaborar el informe de precalificación y otorgar medidas de protección. Está compuesto por un docente a tiempo completo, el Defensor universitario y un Representante Estudiantil ante la Asamblea Universitaria, garantizando que, al menos, dos de los tres integrantes sean mujeres.

Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual Laboral es el órgano de instrucción del procedimiento; investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. El Comité está compuesto por dos representantes de la Universidad y dos representantes de los trabajadores garantizando la paridad de género en ambos casos.

Secretaría Técnica es el órgano instructor que lleva a cabo todos los procedimientos disciplinarios dando cuenta a los diferentes órganos sancionadores de la universidad, salvo en los casos de hostigamiento sexual en los que actúa como órgano de apoyo al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

Tribunal Disciplinario es la segunda y última instancia, encargada de conocer y resolver los procedimientos disciplinarios por la comisión de faltas graves y muy graves establecidos en el Reglamento Unificado de la Universidad.

Consejo Universitario es el órgano superior de promoción y de ejecución de la Universidad. Está integrado por el Rector y los vicerrectores, cinco Decanos, un Jefe de Departamento, los seis Directores Académicos, cuatro representantes de los estudiantes y el representante de los graduados ante la Asamblea Universitaria. Es el órgano que designa al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Dirección de Gestión del Talento Humano dentro del Vicerrectorado Administrativo, es la unidad encargada de la gestión laboral de docentes y trabajadores de la Universidad a través de distintos procesos diseñados para el desarrollo y bienestar del personal y la calidad del clima laboral. Es el órgano que designa al CIFHS Laboral. Encargada de la adaptación laboral de la víctima y de la sanción al agresor.

Facultad

- **Consejo de Facultad.** Cada facultad está a cargo de un Consejo de Facultad presidido por el Decano, e integrado por el jefe o los jefes de los departamentos académicos integrados a la Facultad, seis u ocho docentes, tercio estudiantil y un representante de los graduados. Encargado de sancionar en conformidad con el Informe Final entregado por Secretaría Técnica.
- **Secretaría académica.** Brinda asesoría, orientación y apoyo a los docentes y alumnos sobre diversos procedimientos y trámites académicos. A los primeros les brinda todo lo necesario para realizar su labor, y a los segundos los ayuda al atender sus solicitudes, resolver sus dudas y brindarles orientación adecuada en aquello de nuestra competencia. Encargada de la adaptación académica de la víctima.
- **Oficinas de Bienestar.** Son oficinas que orientan estudiantes y brindan acompañamiento psicosocial y pedagógico para que puedan desarrollar diferentes recursos y se adapten satisfactoriamente a la vida universitaria. Encargadas de acompañar a la comunidad estudiantil ante los casos denunciados.

Dirección de Asuntos Estudiantiles

- **Oficina de Bienestar Psicológico** encargada de brindar apoyo psicosocial y psicopedagógico a la comunidad estudiantil de la universidad. Atiende directamente a las víctimas de violencia.
- **Servicio de Salud** brinda atención médica a los miembros de la comunidad universitaria y se encarga de la planificación, organización y desarrollo de acciones educativas y preventivas en el campo de la salud. Cuenta con un área de psiquiatría capacitada en temas de género y de orientación médica en casos de violencia de género.
- **Servicio de Protección a víctimas de violencia de género** brinda la DAES a todas las víctimas en cuatro ámbitos: psicosocial, adaptación académica o laboral, legal y de seguridad.

Consultorio Jurídico Gratuito de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho tiene como objetivo absolver consultas relacionadas

prioritariamente en temas laborales, de familia o sucesiones, materias que suscitan múltiples incertidumbres al público en general. Orienta los pasos que deben seguirse para la denuncia penal fuera del ámbito universitario.

Oficina de Seguridad Integral encargada de la prevención, control y aplicación de medidas de seguridad integral y de emergencias en general en el ámbito del campus y sus alrededores inmediatos. Se encarga de cumplir con las medidas de vigilancia y protección a la víctima brindadas por fiscalía, así como responder en situaciones de emergencia.

