



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios

Estudio exploratorio



Catalogación formulada por el CENDOC MIMP

Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio
HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIOLENCIA SEXUAL

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Ana Ethel Jara Velásquez

Viceministra de la Mujer

Marcela Patricia María Huaita Alegre

Directora Ejecutiva del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual

Ana María Mendieta Trefogli

Directora (e) de la Unidad Gerencial de Diversificación de Servicios

Olga Bardales Mendoza

Autoras

Olga Bardales Mendoza

Zoila Ortiz Miguel

Aportes al marco legal

Juana Mendoza Flores

Carátula

Christofer Pachas

Edición 2012

Hecho el depósito legal N°

Ley 26905 – Biblioteca Nacional del Perú

Imprenta: Sagitario Editores e Impresores E.I.R.L.

Tiraje: 1.000 ejemplares

Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual

Jr. Rivero de Ustaris 251, Jesús María - Teléfono: (511) 613-5151

Página web: www.mimp.gob.pe/pncvfs

Equipo de investigación

Magíster Olga Bardales Mendoza

Licenciada Zoila Ortiz Miguel

Licenciado Hernán Vásquez Arellán

Juana Mendoza Flores, abogada

Magíster Violeta Nolberto Sifuentes

Licenciada Mary Miranda Robles

Forma de citación sugerida

Bardales, O.; Ortiz, Z. (2012). Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio. MIMP, Lima.

Agradecimientos

A todos los alumnos y alumnas participantes en el estudio, porque gracias a su espíritu colaborativo disponemos de esta valiosa información; a las autoridades y funcionarios universitarios que hicieron posible el desarrollo del presente estudio.

A todo el personal encuestador de la sede del Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	11
II. ASPECTOS METODOLÓGICOS	35
II. RESULTADOS	43
3.1. Características sociodemográficas	45
3.2. Percepciones sobre hostigamiento sexual	46
3.3. Información recibida sobre hostigamiento sexual	57
3.4. Prevalencia y características del hostigamiento sexual	59
IV. CONCLUSIONES	73
V. RECOMENDACIONES	77
VI. BIBLIOGRAFÍA	83
VII. ANEXOS	89

INTRODUCCIÓN

El presente documento describe los resultados de un estudio exploratorio, desarrollado en un grupo de mujeres y varones universitarios; se le denominó estudio exploratorio por ser el primero en el país que aborda el hostigamiento sexual en población juvenil, explorándolo en diversos contextos, entre ellos el académico. Entre sus objetivos figuró la validación de la metodología y los instrumentos que permitan aproximarnos a la realidad del hostigamiento sexual, así como conocer las cifras de su manifestación en estudiantes de una universidad pública.

En el marco de la política del sector y de la política pública para combatir todo tipo de violencia contra la mujer, este estudio contribuye al Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015, específicamente al resultado 2: mujeres acceden a servicios de calidad e integrales; al objetivo estratégico 2.1: mejorar el acceso y la calidad de los servicios de atención integral a las mujeres víctimas de violencia basada en género; al resultado 3: estrategias diferenciadas para establecer nuevas formas de relaciones sociales entre mujeres y varones, y prevenir la violencia contra la mujer; y al objetivo estratégico 3.2: formular estrategias diferenciadas e impulsar acciones preventivas y promocionales desde un enfoque intercultural para enfrentar las diferentes formas de violencia.

Este estudio fue realizado en el 2010 en un esfuerzo conjunto entre los investigadores del Estado y la Academia, con la

finalidad de explorar y conocer la prevalencia y características del hostigamiento sexual, impulsar y promover acciones para prevenirlo y sancionarlo, así como generar actitudes que terminen con su tolerancia.

El Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) presenta los resultados de este estudio, que explora información sobre el hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios, ofrece cifras de prevalencia y características y, finalmente, detalla las percepciones sobre esta problemática.

Esperamos que esta información permita sensibilizar a la comunidad en su conjunto e instar a los responsables de las universidades, los hacedores de políticas y responsables de programas y proyectos, a diseñar acciones para prevenir, sancionar y no tolerar el hostigamiento sexual en nuestras vidas.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL



1.1. COMPRENSIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para comprender esta problemática, es necesario abordarla y analizarla desde la perspectiva de género, que explica y sustenta que su origen y evolución reside en las desigualdades sociales, históricas y culturales entre varones y mujeres, las que permiten esta forma de violencia.

El hostigamiento sexual es una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder —generalmente del varón que se encuentra en una posición jerárquica superior— o con la desigualdad de poder entre géneros, que facilita la violencia contra las mujeres.

«Según la psicóloga María José Lubertino, por un lado el hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor dominante y de la mujer reproductora sumisa, reduciéndola a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, absuelve a los hombres de una mayor responsabilidad en el ámbito de la reproducción. Para la especialista, el fenómeno no solo responde a diferencias de poder real, sino también al poder cultural. La mayoría de víctimas de hostigamiento sexual son mujeres» (Mimdes 2008: 11).

En nuestras sociedades las mujeres se encuentran en posiciones desiguales de poder en relación con los varones, lo que genera y favorece la agresión, así como permite y facilita el aprendizaje y la práctica de la violencia de los varones hacia las mujeres.

Esta característica —respecto a la incidencia de género en el sujeto pasivo de la conducta de hostigamiento sexual— ha sido evidenciada a través de estudios realizados en distintos países, cuyos resultados indican que las personas más afectadas son las mujeres.

Al respecto, algunos estudios señalan como afectadas, en primer lugar, a las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de

la inexperiencia, la falta de conocimientos legales, entre otros factores. Otro estudio demostró que son las mujeres las principales víctimas, sin tener en cuenta la edad, si son solteras o casadas, o su apariencia física o antecedentes profesionales. Asimismo, se identificó que los grupos de alto riesgo eran las mujeres jóvenes menores de treinta años y las no casadas, viudas, divorciadas o separadas, especialmente en situación de subordinación (Mimdes 2011: 10)

Para la explicación del hostigamiento sexual, se conciben tres conceptos que se relacionan entre sí: poder, sexualidad y violencia, como sucede en todas las formas de violencia. El poder, porque al sexo se le asigna la categoría social impregnada de política donde las mujeres se encuentran bajo el control de los varones. La sexualidad, porque a las mujeres se les ubica como objetos sexuales con desconocimiento de su propio cuerpo, mientras que a los varones se les estimula y educa para que sus deseos no sean cuestionados y, por ende, no acepten rechazos: sus conductas abusivas son vistas como parte de la masculinidad. Por último, el concepto de violencia se aplica perfectamente al hostigamiento sexual, porque implica una imposición de requerimientos sexuales, en los que la coerción se utiliza como arma para romper la resistencia (Ulate 2007: 74).

14

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se ha legitimado en nuestra sociedad a lo largo de los siglos; en nuestros tiempos se han realizado esfuerzos para definir este tipo de violencia y establecer legislación y políticas públicas para prevenirla, sancionarla y erradicarla.

La forma como las diversas legislaciones han tratado al hostigamiento sexual refleja las diferentes maneras de explicar su origen y evolución; así, algunas consideran al hostigamiento sexual como una discriminación por razón de sexo, otras, como un atentado a la dignidad o como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Lo detallamos a continuación.

- **Como discriminación por razón de sexo.** Se considera al hostigamiento sexual como una violación de derechos humanos fundamentales de las personas y como una forma de discriminación basada en el sexo, que afecta en forma desproporcionada a la mujer, por lo que es, propiamente, una violencia de género y una expresión de violencia hacia ella. En ese sentido, se describe al hostigamiento sexual como el resultado de las desigualdades históricas, sociales y culturales entre varones y mujeres, que están

presentes en la estructura de las sociedades y que han dado lugar a esta forma de violencia.

- **Como un atentado a la dignidad.** La dignidad como elemento valorativo figura en la Declaración Universal de Derechos Humanos; asimismo, en muchas cartas constitucionales que la acogen como fundamento último de los derechos enumerados y como finalidad esencial del Estado de Derecho. La dignidad, concebida como derecho fundamental, contiene elementos subjetivos y objetivos: los primeros corresponden al convencimiento de que las condiciones particulares de vida permiten alcanzar la felicidad y los segundos están relacionados con las condiciones reales de vida de la persona. En ese sentido, el hostigamiento sexual es concebido como práctica contraria al valor esencial de las personas, que conlleva un trato cruel y degradante que vulnera la integridad física, emocional y sexual de la víctima. En muchos países, el acoso u hostigamiento es considerado como un atentado contra la dignidad y aparece una sanción penal para los responsables.
- **Como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo.** El hostigamiento sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce hace que las víctimas pidan bajas por enfermedad, disminuyan su eficacia en el trabajo o abandonen su empleo para buscar otro.

El informe realizado por expertos como encargo de la Comisión de Comunidades Europeas relativas a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1991) puso de manifiesto que el acoso es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Unión Europea, y la investigación practicada en los Estados miembros demostró, de manera fehaciente, que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado (Mimdes 2003: 25). En el mismo sentido, los resultados de una encuesta aplicada en Canadá evidenciaban que numerosas personas son objeto de atenciones sexuales inoportunas en los lugares de trabajo o en los sectores de servicios; en efecto, aproximadamente 1.200.000 mujeres y 300.000 varones consideraron haber sido objeto de hostigamiento sexual en un momento u otro de su vida profesional (Mimdes 2003: 14).

Un paso importante para la erradicación de esta forma de violencia es el reconocimiento mismo de su existencia. A la luz de los estudios señalados, se evidencia que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perspectivas de empleo y promoción para las personas que son víctimas; de igual modo, afecta su salud y seguridad en el trabajo, lo que constituye una condición inaceptable y una forma de violencia, que se ejerce principalmente contra las mujeres trabajadoras. La evidencia determinó la atención de la OIT y de los estados para la incorporación de medidas en las políticas públicas de promoción de la igualdad.

En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, entre cuyas conclusiones establece que «los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascensos de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos» (Mimdes 2003:13).

1.2. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Esta problemática comienza a ser identificada y estudiada a partir de 1970. El Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de Costa Rica, en su Informe final del Proyecto de Investigación – Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica, menciona a diversas autoras (Guzmán, MacKinnon, May y Hughes, Salas, Tuana, Wall, entre otras) quienes coinciden en definir el hostigamiento sexual como una forma de violencia física, emocional y sexual con distintos grados de intensidad y que afecta de manera muy diferente a sus víctimas. Esta forma de comportamiento incluye toda práctica o acción de naturaleza sexual expresada en forma sutil o evidente (verbal, física, no verbal) percibida frecuentemente como indeseada y abusiva por la persona que la recibe (CIEM-UCR 2005: 13-14).

En el Perú, encontramos la definición de hostigamiento sexual en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, ley 27942, modificada por la ley 29430, que lo precisa como la conducta física o verbal reiterada

de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada, que se da en el contexto de relaciones de autoridad o dependencia pero también con prescindencia de jerarquías.

1.2.1. Tipos de hostigamiento sexual

La ampliación del concepto de hostigamiento sexual se relaciona con el reconocimiento de características particulares según los diversos contextos en los que se realiza dicha conducta. Así, el hostigamiento sexual entre pares u hostigamiento ambiental horizontal difiere del hostigamiento sexual típico, que se da en una relación de dependencia o jerarquía.

En un primer momento nuestra legislación comprendió el hostigamiento sexual típico o por chantaje —ley 27942— y posteriormente incorporó el hostigamiento sexual ambiental, modificando la norma primigenia mediante la ley 29430.

1.2.1.1. Hostigamiento sexual típico o por chantaje

Este tipo de hostigamiento sexual es definido por la ley 29430 como «la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales» (artículo 4, numeral 4.1).

Constituye la figura más común del hostigamiento, en la que el hostigador se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o de cualquier situación ventajosa; incluye cualquier conducta sexual no deseada y reiterada que surge en una relación de empleo, estudio o durante la prestación de un servicio, aunque debe precisarse que estas conductas no son exclusivas de estos ámbitos.

1.2.1.2. Hostigamiento sexual ambiental

Se encuentra definido en la ley 29430 como «la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, realizada por una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, cargo, grado, función, nivel remunerativo o análogo creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad» (artículo 4, numeral 4.2).

En este segundo tipo se involucra a personas en una relación no jerárquica laboral o educativa, es decir, puede darse entre colegas o compañeros de trabajo o de estudio. Las manifestaciones verbales y físicas generan humillación y resultan hostiles para quien las recibe.

1.2.2. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual

El artículo 5 de la ley 29430 señala:

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse algunos de los elementos constitutivos siguientes:

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

18

La reiterancia no es relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual; sin embargo, puede ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

En el caso de los menores de edad, los directores de los centros educativos comunicarán a la autoridad competente los eventos de «acoso» en agravio de los alumnos, entendiéndose a este como hostigamiento sexual (ley 27337, artículo 18, inciso a).

1.2.3. Sujetos del acto de hostigamiento sexual

Para establecer la relación de hostigamiento sexual, es imprescindible la presencia de dos sujetos:

- *Hostigador*, que es toda persona, varón o mujer, que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada, y que ha sido sancionada —previa queja o demanda, según sea el caso— por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento establecido.
- *Hostigado*, que es toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

1.2.4. Principales manifestaciones del hostigamiento sexual

El artículo 6 de ley 29430 establece:

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Como se puede apreciar, el concepto de hostigamiento sexual se ha ampliado para comprender otros entornos y tipos de relaciones en los que se da este comportamiento: del ámbito privado al público, en los centros de trabajo, instituciones educativas, policiales y militares, y en aquellas relaciones sujetas a las normas del Derecho Civil.

En el sector educativo, particularmente los centros de enseñanza universitaria públicos y privados, así como los centros preuniversitarios que dependen directamente de las universidades, cuyos miembros —profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores— se encuentran, además, sujetos a la ley 27733, Ley Universitaria, se hallan dentro del ámbito de aplicación de la norma legal que regula la prevención y sanción de este comportamiento que vulnera las sanas relaciones de sus miembros.

La norma se constituye como instrumento para garantizar a los estudiantes —mujeres y varones— el derecho a una educación en un entorno libre de violencia y discriminación, estableciendo las acciones

de prevención y el procedimiento para sancionar la conducta del hostigador. En ese sentido, las autoridades de los centros de enseñanza universitaria tienen el deber legal de la debida diligencia en la prevención y atención de los casos, incluyendo su responsabilidad de vigilancia para que se respeten los derechos de todos sus integrantes, particularmente de las personas afectadas por estas conductas.

1.4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

El sistema jurídico internacional contiene diversos instrumentos que sirven de marco para la lucha contra la violencia hacia la mujer, entre ellos:

1.4.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

En su artículo 1, «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]»

En su artículo 2 establece que «toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]» (ONU 1948).

1.4.2. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Señala en el artículo 6.1: «los Estados Parte en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar ese derecho» (ONU 1966).

1.4.3. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Un instrumento de gran importancia en el reconocimiento de los derechos de las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada por las Naciones Unidas en 1979. Esta Convención se suma a los instrumentos jurídicos internacionales que conforman el derecho internacional de los derechos humanos. En 1999, se aprueba el Protocolo Facultativo a esta Convención, que establece mecanismos mínimos de exigibilidad al igual que otros instrumentos de derechos humanos.

La Convención reconoce como discriminación de las mujeres todo trato que resulte de la desigualdad para ellas y que las coloca en posición de inferioridad con relación a los varones.

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

Si bien es cierto que cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual, las mujeres enfrentan en mayor proporción este tipo de violencia, debido a su estado de subordinación.

1.4.4. La Recomendación General 19 de CEDAW

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en su periodo de sesiones de enero de 1992, aprobó la Recomendación relativa a la violencia contra la mujer, en la que se establece que la violencia por motivo de género que obstaculiza o anula el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mujer constituye discriminación en el sentido establecido por la Convención.

«Artículo 11 [...]

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual, tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil» (ONU 1992).

1.4.5. La Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará

«Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:
[...]

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
[...]]» (OEA 1994).

1.4.6. Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1998)

Este Convenio forma parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, acordado de forma unánime por la comunidad internacional y el conjunto de los actores laborales en 1998.

El sistema jurídico internacional impone a los Estados partes el cumplimiento de los acuerdos suscritos, diseñando mecanismos para su exigibilidad. En materia de hostigamiento sexual, la norma internacional ha solicitado a los Estados miembros que incluyan, en sus informes, datos sobre el hostigamiento sexual así como las medidas adoptadas para proteger a la mujer, las que pueden ser:

22

- *Medidas jurídicas eficaces*, que incluyan sanciones penales o administrativas, recursos civiles y disposiciones de protección contra las represalias y de indemnización, para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia de género, incluido el hostigamiento sexual.
- *Medidas preventivas*, que incluyan programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del varón y la mujer.

1.5. MARCO NORMATIVO NACIONAL

El hostigamiento sexual como expresión de la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos fundamentales. El Estado, en materia de derechos humanos, asume responsabilidades para velar por el pleno respeto y ejercicio de los derechos de sus ciudadanos y, asimismo, asume obligaciones cuando estos derechos se vulneran.