Cátedra Unesco de Igualdad de Género en la Educación Superior es un programa UNESCO para promover desarrollo de capacidades en las IES, a través de la creación de redes e intercambio de conocimientos entre 15 universidades en todo el mundo para promover equidad en la formación académica y el ejercicio laboral de docentes e investigadoras, a través de la investigación y la sensibilización de la población universitaria sobre las desigualdades que enfrentan las mujeres.

Dirección Académica del Profesorado formula y propone políticas de desarrollo de la carrera profesoral en coordinación con los Departamentos Académicos y las unidades de apoyo académico; conduce con enfoque de género los procesos de contratación, promoción, ratificación y remoción de los profesores de la Universidad; conduce los procesos de evaluación permanente y gestiona el sistema de registro de información de la labor de los profesores de la Universidad.

Dirección Académica de Planeamiento y Evaluación asesora al Consejo Universitario en la planificación y evaluación adecuadas del desarrollo y funcionamiento de la Universidad mediante el Plan Estratégico Institucional (PEI PUCP) que promueve procesos de planeamiento, seguimiento y evaluación para cumplir con las metas institucionales.

Secretaría General cuenta con un secretario nombrado por el Consejo Universitario a propuesta del Rector. Actúa como secretario e integrante de comisiones de la Asamblea Universitaria y del Consejo Universitario, con voz pero sin voto. Asimismo, es fedatario de la Universidad y con su firma certifica los documentos y procedimientos oficiales. Recibe las resoluciones del Poder Judicial y coordina con la DAES las acciones correspondientes a los casos de violencia de género.

Defensoría Universitaria vela por el respeto de los derechos de quienes forman parte de la comunidad universitaria, y supervisa el cumplimiento de los deberes de la administración y de la prestación de los servicios universitarios. Dado que no es un órgano ejecutivo ni administrativo su acción se basa en su capacidad de convencimiento y de persuasión a través de pronunciamientos, recomendaciones y propuestas. El Defensor Universitario forma parte del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.

Dirección de Comunicación Institucional es responsable de la planificación estratégica y definición de las políticas de comunicación de la Universidad; gestiona la comunicación del equipo rectoral y regula la comunicación de las direcciones académicas y administrativas, facultades, departamentos, centros e institutos. Tiene a su cargo las campañas e intervenciones generales de prevención contra la violencia de

género y de difusión de las medidas de atención y protección para toda la comunidad universitaria.



Notas.-

1 El Peruano (Perú: Congreso de la República, 2015), Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

2 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

3 Graciela Zaldúa, Roxana Gabriela Longo, María Malena Lenta y María Marcela Bottinelli. *Dispositivos instituyentes sobre géneros y violencias*, Teseopress, 2 de octubre de 2020. <https://www.teseopress.com/generosyviolencias/front-matter/33-2/> (consultado 17 de octubre de 2020).

4 Robin Cavagnoud, "Violencia contra las mujeres en el Perú. ¿Cuál es el alcance del movimiento «Me Too» en el acceso al apoyo institucional?", Instituto Francés de Estudios Andinos, 30 de abril del 2018.

<https://ifea.hypotheses.org/1283> (consultado el 11 de julio del 2020).

5 Convención Belém do Pará. En Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, *Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado*. Lima: Gobierno del Perú, 2016.

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/MIMP-violencia-basada_en_genero.pdf

6 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (consultada el 3 de agosto de 2020);

Organización de los Estados Americanos, Departamento de Derecho Internacional, *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem*

do Pará", <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> (consultada el 3 de agosto de 2020).