La *responsabilidad del Estado* se agrupa en tres componentes:

- *Respeto* a los derechos humanos de las mujeres, no interviniendo ni perturbando el disfrute de los mismos.

- *Protección* contra terceros que impidan a la mujer una vida sin violencia.
- *Cumplimiento* de los tratados y marcos normativos internacionales y nacionales orientados a superar la violencia y discriminación que sufren las mujeres.

El Estado peruano cuenta con un marco normativo y políticas públicas que protegen los derechos humanos de las mujeres y que toman como prioritaria la erradicación de la violencia hacia la mujer, señalando las competencias del gobierno central y de los gobiernos regionales y locales frente a esta problemática.

El marco normativo de protección comprende:

1.5.1. Constitución Política del Perú (1993). Que establece:

«Artículo 1. Defensa de la persona

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2. Derechos de la persona

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Artículo 22. El Trabajo: Derecho y Deber

El trabajo es un deber y un derecho y es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 26. Relación Laboral: Principios

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación
[...]

1.5.2. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (ley 28983)

Promulgada el 15 de marzo de 2007, tiene por objetivo garantizar a mujeres y varones el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, erradicando toda forma de discriminación por sexo. En ese sentido, se garantiza el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que incluye la protección frente al hostigamiento sexual.

1.5.3. Decreto Supremo 027-2007-PCM

Define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional. Así, dispone:

«Artículo 2.- De las Políticas Nacionales
Además del cumplimiento de sus políticas y acciones sectoriales, constituyen Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional, las siguientes:
[...]
2. EN MATERIA DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES
2.2. Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.
[...]]»

Los dos últimos instrumentos legales han significado para el Perú profundizar el esfuerzo conjunto, consciente y sostenido de promover planes, programas, proyectos e inversión dirigidos a reducir el desequilibrio de la inequidad y discriminación entre mujeres y varones.

24

1.5.4. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, ley 27942, su Reglamento, el decreto supremo 010-2003-Mimdes, y la ley 29430 que modifica a la ley 27942

Representa un avance importante en el tratamiento del problema, pues es la primera norma que tipifica la conducta, protegiendo a las personas hostigadas en el ámbito laboral público y privado (incluidas las trabajadoras del hogar); en los ámbitos educativos básico, preuniversitario y universitario; en las instituciones policiales y militares, extendiendo su aplicación a las relaciones no reguladas por el derecho laboral. Además, define el hostigamiento sexual y sus manifestaciones; establece los procedimientos de queja o denuncia, las sanciones, así como las responsabilidades de prevención del empleador y de las instituciones.

1.5.5. Ley Procesal de Trabajo (ley 29497)

Promulgada el 13 de enero de 2010, contempla —como materia de competencia de los jueces especializados de trabajo— el cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

«Artículo 2. Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral [...]

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

[...]

d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

[...].»

1.6. PRINCIPIOS DE LA INTERVENCIÓN LEGAL

La legislación sobre hostigamiento sexual establece los principios generales que orientan a las relaciones, situaciones y procesos vinculados con la aplicación de la norma.

- *Dignidad y defensa de la persona humana.* El fin supremo del Estado y la sociedad es proteger la dignidad de la persona humana.
- *Ambiente saludable y armonioso.* Es obligación del Estado proteger la salud y el desarrollo libre de la personalidad en ambientes sanos y seguros.
- *Igualdad de oportunidades sin discriminación.* Toda persona tiene derecho a ser tratada de forma igual y con respeto, dentro de su ámbito laboral y educativo.
- *Confidencialidad.* Los procedimientos regulados por la ley y el reglamento deben mantener la reserva y confidencialidad.
- *Debido proceso.* Tanto hostigador como hostigado —sean mujeres o varones— deben gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso.
- *Integralidad.* El hostigamiento sexual debe analizarse desde una perspectiva social, psicológica y de género.

1.7. PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

La conducta de hostigamiento sexual —al estar regulada como acción contraria que vulnera derechos fundamentales de las personas— determina un procedimiento legal que se inicia con la denuncia o queja, dando origen a la investigación para establecer las sanciones que

corresponden en los diferentes regímenes laborales, las cuales pueden ser:

- Amonestación verbal
- Suspensión
- Despido
- Separación temporal o definitiva
- Ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- Otras, de acuerdo al ámbito de aplicación

1.7.1. Sanciones en centros educativos, institutos superiores y universidades

26

- Los profesores y directores de centros educativos son sancionados por la ley 24029 (modificada por la ley 25212 y su Reglamento, el decreto supremo 019-90-ED).
- Los servidores administrativos de los centros y programas educativos se encuentran dentro de los alcances del régimen laboral público de la ley 27942.
- Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido para el régimen laboral privado en la ley 27942.
- Los profesores universitarios son sancionados de acuerdo a la ley 23733, Ley Universitaria, acápite de procesos disciplinarios, artículo 51.
- Los trabajadores de universidades públicas o privadas están sujetos, según corresponda, al procedimiento establecido en la ley para el régimen laboral público o privado.
- El hostigado tiene derecho a exigir, en la vía judicial civil, la indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se le imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal docente y jerárquico de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios. Asimismo, será responsable solidario de la indemnización el funcionario público encargado de instaurar el procedimiento administrativo, que conoce del acto de hostigamiento y no dispone las acciones de personal para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida (artículo 20 de la ley 27942)

1.7.2. Sanciones a trabajadores del régimen público

- Se rige de acuerdo al decreto supremo 005-90-OCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Si se trata de un servidor público, es sancionado por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios.
- Si se trata de un funcionario público, es sancionado por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios
- No más de 30 días hábiles.
- Caduca al año.
- Sanciones: suspensión, cese temporal o destitución.
- El hostigado tiene derecho a acudir a la vía judicial civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente (artículo 12 de la ley 27942).
- El funcionario encargado de instaurar el proceso administrativo disciplinario que no haya adoptado las medidas oportunas y adecuadas para investigar y sancionar será responsable solidario del pago de la indemnización sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda (artículo 15 de la ley 27942)

1.7.3. Sanciones a trabajadores del régimen privado

- El hostigado —mujer o varón— puede accionar el cese de los actos de hostigamiento ante el inmediato superior o pedir el pago de una indemnización dando término al contrato de trabajo (artículo 35 de la ley 728).
- El hostigado —mujer o varón— tiene derecho a indemnización en la vía civil, mediante un proceso sumarísimo, para exigir el pago de la indemnización correspondiente.
- Queja: se presenta en la oficina de personal o de recursos humanos o quien haga sus veces.

1.7.4. Sanciones a los miembros de las fuerzas armadas y policiales

- El personal policial y de las fuerzas armadas hostigado —mujer o varón— puede accionar el cese de los actos de hostigamiento ante su inmediato superior; si este fuese el hostigador, ante el superior de mayor jerarquía.

- El personal hostigador que incurra en actos de hostigamiento, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria según el caso y conforme a las normas internas de dichas instituciones:
 - El personal de las fuerzas armadas será sancionado de acuerdo a la ley 27942 y a la resolución ministerial 133-2009-DE-SG, según la gravedad, con el pase a disposición, retiro o baja por medida disciplinaria.
 - En los centros de formación y unidades de tropa de las fuerzas armadas, de acuerdo a la directiva general 005-2008-MINDEF-VRD-DGRRHH, según la gravedad, con amonestación, suspensión, cese temporal y destitución.
 - El personal de las fuerzas policiales será sancionado de acuerdo a la ley 29133, según la gravedad de la conducta: si es leve, con una amonestación verbal o escrita; si es grave, con arresto simple de 8 a 15 días, o arresto de rigor, de 1 a 5 días; si es muy grave, con arresto de rigor de 6 a 15 días, pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria de 3 a 24 meses, postergación para ser declarado apto para el ascenso de 1 a 3 promociones; pase a la situación de retiro por medida disciplinaria; baja del servicio militar (personal de tropa/marinería), cancelación de asimilación o contrato por la razón de medida —asimilado, reserva y reenganchado— (Mimdes 2011:33)
- Agotado el procedimiento interno, el hostigado puede acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Asimismo, será responsable solidario de la indemnización el personal encargado de disponer la investigación administrativa, si tiene conocimiento del acto de hostigamiento y no dispone las medidas para la investigación y sanción (artículo 21 de la ley 27942).

1.7.5. Trabajadoras del hogar

En la misma ley 29430 se considera como falta grave al hostigamiento sexual de la trabajadora por cualquier miembro de la familia. En estos casos se interpone queja, pidiendo el cese del hostigamiento sexual ante la autoridad administrativa de trabajo, acogiéndose al tratamiento del régimen privado.

1.7.6. Falsa queja

La norma establece que en caso el denunciante incurriera en una falsa queja, el perjudicado podrá acceder a las acciones judiciales para solicitar una indemnización, aunque deberá acreditar el dolo, el nexo causal y el daño irrogado.

1.8. HOSTIGAMIENTO SEXUAL: HACIA UNA TIPIFICACIÓN PENAL

La recurrencia de esta conducta se da en el contexto de las relaciones cotidianas, donde muchas veces un clima de tolerancia y permiso social la legitima como si fuese una forma supuestamente natural en las relaciones de las personas en la sociedad y hasta en la regulación que proviene de los legisladores, puesto que este tipo de violencia no es considerado delito sino solo una falta administrativa, que es sancionada en la misma instancia.

De acuerdo con el MIMP, «El hostigamiento sexual no debe confundirse con los delitos de violación de la libertad sexual; sin embargo, deben considerarse las manifestaciones del hostigamiento sexual como posibles antecedentes que deben prevenirse, a fin de que no se cometa un delito» (Mimdes 2006: 60).

Un punto importante por analizar son las razones por las que las víctimas desisten de presentar sus quejas de hostigamiento sexual o de continuarlas. Puede que el procedimiento administrativo resulte ser lento e inadecuado para sancionar al hostigador; además, se suman otras circunstancias, como la exposición de la víctima a situaciones discriminatorias en las que son tratadas como personas que provocan los hechos; la vergüenza, el temor a represalias, las dificultades probatorias en la investigación, la duda sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima, la percepción de los que resuelven estos casos; todos resultan ser factores que inciden, en muchos casos, en la decisión de las víctimas, favoreciendo la impunidad de los agresores al limitar el acceso oportuno y efectivo a la justicia.

Ante este panorama desalentador y en el marco de una protección eficaz contra el hostigamiento sexual, se han presentado propuestas que intentan justificar su penalización, señalando que el marco laboral se ve desbordado y que el tratamiento actual resulta insuficiente para su prevención y sanción, por lo que es necesario acudir a las disposiciones

penales para disuadir a los agresores de la comisión de estas conductas. La intención de incluir en el Código Penal el delito de hostigamiento sexual data de la segunda mitad de la década de 1990. Posteriormente, en el 2001, el Congreso aprobó la iniciativa para incluirla en el Código Penal; sin embargo, la autógrafa fue observada por el Ejecutivo.

1.9. LAS POLÍTICAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DESDE EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

Como órgano rector en las políticas de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, el MIMP tiene como funciones, de acuerdo con la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (decreto legislativo 1098):

«Artículo 3. Diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables consideradas como personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos, con el objeto de garantizar sus derechos con visión intersectorial» .

30

En el marco legal de las políticas de género, como el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015, que incorpora la prevención y atención de las distintas formas de violencia contra las mujeres, como el hostigamiento sexual, se dispuso la intervención del sector como ente coordinador de acciones que coadyuven a su cumplimiento. En ese sentido, se estableció en la ley 27492 que las campañas de difusión en materia de hostigamiento sexual sean compartidas con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación (Mimdes 2011: 25). La norma también establece que en el caso de trabajadores(as) del hogar y de personas no sujetas a relación laboral, sea el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el encargado de la prevención y difusión.

Mediante resolución ministerial 732-2005-Mimdes se aprobó la directiva que establece procedimientos para la prevención del hostigamiento sexual en las relaciones laborales y otras relaciones entre las personas que prestan servicios en sus instalaciones en el ámbito nacional, al entender que las obligaciones de toda entidad del sector público deben comprender lo siguiente:

- La capacitación de los funcionarios, servidores y otros
- La reparación de los perjuicios laborales ocasionados al hostigado(a)
- La adopción de medidas para prevenir o cesar las represalias del hostigador(a)
- El informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1.10. AVANCES: ACCIONES Y LOGROS DEL SECTOR EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección General de la Mujer, tiene como objetivo general contribuir a la eliminación del hostigamiento sexual, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad; y entre sus objetivos específicos:

- Fortalecer las capacidades de los(as) responsables en el sector público y privado, para la atención de las denuncias de hostigamiento sexual en un marco de respeto y protección de las víctimas, así como la formulación de normas que regulen esta materia al interior de sus instituciones con base en la legislación nacional.
- Promover la vigilancia ciudadana en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Marleny Gómez Quispe, especialista en prevención y sanción del hostigamiento sexual, señala que, en una mirada retrospectiva de las acciones que ha estado desarrollando la Dirección de Derechos y Ciudadanía de las Mujeres (DDCM) en la lucha contra el hostigamiento sexual, se han identificado los progresos más destacados en tres aspectos (Mendoza 2012):

a) *Normativo*, al haberse impulsado la propuesta del anteproyecto de ley para modificar la ley 27942, subsanando los vacíos legales que hasta ese momento tenían lugar con la aplicación de la referida norma. Así, como resultado de esa acción, el 8 de noviembre de 2009 se promulgó la ley 29430, que constituye un logro porque incorpora en su regulación el hostigamiento ambiental, las responsabilidades del empleador

y el procedimiento frente a las falsas quejas. Otro logro importante desde la dación de la ley es la aprobación de normas administrativas (resoluciones, directivas y ordenanzas) para la investigación y sanción del hostigamiento sexual por parte de los distintos sectores: empresas estatales, organismos autónomos y organismos públicos. Se alcanzaron logros específicos en 40 instituciones del Estado, 25 gobiernos regionales, 31 gobiernos locales y 3 municipalidades distritales.

b) *Difusión y asistencia técnica*; la difusión se ha centrado en la importancia del cumplimiento de la ley 27942 en el ámbito laboral; la asistencia técnica a los/as funcionarios/as de las áreas de recursos humanos de distintos sectores del Estado y otras entidades públicas hace transversal el enfoque de género en la cultura organizacional.

c) *Actividades de capacitación y sensibilización*, que se brindan de manera coordinada a distintos sectores, empresas estatales, organismos autónomos y organismos públicos, capacitando al personal. Como resultado de esta labor, merece destacarse la destitución del vocal superior de la Corte Superior de Justicia de Lima, Jovino Guillermo Cabanillas Saldívar, por haber cometido actos de hostigamiento sexual contra dos de sus empleadas, pues esta medida es una respuesta desde el ámbito administrativo sancionador.

Asimismo, en la tarea de difusión de la norma, el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS), dentro de sus actividades de prevención, ha incorporado el tema del hostigamiento sexual en las guías, módulos y programas de capacitación dirigidos a docentes y escolares, así como estudiantes de educación superior.

1.11. ESTADÍSTICAS QUE MUESTRAN EL ESTADO DEL PROBLEMA

La violencia contra las mujeres adopta múltiples formas: una de ellas es el hostigamiento sexual, que tiene lugar en todas las sociedades. Una forma de evidenciar su magnitud e incidencia es a través de las cifras oficiales que se reportan y que permiten a los Estados delinear políticas públicas y medidas legislativas para prevenir y sancionar este tipo de conducta.

En el plano internacional, se conoce que «entre el 40 y el 50% de las mujeres de los países de la Unión Europea experimentan insinuaciones sexuales, contactos físicos no deseados u otras formas de hostigamiento

sexual en el lugar de trabajo. En los Estados Unidos [de América], el 83% de las niñas entre 12 y 16 años de edad sufrieron alguna forma de hostigamiento sexual en la escuela pública» (ONU Mujeres 2012).

En nuestro país esta problemática se encuentra poco visibilizada y denunciada, a pesar de contar con un marco jurídico que sanciona el hostigamiento sexual. En el 2009, la Oficina de Estadística e Informática del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reportó, en el ámbito nacional, 268 trabajadores víctimas de hostigamiento sexual, la cifra más alta registrada respecto a años anteriores (168 casos en 2008, 136 en 2007 y 108 en 2006). Los servicios de defensa y asesoría legal de ese mismo ministerio informaron que durante el periodo 2006-2010 se han atendido 791 casos de hostigamiento sexual, aunque hay que tener en cuenta que no se reportaron cifras por sexo.

En el primer trimestre del 2007, la Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos (Cader) del Ministerio de Educación recibió un total de 77 denuncias de violación y hostigamiento sexual cometidos por maestros en contra de su alumnado. Según lo reportado por la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación del Ministerio de Educación son 21 las sanciones disciplinarias recaídas en docentes por hostigamiento sexual en el 2007 y 17 en el 2008, solo en Lima. El Ministerio del Interior informó que durante el 2009 se interpusieron 3.399 quejas por hostigamiento sexual, todas presentadas por mujeres (Mimdes 2011: 11).

Del mismo modo, el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) —a través del registro de consultas telefónicas atendidas en la Línea 100— reportó 17 casos de personas afectadas por hostigamiento sexual en su centro laboral en el 2009 y solo 13 casos en el 2010.