- 7 Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad, *Los feminicidios y la violencia contra la mujer en el Perú 2015 -2018*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1659/index.html (consultada el 10 de agosto de 2020).
- 8 Vara-Horna, Arístides. et al., *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas. Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería*. (Lima: GIZ y Universidad San Martín de Porres, 2016). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/giz2017-es-si-pero-no-17x24.5-web.pdf>
- 9 Cavagnoud, Robin, “Violencia contra las mujeres en el Perú. ¿Cuál es el alcance del movimiento «Me Too» en el acceso al apoyo institucional?”, 11.
- 10 Defensoría del Pueblo, 2019. Supervisión a nivel nacional sobre el hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por la Sunedu. (Lima: Defensoría del Pueblo del Perú, 2019).
- 11 Realizado por la Cátedra Unesco de Igualdad de Género en la Educación Superior. Las universidades del estudio fueron la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Nacional de Costa Rica, Instituto de Altos Estudios de Posgrado del Estado de Ecuador, Universidad Nacional de Colombia y la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 12 No todas las denuncias se convierten en casos, es decir en un proceso de investigación por hostigamiento sexual que abre un procedimiento y concluye con la declaración de fundada (que implica una sanción y puede ser apelada en segunda instancia: CU) o infundada (cierra el proceso).
- 13 Ximena Salazar Lostaunau y Claudia Isabel Medina López. *Diagnóstico sobre violencia de género en la PUCP*, Lima, 2020.
- 14 Salazar y Medina, Conclusiones, *Diagnóstico sobre violencia de género en la PUCP*, 125.
- 15 En el diagnóstico del año 2018, tras las dos grandes razones mencionadas, las cifras de temor a que no le crean (10%), de desconfianza (4%) y de vergüenza (1.3%) presentan porcentajes mucho más bajos.
- 16 Pontificia Universidad Católica del Perú. 2017. Política de Identidad de Género. Disponible en el Archivo de la Secretaría General de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- 17 El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP aprueba finalmente en 2019 el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamientos Sexual.
- 18 En el presente protocolo se utiliza el término “denunciante” para designar a la persona que presenta la denuncia y se omite el término “quejosa” o “quejoso” utilizado en la legislación vigente, dado que fuera del ámbito jurídico, en el uso cotidiano, refiere a quien se lamenta en exceso.
- 19 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso a; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, inciso 7.
- 20 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso b; artículo 5, inciso d; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, inciso 4.
- 21 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso c; artículo 5, incisos a, b y c; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, incisos 5 y 7.
- 22 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso d; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, inciso 8
- 23 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, incisos f y i; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, incisos 1 y 6.
- 24 El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, incisos g y j; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 3.1, incisos 2 y 4.

²⁵ Como prueba preconstituida son tenidas aquellas diligencias que, por referirse a hechos fugaces e irrepetibles, no son susceptibles de ser reproducidos en el acto del juicio (salvo que hubieran sido recogidos en el lugar y momento en que acaecieron, por funcionario judicial o policial, y atendiendo a las exigencias formales establecidas).

²⁶ El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso I; artículo 7.2; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, inciso 6.

²⁷ El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso h; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento Unificado, artículo 84, inciso 2.

²⁸ El Peruano (Perú: Gobierno del Perú, 2019), DS N° 014-2019-MIMP, artículo 4, inciso i; Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima, 2020), Reglamento unificado, artículo 84, inciso 3.

²⁹ Ramírez Huaroto, Beatriz y Jeanette Llaja, *Los lentes de género en la justicia internacional. Tendencias de la Jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos relacionada a los Derechos de las Mujeres*, 40.

³⁰ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, *Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado*. (Lima: Gobierno del Perú, 2016), 14.

³¹ Silvia Musri, *Acoso escolar y estrategias de prevención en educación escolar básica y nivel medio*, Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Intercontinental de Paraguay, 2012.

³² Dunia Ferrer y Arienny Prada, *La violencia de género: Un problema psicosocial y de salud* (Cuba: Editorial Feijóo, 2019),

<https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/11802/Violencia-deg%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consultada el 20 de julio de 2020)

³³ Office on Violence Against Women, "Addressing gender-based violence on college campuses: Guide

to a comprehensive model", <http://changingourcampus.org/documents/FINAL-GBV-ComprehensiveModel-22117.pdf>

(Consultada el 30 de julio de 2020); Arístides Vara-Horna et al. *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas. Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería*. (Lima: GIZ y Universidad San Martín de Porres, 2016).