En este punto, conviene considerar una importante característica que distingue a esta problemática: las personas que padecen hostigamiento sexual generalmente son reacias a quejarse; en ese sentido, la ausencia de denuncias por esta conducta en determinados sectores estudiados no significa necesariamente que el problema no exista. Las explicaciones se pueden hallar en el temor que existe entre las víctimas por las represalias que pudieran darse, en la idea de que no obtendrán resultados con la denuncia, ya que no puede hacerse nada al respecto o, simplemente, porque no se les tomará en serio o se les ridiculizará.

1.12. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA EN ÁMBITOS ACADÉMICOS Y LA IMPORTANCIA DE GENERAR INFORMACIÓN PARA LA INTERVENCIÓN

El caso del sector educativo merece especial reflexión, si consideramos el nivel de confianza depositada en la persona que interacciona con el alumno en dicho ambiente, así como el nivel de autoridad que muchas veces se ejerce sobre los alumnos, cualquiera sea su edad, desde el nivel inicial hasta el universitario. Las conductas son distintas, pero los riesgos son superiores, en el caso de los mayores de 18 años, quienes difícilmente se atreven a denunciar o, peor aun, a identificar que están siendo hostigados (Mimdes 2006: 55).

No se han encontrado investigaciones sobre la magnitud y características del hostigamiento sexual en ámbitos educativos; no existe un nivel de conocimiento científico sobre su incidencia. Más allá de la necesidad de superar estas carencias, la importancia del presente estudio en las universidades se relaciona con la misión de la educación, el compromiso de la universidad con la excelencia académica, la formación profesional y, por sobre todo, con el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

34

La falta de conocimiento y difusión de la legislación sobre hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria convierte a esta población en vulnerable. La preparación de los docentes y estudiantes a fin de promover actitudes adecuadas para establecer relaciones saludables está condicionada a que los centros de enseñanza universitaria institucionalicen las acciones de prevención y sensibilización, difundiendo la ley para propiciar la detección y denuncia (queja) oportuna, definiendo las instancias y el procedimiento interno para la investigación y sanción del hostigamiento sexual. En este marco, se ha considerado necesario e importante para fomentar una cultura de paz, libre de toda forma de violencia, el conocer la magnitud del problema en dicho sector, a través de la mirada de sus estudiantes.

El presente estudio formula el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son la prevalencia, las características y percepciones sobre el hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios?



ASPECTOS METODOLÓGICOS



2.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

- Explorar la prevalencia y las características del hostigamiento sexual en estudiantes universitarios (mujeres y varones) de una facultad académica en una universidad estatal de Lima.
- Identificar las percepciones sobre las situaciones del hostigamiento sexual de estudiantes universitarios (mujeres y varones) de una facultad académica en una universidad estatal de Lima.

2.2. OBJETIVOS METODOLÓGICOS

- Validar el cuestionario sobre hostigamiento sexual
- Evaluar la metodología de recolección de información
- Estimar la tasa de no respuesta
- Estimar el tiempo promedio que dura la aplicación del cuestionario

2.3. FECHA DE EJECUCIÓN

La encuesta se realizó del 29 de setiembre al 6 de octubre de 2010.

2.4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

2.4.1. Determinación de la muestra del alumnado por encuestar

La muestra del alumnado por encuestar fue seleccionada aleatoriamente mediante muestreo sistemático simple sobre la base del listado de alumnas y alumnos regulares matriculados en el año 2009; se optó por este procedimiento con la finalidad de cumplir los objetivos trazados. El tamaño muestral fue fijado en 233 encuestas para realizar el análisis de confiabilidad del instrumento (preguntas sobre percepciones).

2.4.2. Coordinaciones administrativas

La funcionaria responsable de la investigación por parte de la universidad elaboró una carta dirigida a la facultad elegida de la universidad estatal, solicitando su autorización para la realización del estudio; a su vez, la facultad designa a un delegado como persona encargada de coordinar todo lo necesario para el desarrollo de la encuesta.

2.4.3. Sensibilización e información

De manera previa a la aplicación de la encuesta, se estimó conveniente que el alumnado recibiera información respecto al hostigamiento sexual. Por este motivo se distribuyeron volantes informativos (véase el anexo 1) que contenían información básica, como su definición, la ley que lo sanciona y sus formas de manifestación. El objetivo de esta estrategia fue sensibilizar al alumnado sobre el hostigamiento sexual y procurar que identificara su ocurrencia, de manera que al momento de la encuesta se pudiese recoger la información más fidedigna.

2.4.4. Convocatoria de alumnos

Para convocar la participación del alumnado en la investigación, se desarrollaron tres estrategias:

- Distribución de volantes con la convocatoria para las alumnas y alumnos, indicando el lugar, fechas y horarios de aplicación de la encuesta.
- Elaboración de comunicados (véase el anexo 2), que fueron colocados en los lugares de mayor concurrencia.
- Invitación verbal realizada en las aulas, pasadizos y jardines, con la finalidad de motivar la participación del alumnado.

Las dos primeras actividades se realizaron dos días antes de la aplicación del cuestionario; en cambio, la tercera se efectuó durante los días de aplicación.

2.4.5. Elaboración del cuestionario

Debido a que no se disponía de un antecedente de cuestionario sobre hostigamiento sexual en nuestro medio, se realizó una búsqueda de antecedentes de estudios e instrumentos sobre la problemática; se encontró una encuesta *online* sobre hostigamiento sexual del Centro de

Apoyo a los Estudiantes de la Universidad de Harvard, Estados Unidos de América. Dicha encuesta tiene el propósito de identificar, conocer y apoyar a los estudiantes —mujeres y varones— que reportaban hostigamiento sexual.

Primeramente, se solicitó autorización para usar la mencionada encuesta como base del diseño de nuestro instrumento: la autorización fue concedida. Posteriormente, el equipo de investigación tradujo la encuesta al español y luego analizó, adaptó e incorporó preguntas de acuerdo con nuestras necesidades de información. Como producto de este trabajo quedó una versión preliminar que debía aplicarse en campo (véase el anexo 3).

La encuesta elaborada para este estudio fue semiestructurada; inicia con un acápite de datos generales y después recoge información organizada en tres partes: la primera, percepciones sobre hostigamiento sexual; la segunda, información recibida sobre hostigamiento sexual, y la parte final, sobre prevalencia y características de la prevalencia. Además se incorporó una hoja de consentimiento informado.

2.4.6. Incorporación de aspectos éticos

En el marco de los documentos internacionales sobre ética de la investigación, el presente estudio ha considerado que el tratamiento ético es básico para lograr los resultados esperados. Por ello, se cuidaron los siguientes aspectos.

a) Confidencialidad

Se garantizó que la información obtenida de los participantes a través de la encuesta se mantendría solo para fines del estudio. Esta información será accesible únicamente para el personal autorizado responsable del estudio.

b) Privacidad

En el momento de la encuesta, se aseguró que la privacidad y la comodidad para los estudiantes —mujeres y varones— sean una realidad. El diligenciamiento del cuestionario se dio en un ambiente con las condiciones adecuadas para que no haya interrupciones ni interferencias en el normal proceso de la contestación de la encuesta.

c) Apoyo en servicios a través de la derivación a los Centros Emergencia Mujer (CEM) o la línea 100 del MIMP

Frente a los casos identificados de hostigamiento sexual, y si los estudiantes —mujeres y varones— lo requirieran, se tenía previsto realizar la derivación a los Centros Emergencia Mujer de Lima Metropolitana y Callao, o a través de la línea 100 del MIMP.

d) Consentimiento informado

Es un proceso previo y necesario en el que se explican los objetivos y procedimientos a los posibles participantes antes de requerir su participación libre y voluntaria. Si manifestaba su voluntad de participar, marcaba su acuerdo con un aspa y trazaba una rúbrica, sin consignar su nombre; solo en dicho caso se le aplicó la encuesta. Este proceso fue obligatoriamente realizado por los encuestadores (véase el anexo 4).

e) No acarrea riesgos

Se evaluó que la participación de las alumnas y alumnos no les perjudicara en ningún aspecto de su vida; solo se ha considerado inevitable un mínimo de recuerdo —probablemente incómodo— de la situación sufrida, que sería manejado a través del ofrecimiento de nuestros encuestadores del servicio CEM para conversar más sobre el tema.

40

2.4.7. Aplicación

Se gestionó la disponibilidad de un aula con capacidad para treinta personas, aproximadamente, en la cual el equipo de investigación del PNCVFS del MIMP se encargó de realizar las tareas siguientes.

- Recibir al alumnado y, previa presentación de su carnet universitario, verificar si se encontraba en el listado de alumnos seleccionados para responder al cuestionario.
- Brindar la correspondiente explicación del consentimiento informado, detallando los objetivos de la investigación y mencionando que el cuestionario es anónimo.
- Entregar el cuestionario al alumno o alumna que manifestó su conformidad de participación para su diligenciamiento; asimismo, asistirlo ante cualquier duda que pudiera tener durante su aplicación.

- Una vez que el alumno o alumna terminara de llenar el cuestionario, recoger y verificar rápidamente que no tuviera omisiones de información.
- Agradecer al alumno o alumna su participación y entregarle un *block* promocional del PNCVFS – MIMP como obsequio.

Una estrategia importante para convocar a los alumnos y alumnas fue que el equipo de investigación de la universidad, así como la responsable de la Oficina de Orientación al Estudiante ingresaban a las aulas o ambientes donde había alumnado para invitarlos y motivar su participación en la investigación.

El ingreso del alumnado al aula de aplicación se realizó en forma individual o grupal.

2.4.8. Cobertura y tasa de no entrevistada

En el siguiente cuadro se muestra la cobertura obtenida. En ese sentido, la muestra final alcanzada fue de 189 alumnas y alumnos estudiantes de una facultad en una universidad pública de Lima.

Tabla 1. Fecha de aplicación

Fecha	Abs.	%
29-sep-2010	127	67,2
30-sep-2010	15	7,9
01-oct-2010	34	18,0
04-oct-2010	11	5,8
05-oct-2010	1	0,5
06-oct-2010	1	0,5
Total	189	100,0

Fuente: Encuesta de hostigamiento sexual

Como se puede apreciar, el 67,2% de los cuestionarios se completaron en el primer día; esta situación ocurrió por el apoyo obtenido de parte de la responsable de la Oficina de Orientación al Estudiante, quien debido a su trabajo permanente con el alumnado obtuvo mayor aceptación. Sin embargo, no se pudo completar la muestra probabilística en los tres días establecidos de campo. Por ello, con la finalidad de tener mayor cantidad de información para el análisis, se optó por aplicar el cuestionario a 6

alumnos adicionales que solicitaron participar en la encuesta, llegando a recolectar de este modo 189 cuestionarios de una meta total de 233.

La tasa de no entrevista (TNE) se calcula con los 183 cuestionarios de la muestra probabilística recolectada, ya que los 6 cuestionarios adicionales no formaban parte de la muestra seleccionada; por tal motivo, la TNE obtenida es de 21,5%.

2.4.9. Tiempo promedio de duración de diligenciamiento de una encuesta

Se controló el tiempo de autoaplicación a 29 alumnos y alumnas (por criterio de conveniencia).

El promedio total difiere de la mediana total debido a algunos valores altos con relación al resto de observaciones; el promedio resultante es de 14,9, mientras que la mediana es de 13 minutos.

Tabla 2. Tiempo de diligenciamiento de la encuesta

Promedio total	Intervalo de tiempo	Promedio	Mediana
14,9	< = 15 minutos	11,4	11,0
	> 15 minutos	20,3	18,0
Mediana total	Sexo	Promedio	Mediana
13,0	Femenino	14,9	13,0
	Masculino	14,8	13,0

Fuente: Encuesta de hostigamiento sexual

Al resumir y analizar los datos de acuerdo al género, no se encuentra diferencia en el tiempo de autoaplicación del cuestionario.

Por observación se determina que aquellos que no experimentaron hostigamiento sexual demoraron menos de 15 minutos en llenar el cuestionario. Tomando en cuenta este criterio, dividimos el tiempo observado en intervalos de 0 a 15 minutos y de 16 a más; al utilizar como medida de resumen el promedio, el tiempo empleado por aquellos que no experimentaron hostigamiento es de 11 minutos, mientras que para aquellos que sí lo experimentaron es de 20 minutos. Sin embargo, cuando usamos la mediana para eliminar el efecto de los datos extremos, obtenemos una ligera diferencia para el grupo de los que sí experimentaron hostigamiento (18 minutos).



RESULTADOS

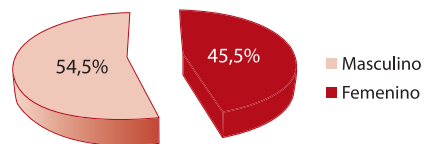


3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Sexo

De acuerdo con el sexo de la persona encuestada, el 54,5% (103) pertenece al género femenino, mientras que el 45,5% (86) al género masculino.

Figura 1. Sexo de la persona encuestada

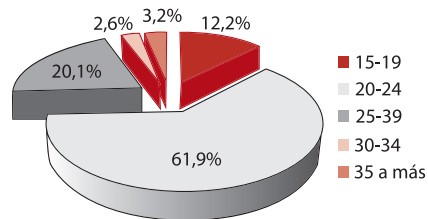


Fuente: base de datos

Edad

La edad de la mayoría de estudiantes encuestados, mujeres y varones, fluctúa entre los 20 y 24 años de edad (61,9%); le sigue en importancia el grupo de 25 a 29 años, con 20,1% y, finalmente, los estudiantes de 15 a 19 años, con 12,2%.

Figura 2. Edad del encuestado

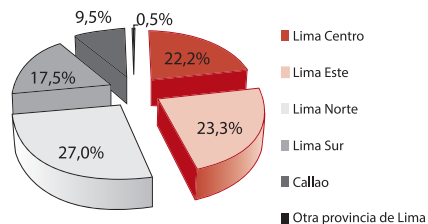


Fuente: base de datos

Lugar de residencia

Utilizando la clasificación del INEI para agrupar los distritos de Lima Metropolitana por zonas, resulta que las alumnas y alumnos encuestados provienen de Lima Norte (27%), Lima Este (23,3%) y Lima Centro (22,2%).

Figura 3. Lugar de residencia



Fuente: base de datos

En relación con los distritos de residencia del alumnado encuestado se obtuvo, en primer lugar, San Martín de Porres (11,1%), luego San Juan de Lurigancho (7,9%), finalmente, Los Olivos y Lima (ambos 6,3%).

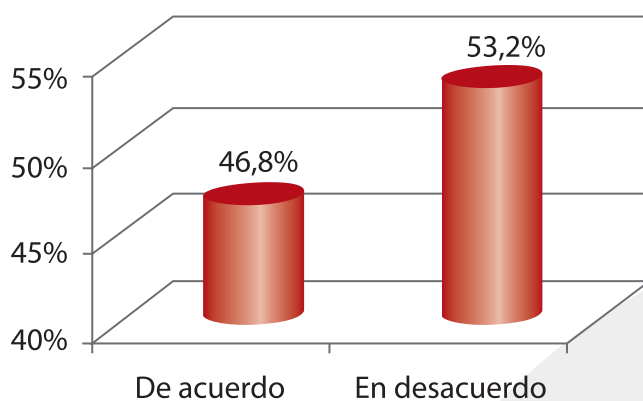
3.2. PERCEPCIONES SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Con la finalidad de conocer la percepción del alumnado respecto de la problemática del hostigamiento sexual, se plantearon diez afirmaciones para que indicaran su grado de acuerdo o desacuerdo. Los resultados obtenidos se presentan a continuación.

- ✓ El 46,8% (88) de estudiantes (mujeres y varones) encuestados piensan que *el hostigamiento sexual se da porque uno lo permite*; el 53,2% (100) está en desacuerdo con esta afirmación. Este resultado evidencia que un porcentaje considerable de las encuestadas y encuestados creen que la persona víctima es quien tiene responsabilidad en estos hechos: culpable porque se piensa que genera, busca o permite el acoso.

46

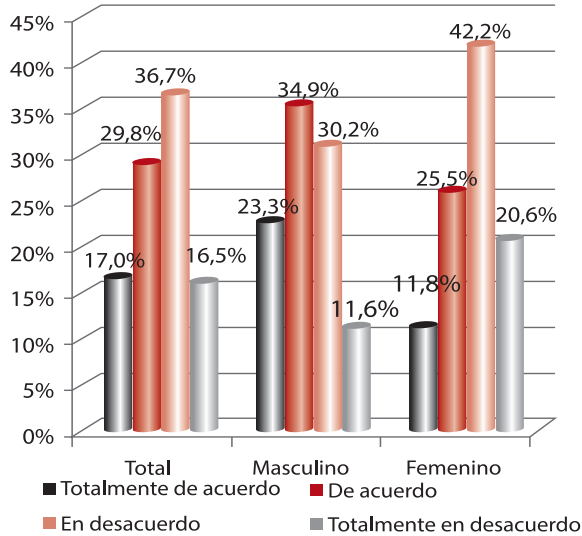
Figura 4. El acoso sexual se da porque uno lo permite



Fuente: base de datos

Entre los varones, la mayoría opina estar de acuerdo con esta afirmación (34,9%). En el caso de las mujeres, por el contrario, la mayoría está en desacuerdo (42,2%). Estas diferencias por sexo nos revelarían que los varones tienen una mayor inclinación a culpabilizar a las personas víctimas, que generalmente son las mujeres.