³⁴ María Lorena Lévano, *Using a social norms framework to study Latino youth beliefs about sexual harassment in high school*,

<https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=mbds> (consultada el 20 de julio de 2020)

³⁵ Arístides Vara-Horna y Dennis López-Odar, "Sí, pero no". La aceptación implícita de la violencia contra las mujeres en el Perú. Un estudio nacional en jóvenes universitari*s que demuestran la alta tolerancia hacia la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja", (Lima: GIZ y Universidad de San Martín de Porres: 2017),

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/giz2017-es-si-perono-17x24.5-web.pdf> (consultada el 20 de julio de 2020)

³⁶ Ferrer y Prada, 2019.

La Vicerrectora Académica comentó que el documento expuesto es un mensaje formativo para la universidad. Señaló que es importante implementarlo en las mallas curriculares. Indicó que se debe empezar a trabajar hacia una convivencia armoniosa. Expresó que estamos dentro de una sociedad donde la violencia de género es frecuente; es labor formativa de la universidad ir disminuyendo estos casos e ir formando otra mirada de enfoque de las relaciones interpersonales. Señaló que, además de la propuesta que vaya a ser aprobada, es muy importante todo el aspecto de la información y difusión de aquella, cómo se hará una campaña donde todos y cada uno conozca estas cosas y la universidad esté en mayor capacidad de orientar a las probables víctimas.

La Decana de la Facultad de Ciencias Sociales refirió que esta mesa de dialogo se instaló hace un año, después de manifestaciones estudiantiles, y se trató de establecer un dialogo. Indicó que ha sido un proceso difícil, pero se llegó a un consenso. Refirió que la Secretaria Académica de su unidad recibe bastantes casos de violencia, tales como hostigamientos. Detalló que la ruta no era clara: cada uno respondía por su parte; no sabía a quién recurrir. Expresó que las unidades no se dan cuenta de que el tema está planteado desde el Rectorado. Apuntó que siempre cita el plan institucional, pero las unidades no saben que el carácter institucional es fundamental. Expresó su felicitación a la profesora Rocío Espinel por la presentación efectuada.

La Decana de la Facultad de Ciencias y Artes de la Comunicación expresó su felicitación a la Directora de Asuntos Estudiantiles por la presentación realizada y por el trabajo articulado. Señaló que los integrantes de su facultad están muy involucrados con el tema porque la presidenta de la Comisión Especial es la doctora Giuliana Cassano, profesora del Departamento Académico de Comunicaciones. Indicó que ella la mantiene informada siempre y alienta muchas acciones de prevención. Prosiguió, manifestando que la Facultad de Ciencias y Artes de la Comunicación ofrece talleres de Cátedra Unesco e Igualdad de Género. Expresó que no se trata solamente de conocer a fondo todo lo que se hace con los protocolos. Comentó que el tema de prevención es tan importante que su unidad está haciendo talleres dirigidos a los jefes de práctica, siguiendo el modelo que ya se utiliza en la Facultad de Ciencias Sociales. Preciso que, a instancias de la Cátedra Unesco, se ha dado carácter de obligatoriedad a dichos instructivos; es decir, todos los jefes de práctica van a seguir estos talleres, a todos les toca y nadie puede excusarse de asistir a ellos. Indicó que, en el caso de los jefes de práctica, se les ha prescrito dichos talleres porque se trata de una población sensible y están muy cercanos a los estudiantes. Señaló que, cada vez que, cada vez que su unidad postea o pone algo en relación a campañas internas sobre temas de género se recibe siempre alguna respuesta por parte de egresados, por ejemplo, donde ponen situaciones del pasado, donde un profesor hizo algún comentario sexista ofensivo.

La copia del documento se encuentra en el Archivo Central de Documentación

Remitido a: Directora Académica del Profesorado
 Director Académico de Planeamiento y Evaluación
 Directora de Administración y Finanzas
 Directora de Asuntos Estudiantiles
 Directora (e) de Gestión de Talento Humano
 Defensor Universitario
 Comisión Especial para la Intervención Frente al Hostigamiento Sexual
 Decanos y decanas
 Jefes y jefas de Departamentos Académicos