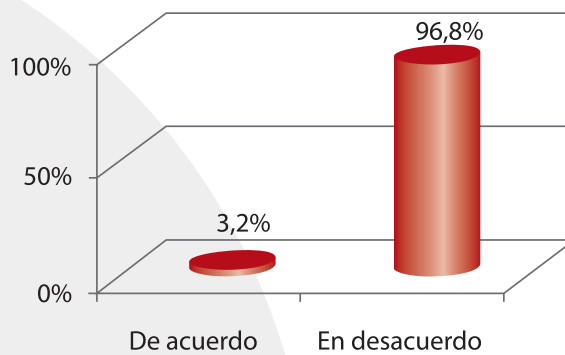
Figura 5. El acoso sexual se da porque uno lo permite, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

- ✓ El 96,8% (183) del alumnado encuestado manifiesta estar en desacuerdo con la afirmación *las personas que denuncian hostigamiento sexual son exageradas*, mientras que apenas el 3,2% (6) está de acuerdo. Esta respuesta indicaría una actitud de confianza en el denunciante y manifestaría la conciencia de que esta situación realmente existe.

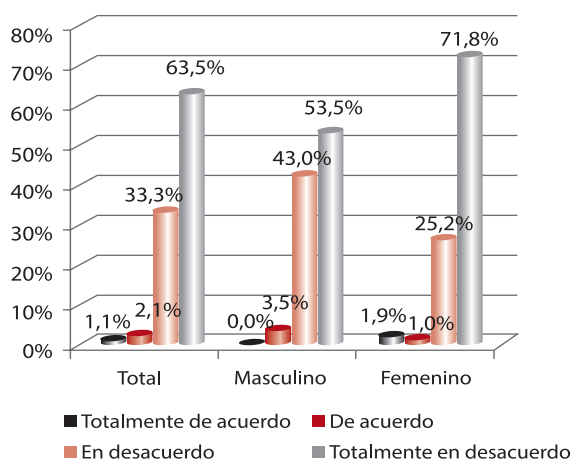
Figura 6. Las personas que denuncian acoso sexual son exageradas



Fuente: base de datos

Al interior del grupo de encuestados, de acuerdo al sexo, se aprecia que, entre las mujeres, la mayor parte está totalmente en desacuerdo con dicha afirmación (71,8%). En el caso de los varones, la tendencia es similar; sin embargo, los varones están totalmente en desacuerdo en el 53,5%. De otro lado, al agrupar las categorías *totalmente en desacuerdo* y *en desacuerdo*, ambos grupos suman aproximadamente 97%, no presentando diferencias.

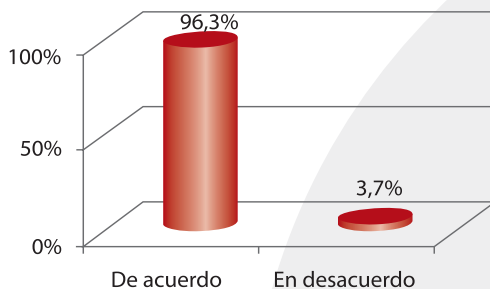
Figura 7. Las personas que denuncian acoso sexual son exageradas, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

- ✓ El 96,3% (181) de estudiantes encuestados —varones y mujeres— está de acuerdo en que *el hostigamiento sexual es un problema serio*, mientras que el 3,7% (7) manifiesta estar en desacuerdo. Este resultado es coherente con la anterior figura y refleja conciencia sobre la seriedad de este problema.

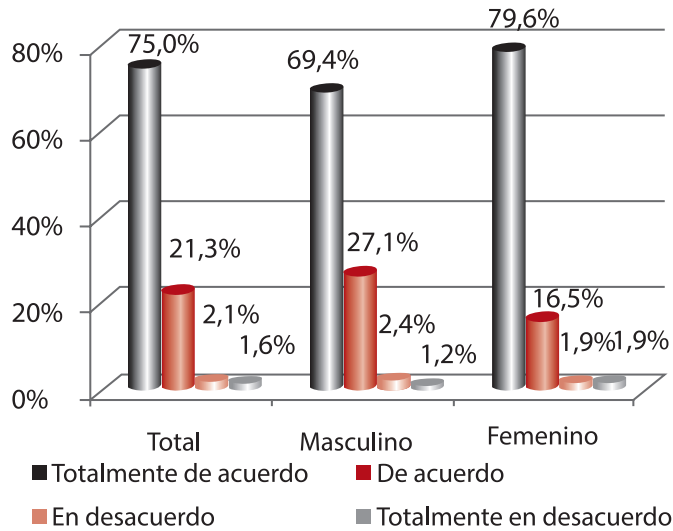
Figura 8. El acoso sexual es un problema serio



Fuente: base de datos

Tanto varones como mujeres señalan que el hostigamiento sexual es un problema serio; aquellos o aquellas que piensan lo contrario no llegan ni al 4%.

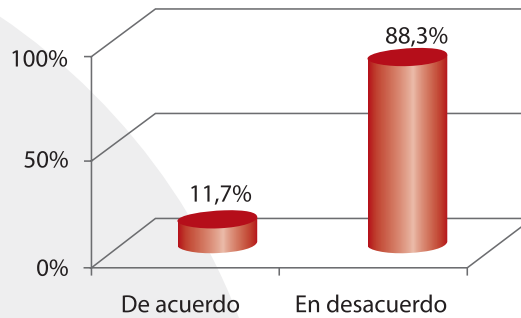
Figura 9. El acoso sexual es un problema serio, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

- ✓ La mayoría del alumnado encuestado (88,3%) está en desacuerdo con la afirmación *la mujer es acosada porque lo ha provocado* (véase la figura 10).

Figura 10. La mujer es acosada porque lo ha provocado

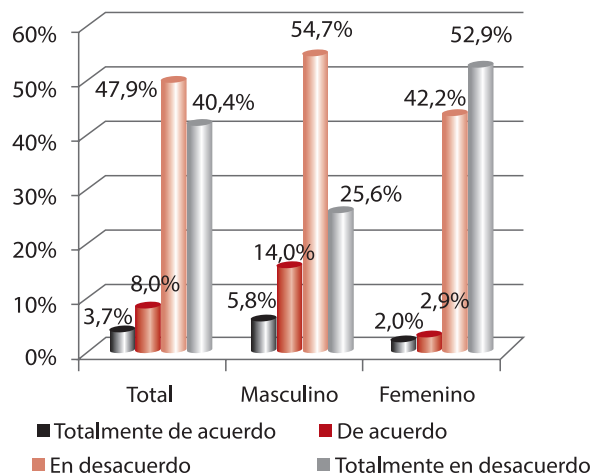


Fuente: base de datos

En relación con las opiniones de los varones y las mujeres, la figura 11 muestra que en el grupo de los varones hay más acuerdo con esta afirmación, en comparación a las mujeres (14% versus 2,9%, respectivamente).

En lo que corresponde a las categorías *totalmente en desacuerdo* y *en desacuerdo* para los varones suma 80,3%, mientras para las mujeres, 95,1%. Al parecer la situación donde la mujer genera activamente la conducta de hostigamiento casi no es percibida entre las encuestadas y encuestados.

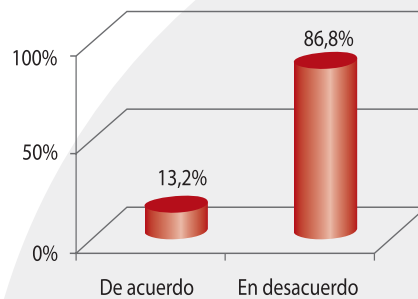
Figura 11. La mujer es acosada porque lo ha provocado, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

✓ Al realizar la misma pregunta, pero en el caso de los varones como víctimas, encontramos porcentajes bastante similares al caso anterior. Es decir, más del 80% está en desacuerdo con la afirmación de que el varón, como víctima, provoque la situación de hostigamiento; sin embargo, vale la pena señalar que el 13,2% señala acuerdo.

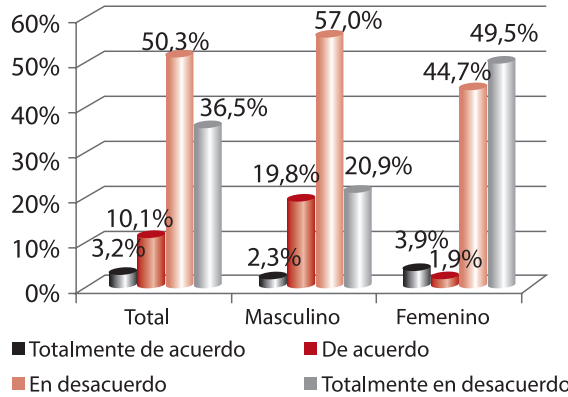
Figura 12. El varón es acosado por un varón o mujer, porque él lo ha provocado



Fuente: base de datos

En la figura 13 observamos que, en el grupo de los varones, uno de cada cinco piensa que el varón víctima provoca el hostigamiento; en el grupo de las mujeres, apenas el 1,9%.

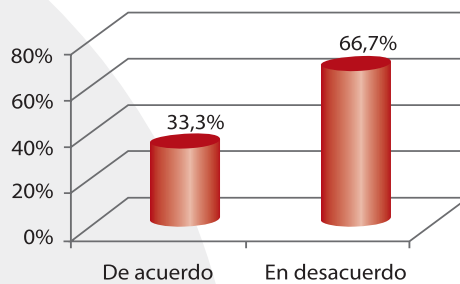
Figura 13. El varón es acosado por un varón o mujer, porque él lo ha provocado, según sexo del encuestado/ a



Fuente: base de datos

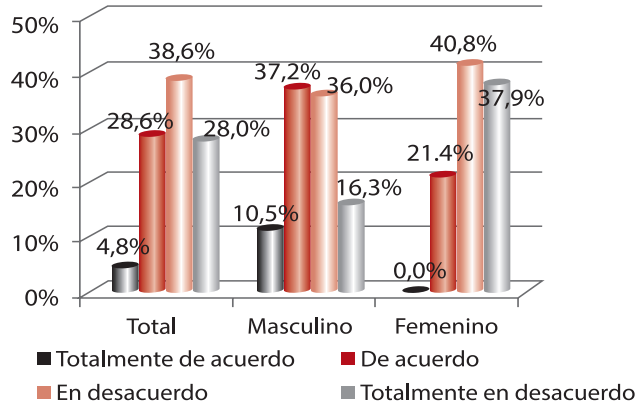
- ✓ Sobre la afirmación *las mujeres son hostilizadas por su forma de vestir*, siete de cada diez están en desacuerdo. Sin embargo, cuando se analiza la respuesta por sexo, obtenemos que la mayoría de los varones opina estar de acuerdo (37,2%), lo que manifiesta el estereotipo sobre las posibles causas a las que se atribuye el hostigamiento sexual frente a la mujer. En el caso del grupo de las mujeres, el 40,8% está en desacuerdo con la afirmación; pero dos de cada diez mujeres sí piensa, aunque en menor porcentaje que los varones, que la forma de vestir de la mujer ocasiona la hostilidad sexual, lo que evidencia que tanto varones como mujeres poseen este estereotipo.

Figura 14. Las mujeres son acosadas sexualmente por su forma provocativa de vestir



Fuente: base de datos

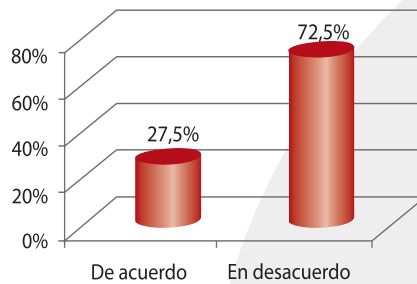
Figura 15. Las mujeres son acosadas sexualmente por su forma provocativa de vestir, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

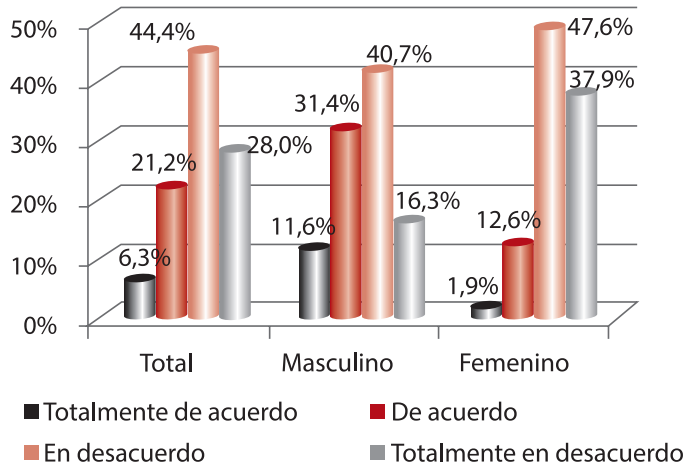
- ✓ La afirmación de que *las mujeres son hostigadas sexualmente porque son exageradamente coquetas* expresa un estereotipo de género que posiblemente esté afectando la percepción sobre el hostigamiento sexual contra la mujer. En ese sentido, encontramos que el 72,5% del alumnado encuestado está en desacuerdo con esta afirmación, mientras que casi el 30% manifiesta estar de acuerdo. Al examinar los resultados por sexo, obtenemos que el grupo de varones, en menor proporción que las mujeres, está en desacuerdo con la afirmación y, por consiguiente, mayor proporción de varones en comparación con las propias mujeres está de acuerdo con que las mujeres por ser coquetas son hostilizadas sexualmente (31,4% y 12,6%, respectivamente).

Figura 16. Las mujeres son acosadas porque son exageradamente coquetas



Fuente: base de datos

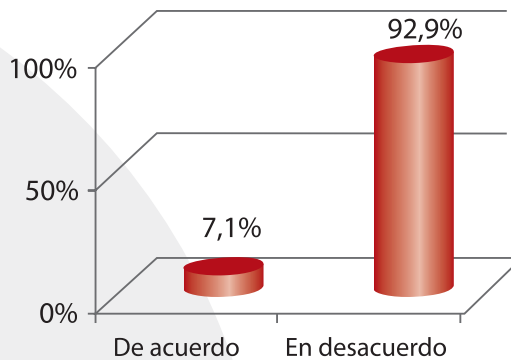
Figura 17. Las mujeres son acosadas porque son exageradamente coquetas, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

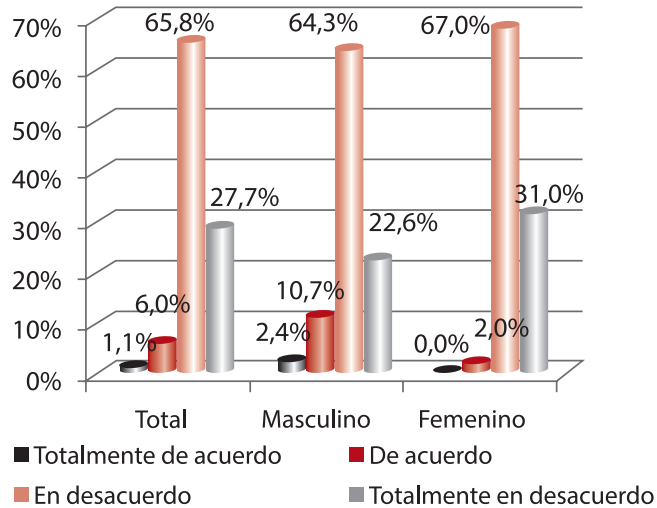
- ✓ Mayoritariamente, tanto en el total de encuestados como cuando se les agrupa por sexo, prevalece el desacuerdo con la afirmación *la mayoría de denuncias de hostigamiento sexual son falsas*. Solo el 10,7% de los varones está de acuerdo con esta afirmación. Este resultado nos demostraría una mayor conciencia en relación con la credibilidad de estos hechos.

Figura 18. La mayoría de denuncias de acoso sexual son falsas



Fuente: base de datos

Figura 19. La mayoría de denuncias de acoso sexual son falsas, según sexo del encuestado/a

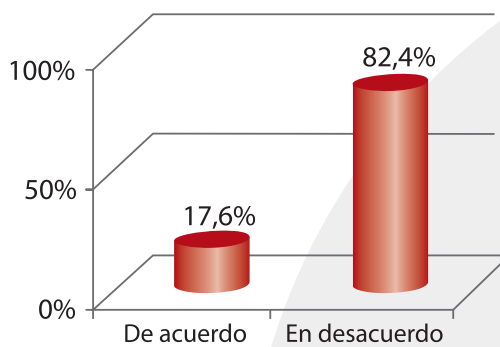


Fuente: base de datos

54

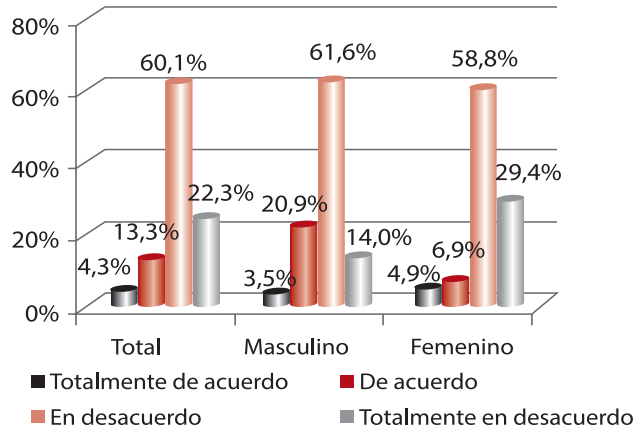
- ✓ Sobre la afirmación de que *a los varones no les afectaría en lo mínimo una situación de hostigamiento sexual*, tanto varones como mujeres están en desacuerdo, en su mayoría; sin embargo, es importante señalar que, de acuerdo al sexo, los varones, en 14 puntos porcentuales más que las mujeres, sí están de acuerdo con que a los varones no les afecta en lo mínimo el hostigamiento sexual.

Figura 20. Los varones no se afectan en lo mínimo con una situación de acoso



Fuente: base de datos

Figura 21. Los varones no se afectan en lo mínimo con una situación de acoso, según sexo del encuestado/a

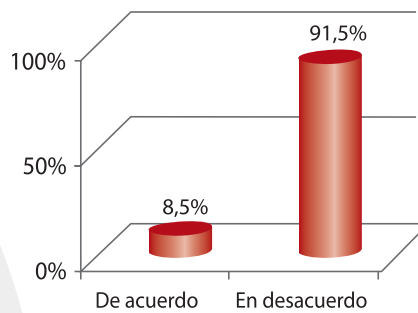


Fuente: base de datos

Esta tendencia muestra cómo la mirada de género que se tiene sobre los varones, de alguna manera afecta la percepción del varón como víctima.

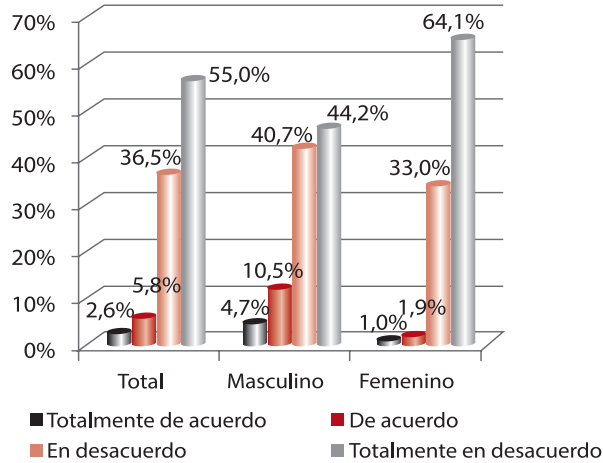
- ✓ Tanto en el total de encuestados como cuando se les agrupa en varones y mujeres, existe desacuerdo con la afirmación *es imposible que un conocido te pueda acosar*; no obstante, atendiendo al sexo del encuestado, el 10,5% de varones está de acuerdo con esta afirmación, en comparación al 1,9% de las mujeres. Este porcentaje, aunque pequeño, indica una menor percepción de riesgo cuando se trata de un conocido, al tenerse la idea de que el hostigamiento es más común con un desconocido. Sin embargo, es urgente resaltar que la mayoría de casos de hostigamiento sexual se dan con personas conocidas: la creencia contraria es una puerta abierta a la naturalización de estas situaciones.

Figura 22. Es imposible que un conocido te pueda acosar



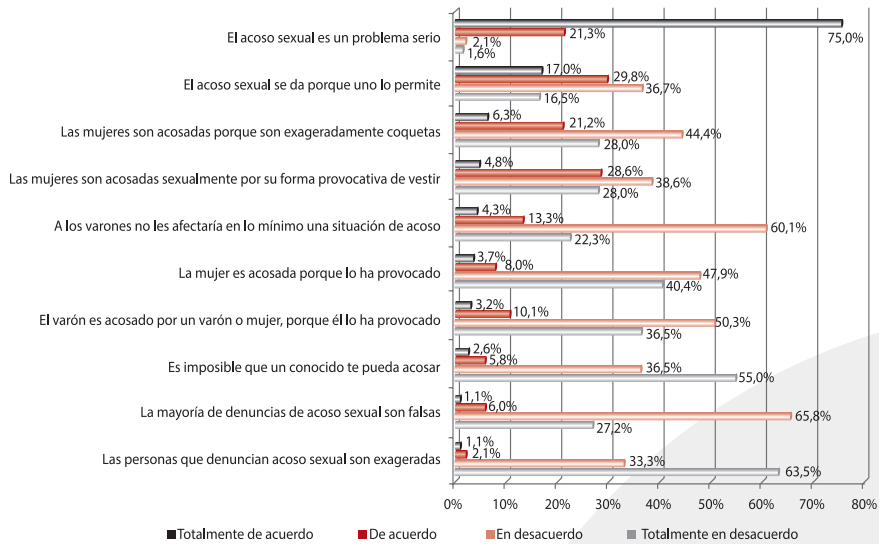
Fuente: base de datos

Figura 23. Es imposible que un conocido te pueda acosar, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

Figura 24. Resumen de percepciones de los encuestados



Fuente: base de datos

Como vemos en la figura 24, los acuerdos manifestados sobre las situaciones de hostigamiento sexual dejan entrever condiciones de discriminación y violencia hacia la mujer, como el pensar que la víctima (sobre todo si es mujer) es la responsable o atribuir el hostigamiento a la conducta de la mujer, manifestada en la coquetería o la forma de vestir.

3.3. INFORMACIÓN RECIBIDA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A continuación, se presenta el análisis de las preguntas dirigidas a medir el conocimiento previo del alumnado acerca del hostigamiento sexual.

Antes de esta oportunidad, ¿ha recibido información sobre hostigamiento sexual?

La mayoría de estudiantes (mujeres y varones) encuestados (59%) no recibió información sobre hostigamiento sexual antes de esta oportunidad.

Tabla 3. Información recibida

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	77	41,0
No	111	59,0
Total	188	100,0

Fuente: base de datos

De acuerdo al sexo, se observa que las mujeres recibieron más información sobre hostigamiento sexual que los varones.

Según grupos de edad, los encuestados (mujeres y varones) de 20 a 24 años recibieron más información previa que los otros grupos.

Tabla 4. Información recibida por sexo y edad

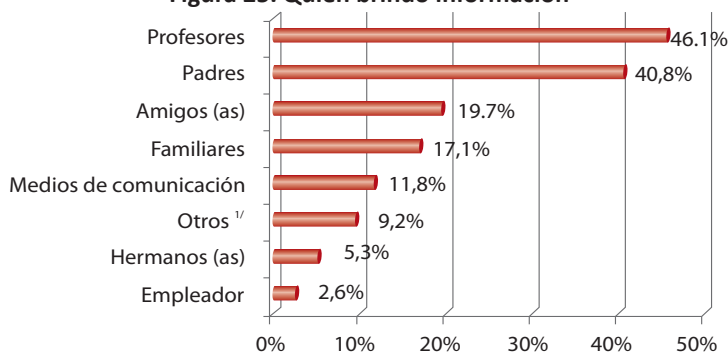
Categorías		Sí		No		Total	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Sexo	Masculino	29	36,0	57	51,4	86	45,7
	Femenino	48	64,0	54	48,6	102	54,3
	Total	77	100,0	111	100,0	188	100,0
Grupo de edad	15 - 19	13	16,9	10	9,0	23	12,2
	20 - 24	43	54,5	73	65,8	116	61,7
	25 - 29	16	20,8	22	19,8	38	20,2
	30 - 34	2	2,6	3	2,7	5	2,7
	35 a más	3	5,2	3	2,7	6	3,2
	Total	77	100,0	111	100,0	188	100,0

Fuente: base de datos

¿Quién te brindó información?

La mayoría de los encuestados —mujeres y varones— que recibieron información previa sobre hostigamiento sexual manifestaron que la persona que les brindó dicha información fue el profesor de colegio o universidad (46,1%); luego, sus padres (40,8%), amigos (19,7%), familiares (17,1%), medios de comunicación (11,8%); otros —catequistas, Cruz Roja, etcétera— (9,2%). De acuerdo con estos resultados, se evidencia que el profesor es el mayor transmisor de información debido, probablemente, a que los alumnos y alumnas pasan mayor tiempo en el ambiente educativo.

Figura 25. Quién brindó información



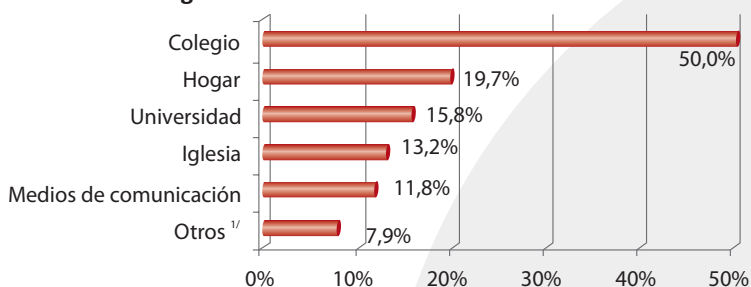
Fuente: base de datos

^{1/} La suma de los porcentajes no totaliza el 100%, debido a que la información corresponde a respuesta múltiple

¿Dónde se te brindó información?

El colegio es el lugar donde el alumnado encuestado obtuvo más información (50%). Por tanto, la relevancia del docente, manifestada en la figura anterior, sería mayoritariamente atribuible al docente escolar. Le sigue en importancia el hogar (19,7%) y la universidad (15,8%).

Figura 26. Dónde se brindó la información



Fuente: base de datos

^{1/} La suma de los porcentajes no totaliza el 100%, debido a que la información corresponde a respuesta múltiple

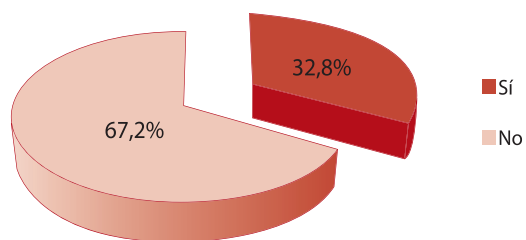
3.4. PREVALENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En esta sección se analizará la prevalencia del hostigamiento sexual ocurrido en alguna ocasión a lo largo de la vida así como en el último año, además de describir las características de la última situación de acoso experimentada.

3.4.1. Prevalencia del hostigamiento sexual en alguna ocasión a lo largo de la vida

El 32,8% (62) del alumnado encuestado manifiesta haber experimentado alguna situación de hostigamiento sexual en algún momento de su vida. Es decir, 3 de cada 10 respondientes, entre mujeres y varones, ha sido víctima de hostigamiento sexual alguna vez en su vida.

Figura 27. Hostigamiento sexual experimentado alguna vez



Fuente: base de datos

Tabla 5. Prevalencia de hostigamiento sexual de acuerdo al sexo del encuestado

Categorías		Sí		No		Total	
		Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Sexo	Masculino	24	38,7	62	48,8	86	45,5
	Femenino	38	61,3	65	51,2	103	54,5
	Total	62	100,0	127	100,0	189	100,0

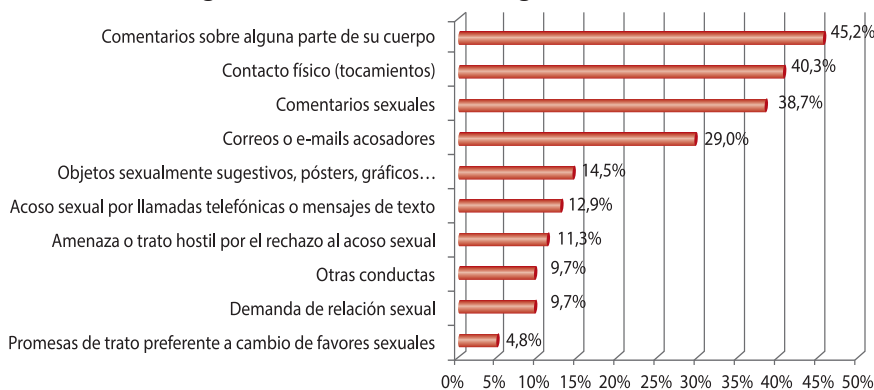
Fuente: base de datos

Entre aquellos que experimentaron hostigamiento sexual, la mayor proporción corresponde a estudiantes de sexo femenino (61,3%), lo que confirma que las mujeres —por su situación de género y el sistema patriarcal imperante en la sociedad— son más vulnerables a sufrir este tipo de violencia. La relación entre las mujeres y los varones que sufren hostigamiento sexual es casi de dos a uno.

3.4.1.1. Situaciones específicas de hostigamiento sexual

Entre las manifestaciones de hostigamiento sexual experimentadas por el alumnado encuestado, se mencionó a los comentarios sobre alguna parte de su cuerpo, con 45,2% (28); le sigue el contacto físico, con 40,3% (25) de las menciones; los comentarios sexuales, con 38,7% (24), y los correos o *e-mails* acosadores, con 29% (18), entre las principales.

Figura 28. Situaciones de hostigamiento sexual



Fuente: base de datos

La suma de los porcentajes no totaliza el 100%, debido a que la información corresponde a respuesta múltiple

Como podemos apreciar en la tabla siguiente, entre las principales situaciones de acoso experimentadas de acuerdo al sexo de la persona encuestada figuran los comentarios sobre alguna parte de su cuerpo y el contacto físico (tocamientos); ambos ocurren con más frecuencia en estudiantes del género femenino, mientras que los comentarios sexuales y los correos o *e-mails* acosadores ocurren por igual en ambos géneros, lo que demuestra que la invasión del cuerpo de la mujer es una situación recurrente que evidencia la percepción sobre la mujer y su cuerpo.

Tabla 6. Situaciones de hostigamiento sexual de acuerdo al sexo del encuestado

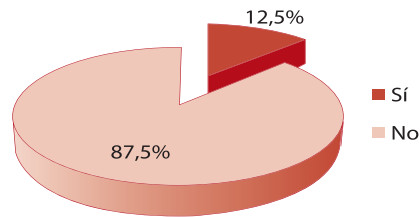
Situaciones acosadoras más frecuentes	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Comentarios sobre alguna parte de su cuerpo	7	25,0	21	75,0	28	100,0
Contacto físico (tocamientos)	10	40,0	15	60,0	25	100,0
Comentarios sexuales	12	50,0	12	50,0	24	100,0
Correos o e-mails acosadores	9	50,0	9	50,0	18	100,0

Fuente: base de datos

3.4.2. Prevalencia del hostigamiento sexual en el último año

La prevalencia del hostigamiento sexual en el último año es de 12,5% (23 casos). Es decir, de cada diez encuestados, entre mujeres y varones, uno ha sufrido esta situación durante el último año (véase la figura 29).

Figura 29. Prevalencia del hostigamiento sexual en el último año

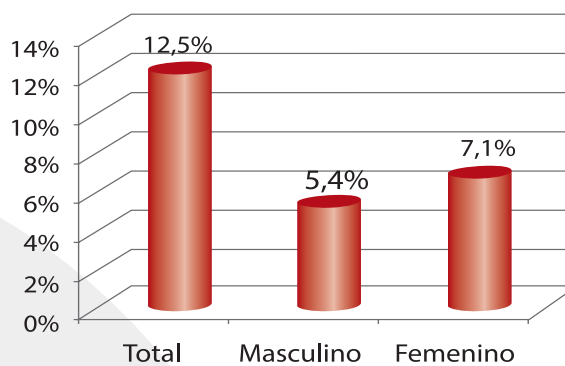


Fuente: base de datos

Hostigamiento sexual en el último año: sexo del encuestado

En comparación con los varones, las mujeres han reportado con mayor frecuencia alguna situación de hostigamiento sexual en el último año, tal como lo demuestra la figura 30.

Figura 30. Prevalencia del hostigamiento sexual en el último año, según sexo



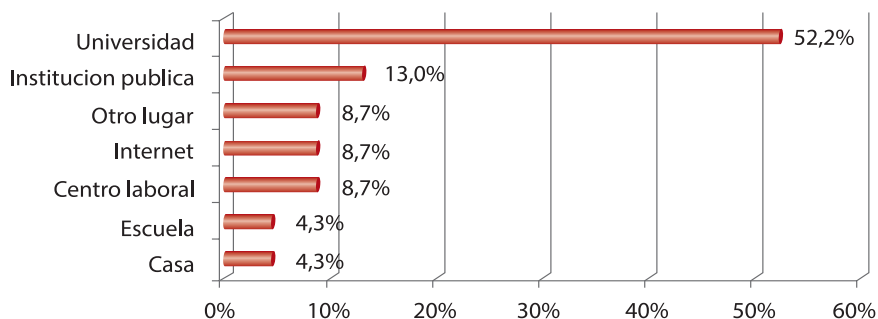
Fuente: base de datos

Hostigamiento sexual en el último año: lugar donde ocurrió

Al realizar el análisis considerando solo la prevalencia de hostigamiento sexual en el último año, el lugar donde ocurrió con mayor frecuencia fue la universidad, con el 52,2% (12). Este resultado no sorprende pues para

estos jóvenes la universidad es el espacio donde pasan la mayor parte del día y donde con mayor frecuencia se relacionan con otros.

Figura 31. Lugar donde ocurrió el hostigamiento sexual experimentado en el último año



Fuente: base de datos

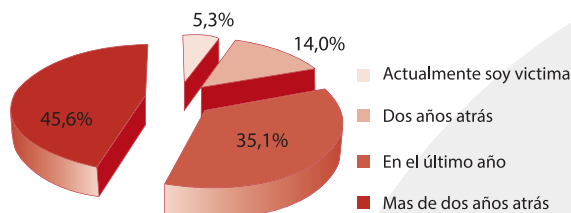
3.4.3. La última situación de hostigamiento sexual

Las preguntas analizadas a continuación están referidas solo a la última situación de hostigamiento sexual experimentada por los alumnos y alumnas encuestados.

¿Cuándo ocurrió la última situación de hostigamiento sexual?

La mayoría de alumnas y alumnos encuestados experimentó la última situación de hostigamiento sexual hace más de dos años (45,6%); el 35,1% (20) lo sufrieron en el último año y el 5,3% señala que actualmente es víctima.

Figura 32. ¿Cuándo ocurrió la última situación de hostigamiento sexual?



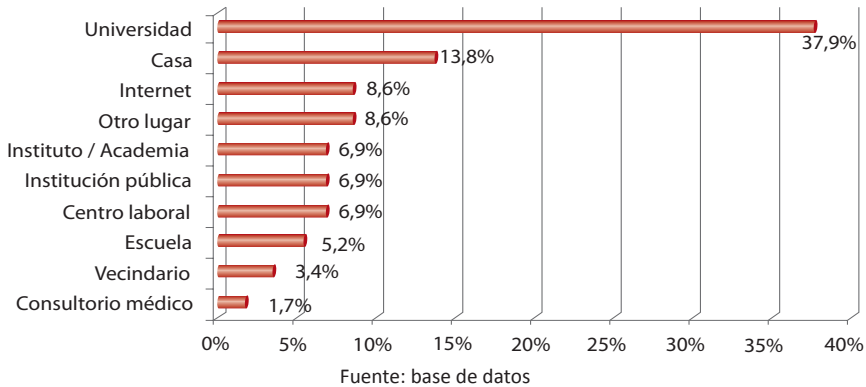
Fuente: base de datos

¿Dónde ocurrió este hostigamiento sexual?

La mayoría del alumnado encuestado señaló que la última situación de hostigamiento sexual se dio en la universidad (37,9%); el 13,8% (8), en su

casa; el 8,6% (5), en Internet, y en otro lugar (pensión, parroquia, casa de un familiar, etcétera) el 8,6%.

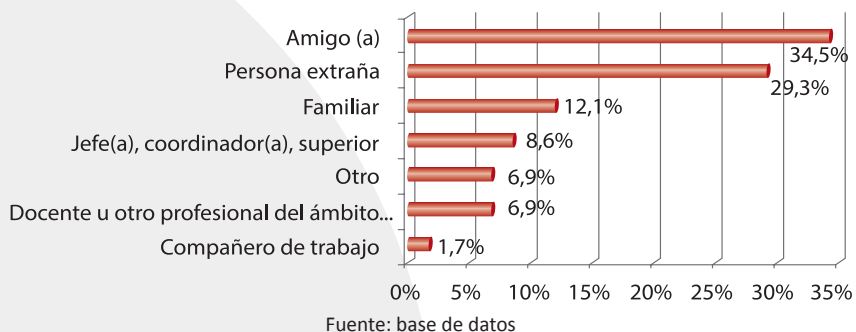
Figura 33. Dónde ocurrió la última situación de hostigamiento sexual



¿Quién ejerció este acoso sexual?

Respecto de quién ejerció la última situación de hostigamiento sexual que experimentaron los encuestados (mujeres y varones) podemos mencionar que en el 34,5% (20) de los casos fueron los amigos; en el 29,3% (17), alguna persona extraña; en el 12,1% (7), algún familiar, entre los agresores más frecuentes. Este resultado subraya la incidencia del hostigamiento sexual ambiental, es decir, aquel que es cometido contra una o más personas prescindiendo de la jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo; en este sentido, desmitifica la idea de que su comisión involucra necesariamente a alguien de mayor jerarquía. Asimismo, se manifiesta el fundamento del hostigamiento sexual en las relaciones inequitativas de género.

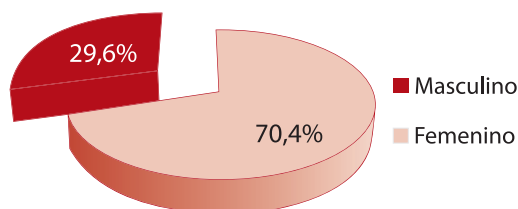
Figura 34. Persona que ejerció el hostigamiento sexual en el último año



Sexo de la persona que ejerció este hostigamiento sexual

El 70,4% (38) de quienes ejercieron hostigamiento al alumnado encuestado fueron varones y el 29,6% (16) fueron mujeres, lo cual demuestra que este tipo de violencia es prioritariamente ejercida por los varones.

Figura 35. Persona que ejerció el hostigamiento sexual en el último año

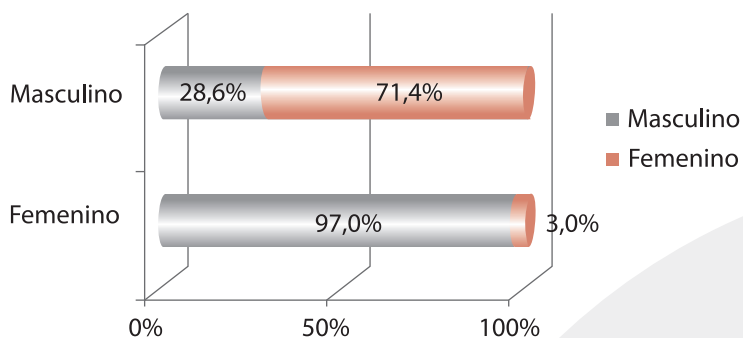


Fuente: base de datos

En relación con el hostigamiento por personas del mismo sexo, el 28,6% (6) de los varones experimentaron esta situación, mientras que en el caso de las mujeres afectó al 3% (1).

64

Figura 36. Persona acosadora del mismo sexo del agredido/a



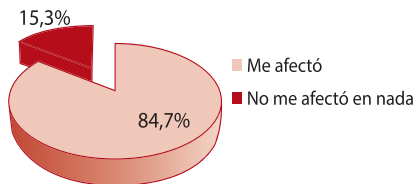
Fuente: base de datos

¿Cómo le hizo sentir este acoso sexual?

El 84,7% (50) de estudiantes encuestados (mujeres y varones) que sufrieron acoso, se sintieron afectados en la última situación de hostigamiento experimentada. De los estudiantes que se sintieron afectados, el 68% (34) son mujeres, quienes manifestaron una mayor afectación que los varones.

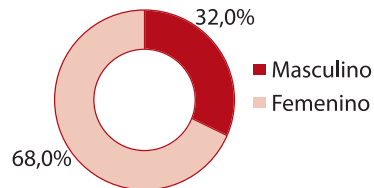
En relación con las situaciones específicas de afectación, se manifestaron principalmente condiciones psicológicas, donde las emociones y sentimientos generados fueron negativos, afectando la estabilidad emocional y la autoestima, con riesgo de generar síndromes ansiosos o depresivos (véase la figura 39).

Figura 37. Sentimiento de afectación por la situación de acoso



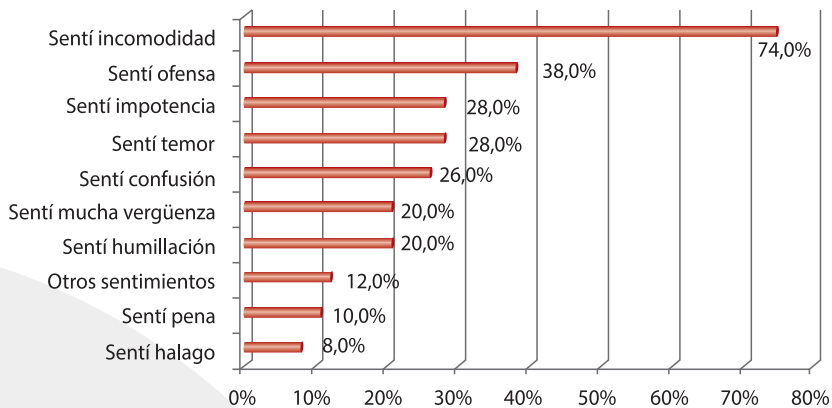
Fuente: base de datos

Figura 38. Sentimiento de afectación por la situación de acoso, según sexo del encuestado/a



Fuente: base de datos

Figura 39. Tipo de afectación expresada por las víctimas de hostigamiento sexual



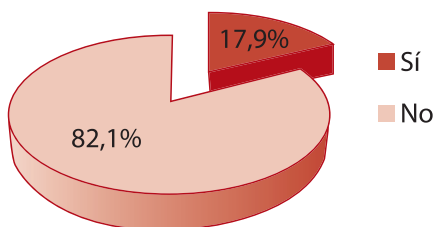
Fuente: base de datos

La suma de los porcentajes no totaliza el 100%, debido a que la información corresponde a respuesta múltiple

¿Sintió temor de que no aceptar el acoso sexual le hubiera perjudicado de alguna forma?

Entre las personas que sufrieron alguna situación de hostigamiento sexual, el 17,9% (10) manifestó haber sentido temor de que no aceptar este hostigamiento le hubiera perjudicado de alguna forma.

Figura 40. Temor de sufrir represalia por hostigamiento sexual sufrido



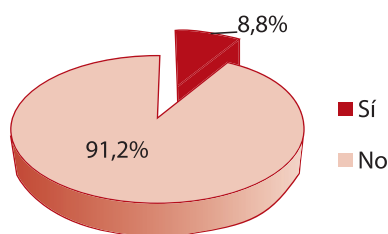
Fuente: base de datos

Entre las razones principales que tuvieron los estudiantes para sentir temor por no aceptar el hostigamiento sexual figuran el que pudiera influir en sus notas o represalias en el trabajo.

¿Hubo alguna represalia o condición adversa en su contra porque no aceptó el acoso?

El 8,8% (5) de los encuestados (mujeres y varones) que sufrieron hostigamiento sexual experimentaron represalias por rechazar al acosador. Entre las principales represalias experimentadas destacan las calificaciones por debajo de la nota real y la sobrecarga de trabajo en el centro laboral.

Figura 41. Hubo represalia contra su persona

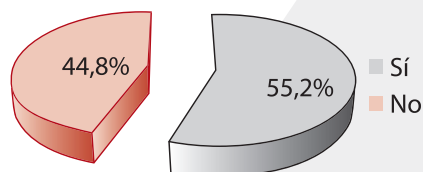


Fuente: base de datos

¿Habló con alguien acerca de la situación de acoso?

El 55,2% (32) de los estudiantes encuestados (mujeres y varones) que sufrieron hostigamiento sexual hablaron con alguien acerca del problema, mientras que el 44,8% no lo hicieron. Este resultado expresa que los eventos de acoso se mantienen en silencio u ocultos, probablemente porque son difíciles de probar.

Figura 42. Habló con alguien de la situación de acoso experimentada



Fuente: base de datos

Sí, ¿a quién le contó?

Entre los encuestados (mujeres y varones) que hablaron con alguien acerca de la situación de hostigamiento experimentada, el 43,8% (14) lo hizo solamente con amigos(as), mientras que el 15,6% (5) habló únicamente con su mamá; el 9,4%, (3), solamente con su enamorado(a), etcétera.

Tabla 7. A quién le contó del hecho de acoso u hostigamiento sexual

¿A quién le contó?	Abs.	%
Amigos (as)	14	43,8
Mamá	5	15,6
Enamorado (a)	3	9,4
Familia	3	9,4
Amigos y familia	1	3,1
Colegas, amigas	1	3,1
Compañeros	1	3,1
Mamá, amigos, familiares	1	3,1
Padres y amigos	1	3,1
Pareja	1	3,1
Profesor y amigos	1	3,1
Total	32	100,0

Fuente: base de datos

No, ¿por qué?

La mayoría de los encuestados (mujeres y varones) que no hablaron acerca de la situación de hostigamiento experimentada alegaron no haberle dado importancia (53,8%) o sentir temor o vergüenza (19,2%).

Tabla 8. Por qué no habló

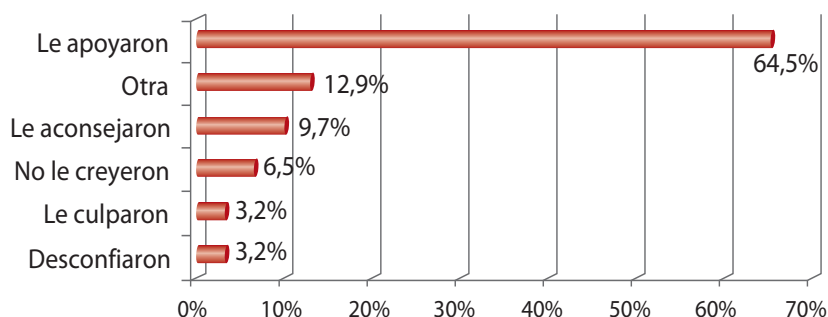
Porque...	Abs.	%
No le di importancia	14	53,8
Temor / vergüenza	5	19,2
Lo manejé sola	1	3,8
No especifica	6	23,1
Total	26	100,0

Fuente: base de datos

¿Cuál fue la respuesta final cuando habló sobre el acoso?

Los estudiantes (mujeres y varones) que hablaron con alguien acerca de la situación de hostigamiento sexual experimentada (32) generalmente recibieron como respuesta el apoyo (64,5%); el 12,9% (4) recibieron otras respuestas (sorpresa, comprensión, etcétera) y el 9,7% (3) fueron aconsejados.

Figura 43. Cuál fue la respuesta



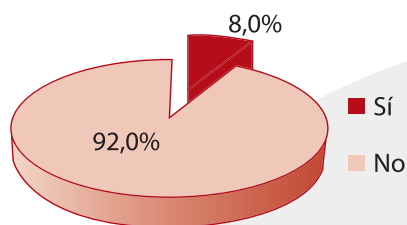
Fuente: base de datos

68

¿Presentó una denuncia formal o una queja a recursos humanos o a la administración de la escuela o la universidad u otra institución?

Solo el 8% (4 casos) del total de estudiantes encuestados (mujeres y varones) que experimentaron hostigamiento sexual formuló una denuncia o queja ante alguna instancia superior.

Figura 44. Presentó denuncia formal o queja ante una instancia superior



Fuente: base de datos

Sí, ¿dónde presentó su denuncia o queja?, ¿estuvo de acuerdo con el resultado?, ¿hubo represalias?

De los cuatro estudiantes que formularon denuncia o queja, dos de ellos lo hicieron únicamente ante la comisaría, uno ante la dirección de la escuela y el otro acudió tanto a la comisaría como a la dirección del instituto.

Solamente el estudiante que formuló queja ante la dirección de la escuela estuvo conforme con el resultado obtenido; respecto a los otros estudiantes, uno que denunció únicamente ante la comisaría y el que denunció tanto en la comisaría como en la dirección del instituto manifiestan que no se hizo nada; el alumno restante no especifica el motivo de su inconformidad.

En cuanto a las reacciones adversas experimentadas por los estudiantes que presentaron denuncia o queja, solamente uno de ellos señaló que estuvo expuesto a las murmuraciones.

La ley y su reglamento establecen el procedimiento aplicable en los centros e instituciones educativas para la investigación y sanción de este tipo de comportamiento (libro II, título II, capítulo II, artículo 43 del decreto supremo 010-2003-Mimdes); sin embargo, a la luz de los resultados, se evidencia, por parte de las personas afectadas, el desconocimiento del procedimiento, y, por parte de los centros de enseñanza, la falta de implementación de mecanismos para la atención, tratamiento y sanción oportuna y efectiva. Estas carencias provocan la impunidad de los autores y la insatisfacción e indefensión de las víctimas.

No, ¿por qué?

Tabla 9. Por qué no presentó denuncia formal o queja

Porque...	Abs.	%
No era necesario	14	45,2
No volvió a pasar	5	16,1
No me creerían	2	6,5
Falta de pruebas	2	6,5
Temor	2	6,5
Era mi primo	1	3,2
Era muy pequeña	1	3,2
Muy engorroso	1	3,2
No permití que pasara nada	1	3,2
No sabía mucho del tema	1	3,2
No tengo tiempo	1	3,2
Total	31	100,0

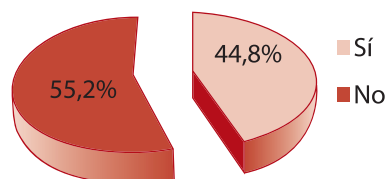
Fuente: base de datos

Entre los motivos principales por los que el 92% de los estudiantes encuestados (mujeres y varones) no presentaron denuncia ni queja se encuentran: porque consideraron que no era necesario (45,2%), porque no volvió a ocurrir la situación de hostigamiento (16,1%), porque pensó que no le creerían (6,5%), por falta de pruebas (6,5%) y por temor (6,5%).

¿Hubo algunos efectos directos en su vida causados por este acoso?

El 44,8% (26 casos) de los estudiantes (mujeres y varones) que experimentaron hostigamiento sexual manifiestan —respecto a la última situación de hostigamiento— que, como consecuencia, hubo efectos directos en su vida.

Figura 45. Efectos directos en su vida



Fuente: base de datos

Sí, ¿cuáles?

Entre los principales efectos directos sufridos por los estudiantes (mujeres y varones) que experimentaron hostigamiento sexual encontramos la pérdida de confianza en las personas (65,4%), el estrés (38,5%) y la dificultad para concentrarse (34,6%).

70

Tabla 10. Efectos directos causados en su vida

Efectos directos causados por el acoso*	Abs.	%
Pérdida de confianza en las personas	17	65,4
Estrés	10	38,5
Dificultad para concentrarse	9	34,6
Depresión	7	26,9
Ansiedad y/o ataque de pánico	7	26,9
Insomnio o pesadillas	7	26,9
Pérdida de confianza o autoestima	7	26,9
Sentimiento de inferioridad, impotencia	6	23,1
Pensamiento suicida	4	15,4
Fatiga	3	11,5
Pérdida de motivación	3	11,5
Disminución de su rendimiento académico o laboral	3	11,5
Abandono o aislamiento	3	11,5
Dificultades en su rutina normal (llegar tarde, olvida citas)	3	11,5
Dolores de cabeza	2	7,7
Problemas con la alimentación (aumento o disminución de peso)	2	7,7
Problemas estomacales (náuseas, vómitos)	1	3,8
Mareos	1	3,8
Intento de suicidio	1	3,8
Temor a estar sola	1	3,8
Total	26	100,0

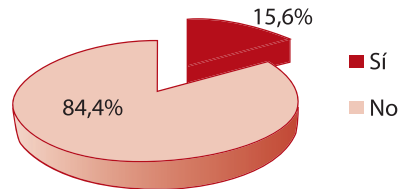
Fuente: base de datos

* La suma de los porcentajes no totaliza el 100%, debido a que la información corresponde a respuesta múltiple

A raíz de este acoso sexual, ¿ha habido alguna consecuencia de largo plazo en su vida?

Entre los estudiantes encuestados (mujeres y varones) que sufrieron hostigamiento sexual hace 2 o más años (32 casos), el 15,6% (5 casos) manifiesta que experimentó consecuencias de largo plazo en su vida.

Figura 46. Experimentaron consecuencias de largo plazo



Fuente: base de datos

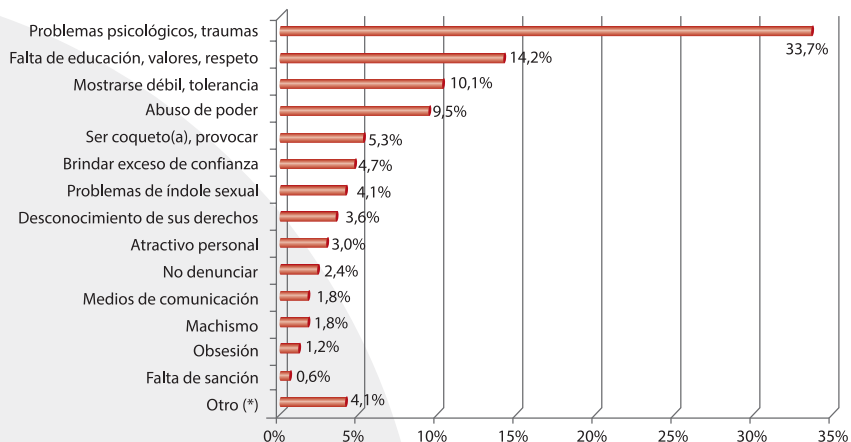
¿Cuáles?

De los estudiantes (mujeres y varones) que experimentaron consecuencias de largo plazo (5), dos de ellos tuvieron consecuencias de salud de largo término, como ansiedad crónica, depresión, entre otras; otros dos estudiantes tuvieron solo consecuencias personales y un estudiante sufrió consecuencias académicas y personales a la vez.

¿Cuáles cree que son las causas del acoso sexual?

Entre las principales causas del hostigamiento sexual que señalan los alumnos encuestados (mujeres y varones) figuran los problemas psicológicos, con 33,7% (57); la falta de educación, con 14,2% (24); mostrarse débil, ser tolerante, con 10,1% (17); abuso de poder, con 9,5% (16); y ser coqueto(a), provocar, con 5,3%(9).

Figura 47. Opinión sobre las causas del hostigamiento sexual

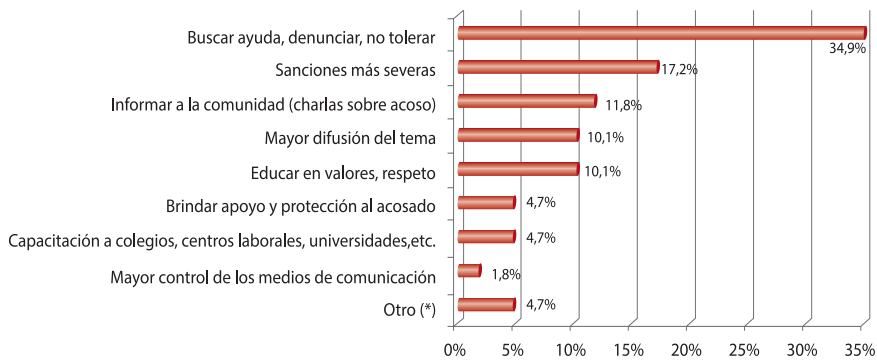


(*) Comprende: complejo de inferioridad del acosador, relación previa entre acosado y acosador, etc.

¿Tiene algunas sugerencias sobre cómo podemos enfrentar como sociedad el acoso u hostigamiento sexual?

Las principales sugerencias que señalaron los estudiantes encuestados (mujeres y varones) son: buscar ayuda, denunciar, no tolerar, con 34,9% (59); aplicar sanciones más severas, con 17,2% (29); e informar a la comunidad a través de charlas sobre hostigamiento sexual, con 11,8% (20).

Figura 48. Sugerencias para enfrentar el hostigamiento sexual



(*) Comprende evaluaciones psicológicas a las personas en centros laborales, no difundir el machismo, programas psicológicos desde los colegios, hablar de sexualidad, etc.

CONCLUSIONES



Sobre la información

- La información difundida y proporcionada a través de los medios de comunicación masiva, de la socialización o de los contenidos pedagógicos es deficiente, puesto que la mayoría del alumnado encuestado manifestó no haber recibido información sobre hostigamiento sexual, aspecto que dificulta el acceso a servicios de atención y defensa de sus derechos.
- Considerando que el alumnado es una *población cautiva*, las instancias educativas, como el colegio y la universidad, se constituyen en los principales transmisores de información; es decir, los actores educativos son también los principales transmisores de mensajes e información sobre este tema.

Sobre la prevalencia

- La prevalencia del hostigamiento sexual es elevada, ya que tres de cada diez lo han sufrido a lo largo de la vida y, en el último año, uno de cada diez.
- En relación con el hostigamiento sufrido alguna vez en la vida, generalmente ha afectado a las mujeres, lo que demuestra la presencia de la violencia de género, especialmente hacia la mujer, en esta problemática.

Respecto de la última situación de hostigamiento sexual experimentada

- La universidad —lugar donde pasan mayor número de horas los estudiantes (mujeres y varones) — es el espacio donde se producen los hechos de hostigamiento sexual.

- El tipo de hostigamiento sexual más frecuente es el ambiental, es decir, el que se produce entre pares. Asimismo, es sufrido generalmente por las mujeres.
- Las consecuencias ocasionadas por la situación de hostigamiento sexual son generalmente de índole psicológica, manifestaciones que, por su naturaleza, son difíciles de evaluar y valorarse en un proceso legal.
- El hablar con alguien de esta situación es infrecuente, pero, de ser el caso, los amigos se constituyen en el mejor referente.
- Existe desconfianza hacia las instituciones administrativas y judiciales para reportar estos hechos, reflejada en el ínfimo porcentaje de personas que acuden a ellas. Otros motivos pueden ser la desinformación o una percepción que minimiza o normaliza los hechos.
- El hostigamiento sexual produce consecuencias de largo plazo en la vida de las personas que lo sufren; entre las principales consecuencias de salud figuran la ansiedad crónica y la depresión.

RECOMENDACIONES



1. El presente estudio permite evidenciar la escasa información con la que cuenta la población universitaria acerca de la problemática del hostigamiento sexual, las normas legales y el procedimiento regulado para la sanción del autor de dicha conducta. Los resultados muestran que entre el alumnado universitario existe una mayor incidencia del hostigamiento sexual ambiental y que fue en el colegio donde obtuvieron más información sobre el tema (50%); menos (15,8%) señalaron a la universidad. La ley sobre hostigamiento sexual y su reglamento establecen expresamente las medidas de prevención y difusión que deben adoptar las instituciones que componen el ámbito de aplicación de la norma.

Sería importante que los centros de enseñanza universitaria institucionalicen las acciones de prevención, definiendo claramente las instancias y los mecanismos que garanticen la investigación y sanción de las conductas de hostigamiento sexual, e impidan la impunidad. La comunidad universitaria se debe comprometer con la plena erradicación de toda forma de violencia y discriminación de género; para este propósito sería necesario que las autoridades de los centros de enseñanza universitaria ejecuten algunas acciones como:

- Diseñar planes de prevención para detectar los casos de hostigamiento sexual al interior de las universidades. Fomentar la investigación sobre la problemática, con la finalidad de evidenciar los casos, su frecuencia, sus características y condiciones.
- Establecer mecanismos institucionales para la implementación y aplicación del procedimiento legal en la investigación y sanción de la conducta de hostigamiento

sexual. Colocar en lugares visibles la información sobre el procedimiento de denuncia.

- Diseñar y desarrollar un programa de formación continua sobre la ley, el reglamento y el procedimiento en los casos de hostigamiento sexual, dirigido a toda la comunidad universitaria, promoviendo de esta forma espacios de información que propicien la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleran o legitiman el hostigamiento sexual.
- Implementar, en el plan de estudios generales, un curso sobre género, derechos humanos y resolución pacífica de conflictos entre varones y mujeres, a fin de construir una cultura de paz y respeto en igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos.
- Coordinar con el MIMP la asistencia e implementación de protocolos o guías de atención para las víctimas de hostigamiento sexual y otras formas de violencia —como la violencia sexual y la violencia familiar— que permitan una atención oportuna y eficaz de las víctimas.
- Celebrar acuerdos o convenios que permitan la derivación de las víctimas para la atención, tratamiento y seguimiento hasta lograr la recuperación de su salud mental.
- Sobre este mismo punto, los centros de enseñanza universitaria deben diseñar un programa de formación y capacitación, sensible a las necesidades e intereses de género de mujeres y varones, dirigido a los estudiantes y personal de las universidades, que permita la prevención del hostigamiento sexual y otras formas de violencia.
- Ofrecer de manera sostenible la asistencia legal y psicológica a las víctimas de hostigamiento sexual; esta asistencia debe comprender la atención de las quejas y el apoyo en el proceso de denuncia e investigación.
- Mejorar las condiciones de seguridad en los recintos universitarios para garantizar una efectiva prevención y respuesta oportuna ante el hostigamiento sexual y otras formas de violencia. Asimismo, garantizar la ejecución

de medidas de protección para trabajadores y estudiantes —mujeres y varones— víctimas de hostigamiento sexual.

2. Recomendar a la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) efectuar el monitoreo permanente y la evaluación de la aplicación de la norma y su reglamento en todos los centros de enseñanza universitaria del país.



BIBLIOGRAFÍA



CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS DE LA MUJER (CIEM – UCR)

2005 *Tejiendo silencios y articulando voces: la realidad del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica.* Informe Final Proyecto de Investigación – Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERÚ

2003 *Ley 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.* 26 de febrero.

2009 *Ley 29430. Ley que modifica la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.* 8 de noviembre.

2010 *Ley 29497. Nueva Ley Procesal de Trabajo.* 13 de enero.

2012 *Decreto Ley 1098. Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.* 20 de enero.

HAWIE LORA, Illián

2005 «El hostigamiento sexual». En *Mimdes* 2006: 51-63.

MENDOZA FLORES, Juana Gladys

2012 *Avances: acciones y logros del Ministerio de la Mujer en la aplicación de la norma sobre hostigamiento sexual.* Entrevista del 21 de febrero a Marleny Sara Gómez Quispe.

- MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL (MIMDES) [hoy MIMP]
- 2003 *Hostigamiento sexual. Marco nacional e internacional.* Lima: Mimdes.
- 2006 *Compendio de conferencias y exposiciones sobre prevención y atención del hostigamiento sexual.* Lima: Mimdes.
- 2008 *La prevención y sanción del hostigamiento sexual. Módulo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género.* Lima: Mimdes.
- 2009 *Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015 (PNCVHM) y sus herramientas de gestión.* Lima: Mimdes.
- 2011 *Guía práctica sobre hostigamiento sexual.* Lima: Mimdes.
- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)
- 1994 *Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia Contra la Mujer, «Convención de Belem Do Pará».* Adoptada y aprobada en la séptima sesión plenaria de la Asamblea General. 9 de junio. Consulta: 10 de febrero de 2012.
<www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)
- 1958 *Convenio 111. Sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación.* Adoptado en la 42ª reunión de la OIT. 25 de junio. Consulta: 15 de febrero de 2012.
<http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/promoviendo_igualdad_genero%5Bosr-stgo%5D.pdf>
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)
- 1948 *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Aprobada y adoptada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III).

- 10 de diciembre. Consulta: 10 de febrero de 2012.
<www.un.org/es/documents/udhr/>
- 1966 *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado, abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI).*
16 de diciembre. Consulta: 10 de febrero de 2012.
<www.ohchr.org/Documents/Publications/manualhrr2bsp.pdf>
- 1979 *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).*
18 de diciembre. Consulta: 10 de febrero de 2012.
<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>>
- 1992 *Recomendación General 19, CEDAW. La Violencia contra la Mujer.* 29 de enero. Consulta: 10 de febrero de 2012.
<www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf>
- 1999 *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución A/54/4.* 6 de octubre. Consulta: 10 de febrero de 2012.
<<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw-one.htm>>
- ONU MUJERES
2012 Datos y cifras. *Di No-Únete.* Consulta: 15 de febrero de 2012.
<<http://saynotoviolence.org/es/el-tema/datos-y-cifras>>
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS DEL PERÚ
2003 *Decreto Supremo 010-2003-MIMDES. Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.* 25 de noviembre.

2007 *Decreto Supremo 027-2007-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional. 22 de marzo.*

ULATE RODRÍGUEZ, Carmen E.

2007 «Hostigamiento sexual: problemas en su abordaje». *Casa de la Mujer*. Heredia, segunda época, número 13, pp. 70-80. Consulta: 15 de febrero de 2012. <<http://www.una.ac.cr/iem/revista/revista13.pdf>>

ANEXOS

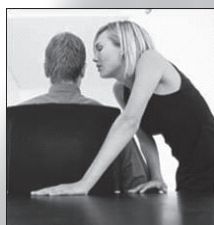


ANEXO 1

Volante informativo

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?



Conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o cualquier otra situación ventajosa, afectando su dignidad y sus derechos.

Otra forma de hostigamiento sexual es la que se manifiesta con personas en condiciones similares creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.



¿HAY UNA LEY PARA SANCIONAR ESTE HECHO?

LEY N° 29430, «Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual»

¿CÓMO SE MANIFIESTA?

- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas donde se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual insoportables, hostiles, humillantes para víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual ofensivas no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por rechazo a favores sexuales.



ANEXO 2

Convocatoria a los alumnos

ENCUESTA SOBRE «RELACIONES QUE VULNERAN LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS»

CONVOCATORIA

Estimado (a) alumno (a)

Reciba un saludo cordial y a la vez lo invitamos a participar de una **ENCUESTA**, la cual es parte de un proyecto de investigación llevado a cabo por un equipo de investigadores de la Universidad y el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES).

El objetivo de este estudio es conocer las situaciones que **vulneran los derechos** de las personas. Este estudio se desarrolla con la finalidad de implementar a futuro acciones de información, prevención y promoción para la toma de conciencia y denuncia frente a las problemáticas que vulneran nuestros derechos.

Su participación está circunscrita únicamente a responder un cuestionario, el cual es completamente confidencial y anónimo, **los resultados servirán para explorar la problemática y evaluar la confiabilidad y validez del cuestionario**. Su participación no le irrogará gasto alguno, ni le ocasionará perjuicio de ningún tipo.

Para tal fin, sírvase verificar sus apellidos y nombres en la lista publicada en **la Oficina**..... de esta Facultad. Agradeceremos tomar en cuenta los días y horas de la aplicación del cuestionario.

Fechas: miércoles 29, jueves 30 de setiembre, y viernes 01 de octubre de 2010

Hora: de 1:00 p.m. a 6:00 p.m.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Lima, setiembre de 2010

ANEXO 3

ENCUESTA SOBRE «RELACIONES QUE VULNERAN LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS»

Estimado (a) alumno (a)

Esta encuesta gira en torno a la temática del acoso u hostigamiento sexual, en términos generales y en el ambiente universitario; razón por la cual usted encontrará preguntas sobre los hechos que han vulnerado alguna vez en su vida sus derechos, específicamente los sexuales.

Según la ley 29439, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, este es definido de la siguiente manera:

Hostigamiento/ acoso sexual típico o chantaje: «consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales»; y el **hostigamiento ambiental:** «consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad»

Después de haber leído la definición anterior, responda con honestidad las preguntas a continuación:

MUCHAS GRACIAS

Datos generales:

1. Distrito de residencia:

2. Sexo: Masculino

Femenino

3. Edad (años cumplidos):

4. EAP de estudios:

I. PERCEPCIONES SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Responda las siguientes proposiciones, según el grado de acuerdo que usted tenga para cada ITEM, marcando con un aspa (X), como sigue:

TA: Totalmente de Acuerdo
DA: De Acuerdo

ED: En Desacuerdo
TD: Totalmente en Desacuerdo

APRECIACIÓN	TA	DA	ED	TD
1. El acoso sexual se da porque uno lo permite	1	2	3	4
2. Las personas que denuncian acoso sexual son exageradas	1	2	3	4
3. La mujer es acosada porque lo ha provocado	1	2	3	4
4. El varón es acosado por un varón o una mujer porque él lo ha provocado	1	2	3	4
5. Las mujeres son acosadas sexualmente por su forma provocativa de vestir	1	2	3	4
6. Las mujeres son acosadas porque son exageradamente coquetas	1	2	3	4
7. La mayoría de denuncias de acoso sexual son falsas	1	2	3	4
8. A los varones no les afectaría en lo mínimo una situación de acoso	1	2	3	4
9. Es imposible que un conocido te pueda acosar	1	2	3	4

II. INFORMACIÓN RECIBIDA SOBRE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

<p>10. Antes de esta oportunidad, ¿ha recibido información sobre acoso u hostigamiento sexual?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí <input type="checkbox"/> 2 No <i>(Pase a 13)</i></p>	<p>11. ¿Quién te brindó información? <i>(Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</i></p> <p><input type="checkbox"/> 1 Amigo(a)s <input type="checkbox"/> 2 Hermano(a)s</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Padres <input type="checkbox"/> 4 Familiares</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Empleador <input type="checkbox"/> 6 Policía</p> <p><input type="checkbox"/> 7 Profesor/a</p> <p><input type="checkbox"/> 8 Otros <input style="width: 100px;" type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>Especificar</i></p>
<p>12. ¿Dónde se te brindó información? <i>(Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</i></p> <p><input type="checkbox"/> 1 Universidad <input type="checkbox"/> 2 Iglesia</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Colegio <input type="checkbox"/> 4 Hogar</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otros <input style="width: 100px;" type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>Especificar</i></p>	

III. PREVALENCIA DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Antes de responder esta pregunta, lea nuevamente la definición de acoso u hostigamiento sexual señalada al inicio del presente cuestionario.

13. Señale si alguna vez ha sido o es víctima de alguna de las siguientes situaciones acosadoras
(Marque más de una alternativa, si fuera el caso)

<input type="checkbox"/> 1 Demanda de relación sexual	<input type="checkbox"/> 2 Contacto físico (tocamientos)
<input type="checkbox"/> 3 Correos o mails acosadores	<input type="checkbox"/> 4 Promesas de trato preferente a cambio de favores sexuales
<input type="checkbox"/> 5 Comentarios sobre alguna parte de su cuerpo	<input type="checkbox"/> 6 Objetos sexualmente sugestivos, pósteres, gráficos mostrados o enviados vía Internet
<input type="checkbox"/> 7 Acoso sexual por llamadas telefónicas o mensajes de texto	<input type="checkbox"/> 8 Comentarios sexuales
<input type="checkbox"/> 9 Amenaza o trato hostil por el rechazo al acoso sexual	<input type="checkbox"/> 10 Otras conductas: <input style="width: 50px;" type="text"/> <i>Especificar</i>

11 Nunca sufrí situación acosadora *(Pase a la pregunta 33, pág. 5)*

A CONTINUACIÓN, RESPONDA DE ACUERDO A LA ÚLTIMA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL PADECIDA

14. ¿Cuál fue su edad (años cumplidos) cuando ocurrió este acoso sexual?

15. ¿Dónde ocurrió este acoso sexual?

<input type="checkbox"/> 1 En el trabajo	<input type="checkbox"/> 2 En la escuela
<input type="checkbox"/> 3 En la casa	<input type="checkbox"/> 4 En la academia preuniversitaria
<input type="checkbox"/> 5 En una institución pública	
<input type="checkbox"/> 6 En la universidad	
<input type="checkbox"/> 7 En el consultorio médico / hospital / clínica	
<input type="checkbox"/> 8 En otro lugar <input type="text"/>	

Especificar

16. ¿Quién ejerció este acoso sexual?

<input type="checkbox"/> 1 Persona extraña	<input type="checkbox"/> 2 Familiar
<input type="checkbox"/> 3 Amigo/a	<input type="checkbox"/> 4 Colega de trabajo
<input type="checkbox"/> 5 Jefe/a, coordinador, superior	
<input type="checkbox"/> 6 Profesional de la salud	
<input type="checkbox"/> 7 Docente/ profesor/ u otro profesional del ámbito educacional	
<input type="checkbox"/> 8 Otro <input type="text"/>	

Especificar

17. Sexo de la persona que ejerció este acoso sexual: (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)

<input type="checkbox"/> 1 Masculino	<input type="checkbox"/> 2 Femenino
--------------------------------------	-------------------------------------

18. ¿Cómo le hizo sentir este acoso sexual? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)

<input type="checkbox"/> 1 No me afectó en nada	<input type="checkbox"/> 2 Sentí humillación
<input type="checkbox"/> 3 Sentí temor	<input type="checkbox"/> 4 Sentí halago
<input type="checkbox"/> 5 Sentí incomodidad	<input type="checkbox"/> 6 Sentí impotencia
<input type="checkbox"/> 7 Sentí mucha vergüenza	<input type="checkbox"/> 8 Sentí ofensa
<input type="checkbox"/> 9 Como una violación	<input type="checkbox"/> 10 Sentí confusión
<input type="checkbox"/> 11 Sentí pena	<input type="checkbox"/> 12 Sentí indignación
<input type="checkbox"/> 13 Otros sentimientos / reacciones <input type="text"/>	

Especificar

19. ¿Sintió temor de que por no aceptar el acoso sexual, esto le hubiera perjudicado de alguna manera? (por ejemplo: perder su trabajo, negarle una promoción de trabajo, obtener nota baja, desaprobar el curso, etc.)

1 Sí => ¿Cuál fue ese temor?

2 No

20. ¿Hubo alguna represalia o condición adversa contra su persona porque rechazó al que ejerció el acoso o porque no lo aceptó?

1 Sí => ¿Qué sucedió?

2 No

21. ¿Habló con alguien acerca de la situación de acoso? (supervisor, colegas, consejeros de la universidad, amistades, miembros de la familia, etc.)

1 Sí => ¿A quién le contó?

2 No => ¿Por qué?

(pase a la pregunta 23)

22. ¿Cuál fue la respuesta final cuando habló sobre el acoso?


<input type="checkbox"/> 1 Las personas le apoyaron	
<input type="checkbox"/> 2 Ellos desconfiaron	
<input type="checkbox"/> 3 No le creyeron	<input type="checkbox"/> 4 Le culparon
<input type="checkbox"/> 5 Otra. ¿Cuál? <input type="text"/>	

23. ¿Hizo una denuncia formal o una queja a recursos humanos o a la administración de la escuela o la universidad u otra institución?

1 Sí

2 No => ¿Por qué?

(pase a la pregunta 27)

<p>24. ¿Dónde presentó su denuncia o queja? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Comisaría <input type="checkbox"/> 2 Dirección de la escuela</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Fiscalía <input type="checkbox"/> 4 Dirección de la universidad</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Oficina de RR.HH. del trabajo <input type="checkbox"/> 6 DEMUNA</p> <p><input type="checkbox"/> 7 CEM (Centro Emergencia Mujer)</p> <p><input type="checkbox"/> 8 Otra institución. ¿Cuál? <input type="text"/></p>	<p>25. ¿Estuvo conforme con el resultado?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí</p> <p><input type="checkbox"/> 2 No => ¿Por qué? </p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>																						
<p>26. Después de haber denunciado / reportado el acoso, ¿hubo represalias o acciones adversas?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí, => ¿Cuáles?: <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2 No</p>																							
<p>27. ¿Quiénes le apoyaron? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Familiares <input type="checkbox"/> 2 Amistades</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Profesores <input type="checkbox"/> 4 Pareja</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otros <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>Especificar</i></p> <p><input type="checkbox"/> 6 Nadie (Pase a la pregunta 29)</p>	<p>28. ¿En qué consistió el apoyo? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Consejo psicológico <input type="checkbox"/> 2 Apoyo moral</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Orientación familiar <input type="checkbox"/> 4 De compañía</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Conversaciones amicales</p> <p><input type="checkbox"/> 6 Otros <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>Especificar</i></p>																						
<p>29. ¿Hubo algunos efectos directos en su vida causados por este acoso?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí <input type="checkbox"/> 2 No (Pase a la pregunta 31)</p>																							
<p>30. ¿Cuáles son los efectos directos? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 Depresión</td> <td><input type="checkbox"/> 2 Ansiedad y/o ataque de pánico</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3 Estrés</td> <td><input type="checkbox"/> 4 Insomnio o pesadillas</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5 Dificultad para concentrarse</td> <td><input type="checkbox"/> 6 Dolores de cabeza</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 7 Fatiga</td> <td><input type="checkbox"/> 8 Problemas estomacales (náuseas o vómitos)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 9 Problemas con la alimentación (Aumento o disminución de peso)</td> <td><input type="checkbox"/> 10 Pérdida de motivación</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 11 Disminución de su rendimiento</td> <td><input type="checkbox"/> 12 Sentimiento de inferioridad, impotencia</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 13 Pérdida de confianza o autoestima</td> <td><input type="checkbox"/> 14 Aumento de la presión sanguínea / taquicardia</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 15 Pérdida de confianza en personas</td> <td><input type="checkbox"/> 16 Abandono o aislamiento</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 17 Dificultades en su rutina normal (Llega tarde, olvida citas)</td> <td><input type="checkbox"/> 18 Mareos</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 19 Pensamiento suicidas</td> <td><input type="checkbox"/> 21 Otros <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 20 Intento de suicidio</td> <td style="text-align: center;"><i>Especificar</i></td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> 1 Depresión	<input type="checkbox"/> 2 Ansiedad y/o ataque de pánico	<input type="checkbox"/> 3 Estrés	<input type="checkbox"/> 4 Insomnio o pesadillas	<input type="checkbox"/> 5 Dificultad para concentrarse	<input type="checkbox"/> 6 Dolores de cabeza	<input type="checkbox"/> 7 Fatiga	<input type="checkbox"/> 8 Problemas estomacales (náuseas o vómitos)	<input type="checkbox"/> 9 Problemas con la alimentación (Aumento o disminución de peso)	<input type="checkbox"/> 10 Pérdida de motivación	<input type="checkbox"/> 11 Disminución de su rendimiento	<input type="checkbox"/> 12 Sentimiento de inferioridad, impotencia	<input type="checkbox"/> 13 Pérdida de confianza o autoestima	<input type="checkbox"/> 14 Aumento de la presión sanguínea / taquicardia	<input type="checkbox"/> 15 Pérdida de confianza en personas	<input type="checkbox"/> 16 Abandono o aislamiento	<input type="checkbox"/> 17 Dificultades en su rutina normal (Llega tarde, olvida citas)	<input type="checkbox"/> 18 Mareos	<input type="checkbox"/> 19 Pensamiento suicidas	<input type="checkbox"/> 21 Otros <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 20 Intento de suicidio	<i>Especificar</i>
<input type="checkbox"/> 1 Depresión	<input type="checkbox"/> 2 Ansiedad y/o ataque de pánico																						
<input type="checkbox"/> 3 Estrés	<input type="checkbox"/> 4 Insomnio o pesadillas																						
<input type="checkbox"/> 5 Dificultad para concentrarse	<input type="checkbox"/> 6 Dolores de cabeza																						
<input type="checkbox"/> 7 Fatiga	<input type="checkbox"/> 8 Problemas estomacales (náuseas o vómitos)																						
<input type="checkbox"/> 9 Problemas con la alimentación (Aumento o disminución de peso)	<input type="checkbox"/> 10 Pérdida de motivación																						
<input type="checkbox"/> 11 Disminución de su rendimiento	<input type="checkbox"/> 12 Sentimiento de inferioridad, impotencia																						
<input type="checkbox"/> 13 Pérdida de confianza o autoestima	<input type="checkbox"/> 14 Aumento de la presión sanguínea / taquicardia																						
<input type="checkbox"/> 15 Pérdida de confianza en personas	<input type="checkbox"/> 16 Abandono o aislamiento																						
<input type="checkbox"/> 17 Dificultades en su rutina normal (Llega tarde, olvida citas)	<input type="checkbox"/> 18 Mareos																						
<input type="checkbox"/> 19 Pensamiento suicidas	<input type="checkbox"/> 21 Otros <input type="text"/>																						
<input type="checkbox"/> 20 Intento de suicidio	<i>Especificar</i>																						
<p>31. A raíz de este acoso sexual, ¿ha habido alguna consecuencia de largo plazo en su vida?</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Sí <input type="checkbox"/> 2 No (Pase a la pregunta 33)</p>																							

<p>32. ¿Cuáles son esas consecuencias? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Consecuencias profesionales: pérdida de trabajo, tener que cambiar de trabajo, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Consecuencias económicas: disminución de sueldo o ingresos, pérdida de beneficios, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Consecuencias académicas: notas bajas, cursos desaprobados, cambio de carrera, cambio de universidad, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Consecuencias personales: divorcio, pérdida de amigos, tener que mudarse a otra ciudad, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Consecuencias de salud de largo término: ansiedad crónica, depresión, estrés postraumático, etc.</p>	
<p>33. ¿Cuáles cree que son las causas del acoso sexual? (Marque más de una alternativa, si fuera el caso)</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Problemas de salud mental</p> <p><input type="checkbox"/> 2 Aprovechamiento de cargos</p> <p><input type="checkbox"/> 3 El sexismo</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Falta de información</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Otros <input type="text"/></p> <p style="text-align: center;"><i>Especificar</i></p>	<p>34. ¿Tiene algunas sugerencias sobre cómo podemos enfrentar como sociedad el acoso sexual?</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>

Si usted requiere de ayuda o información, o tiene conocimiento de algún caso de acoso u hostigamiento sexual, por favor, no dude en contactarse con el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del MIMDES.

¡Muchas gracias!

Fecha

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) alumno (a), reciba un saludo cordial y a la vez deseáramos invitarlo(a) a participar de una encuesta sobre «**RELACIONES QUE VULNERAN LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS**», la cual es parte de un proyecto de investigación llevado a cabo por un equipo de investigadores del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) y de la Universidad.

El objetivo de este estudio es determinar si alguna vez en tu vida en diferentes contextos, incluido la Universidad, ha sufrido o sufre situaciones de hostigamiento sexual; así como conocer tus percepciones, las medidas tomadas, tus reacciones y de las personas de tu entorno frente a este hecho.

*El concepto de **hostigamiento sexual típico o chantaje**, según la Ley 29439, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, señala que: «consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales»; y el **hostigamiento ambiental**: «consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad».*

Este estudio se desarrolla con la finalidad de implementar a futuro acciones de información, prevención y promoción para la toma de conciencia y denuncia frente a esta problemática en la población en general; así como implementar mecanismos y promover acciones institucionales en la universidad para la referencia y / o sanción de dichos casos.

Tu participación está circunscrita únicamente a responder una encuesta, la cual será completamente anónima y confidencial; por tanto, no

necesitas dar tu nombre. Los resultados de la misma serán procesados en forma grupal y solo para fines de la investigación. Tu participación no te irrogará gasto alguno, ni te ocasionará perjuicio de ningún tipo; por el contrario, si requirieras consejería o desearas reportar sobre un caso, siéntete en confianza de solicitar apoyo a través del equipo de investigación del MIMDES, quienes te derivarán a los Centros de Emergencia Mujer (CEM), que te brindarán el apoyo que requieres.

Después de esta explicación sobre los objetivos, fines y condiciones del estudio, aceptas ser parte de esta investigación:

Sí ()

No ()

Rúbrica de aceptación

Fecha: Lima, / / 2010

