

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad (2024) Directrices para la prevención de la violencia basada en género hacia las personas con discapacidad en el ámbito universitario, las prácticas preprofesionales y el contexto laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 01-45

Inicio de página 1

Directrices para la prevención de la violencia basada en género hacia las personas con discapacidad en el ámbito universitario, las prácticas preprofesionales y el contexto laboral

Vicerrectorado Académico

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad

oigd-vrac@pucp.edu.pe

Lima, octubre 2024

Directrices para la prevención de la violencia basada en género hacia las personas con discapacidad en el ámbito universitario, las prácticas preprofesionales y el contexto laboral

Pontificia Universidad Católica del Perú

Inicio de página 2

El presente documento ha sido elaborado por la Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad (OIGD), de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

El estudio estuvo a cargo de la consultora técnica Astrid Carolina Flores Huamaní y ha sido desarrollado mediante un proceso participativo con responsables de distintas unidades, autoridades académicas, y estudiantes con discapacidad, así como integrantes de la academia cuya práctica de investigación está centrada en materias de discapacidad y violencia basada en género; en particular, nuestro agradecimiento a la profesora Renata Bergoglio por sus importantes contribuciones. Asimismo, ha contado con aportes sustantivos de la Dirección Académica de Responsabilidad Social (DARS) y la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAES), mediante el Programa para el Apoyo en la Inclusión a Estudiantes (PAIE) y el Programa Te Acompaño. Las directrices que se brindan recogen de manera amplia las inquietudes y propuestas presentadas a lo largo del proceso de consulta.

Este proceso se desarrolló bajo la supervisión técnica de Marcela Huaita Alegre y María del Carmen Mateo Chero, de la OIGD.

Inicio de página 3 a 5

Tabla de contenido

1. Justificación.....	pág. 6
2. Objetivo.....	pág. 8
3. Marco normativo que sustenta este documento.....	pág. 9
3.1. Marco normativo internacional.....	pág. 8
3.2. Marco normativo nacional.....	pág. 10

3.3. Marco normativo de políticas públicas.....	pág. 11
3.4. Marco normativo y políticas institucionales de la PUCP.....	pág. 12
4. Metodología	pág. 13
5. Marco conceptual.....	pág. 15
6. Ámbito de aplicación.....	pág. 16
7. Formas de violencia basada en género contra personas con discapacidad.....	pág. 16
7.1. Violencia física.....	pág. 18
7.2. Violencia psicológica.....	pág. 18
7.3. Violencia sexual.....	pág. 19
7.4 Hostigamiento sexual.....	pág. 19
7.5. Falta de accesibilidad o ajustes razonables como forma de incremento del riesgo de la violencia basada en género.....	pág. 21
8. Directrices.....	pág. 23
8.1. Directrices en el ámbito universitario.....	pág. 23
8.2. Directrices en el contexto formativo y laboral.....	pág. 24
8.3. Directrices transversales.....	pág. 26
9. Referencias.....	pág. 27
10. Anexos.....	pág. 33
Anexo A. Metodología aplicada para el desarrollo de las directrices.....	pág. 33
Anexo B. Definiciones.....	pág. 36
Anexo C. Modelo social de discapacidad considerado en las Directrices.....	pág. 38
Anexo D. Recomendaciones prácticas para la incorporación del enfoque de discapacidad en estudios sobre la violencia basada en género.....	pág. 40
Anexo E. Recomendaciones prácticas para la inclusión del enfoque de discapacidad en las campañas comunicacionales.....	pág. 41
Anexo F. Recomendaciones prácticas para la recepción o el procedimiento de denuncia de una persona con discapacidad.....	pág. 42
Anexo G. Modelo de cláusula de prevención del hostigamiento sexual en el convenio de prácticas preprofesionales.....	pág. 44
Anexo H. Modelo de compromiso del centro de prácticas.....	pág. 45

Inicio de página 6

1. Justificación.....pág. 6

La violencia basada en género y el hostigamiento sexual (*1) son problemáticas estructurales que afectan mayoritariamente a mujeres en diversos contextos sociales, tales como el ámbito universitario, formativo y

laboral. Particularmente, cuando ambas problemáticas afectan a las personas con discapacidad, estas se complejizan y toman matices diferenciados por la conjunción de los elementos: relaciones de poder, estereotipos de género, tipo de discapacidad y barreras que genera la sociedad.

Al respecto, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU, 1993) define a la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (art. 1)

Asimismo, en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003), se define el hostigamiento sexual como una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin necesidad de acreditar el rechazo o reiterancia de la conducta. (art. 4)

En esa misma orientación, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006, art. 6) y en la Observación General N.º 3: sobre las Mujeres y Niñas con Discapacidad (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [CDPD], párr. 18), se reconoce una especial protección para este colectivo por las formas múltiples e interseccionales de discriminación que puede experimentar o sufrir por razón de su género, discapacidad u otros factores.

Ahora bien, los contextos universitario, formativo y laboral son espacios clave, en donde las personas con discapacidad pueden enfrentar situaciones de violencia basadas en el género y el hostigamiento sexual. Al reflexionar en el ámbito universitario, no solo se identifican hechos de violencia en contra de las personas con discapacidad, sino también

Inicio de página 7

situaciones en las cuales la persona con discapacidad es titular de la conducta de agresión. Es decir, por un lado, se pueden dar situaciones en las que la persona con discapacidad es víctima de violencia sexual, violencia

Psicológica, violencia física u hostigamiento sexual; y, por otro lado, situaciones en donde la persona con discapacidad es quien comete las acciones de violencia basada en género antes señaladas y es denunciada por otra persona.

Añadido a ello, las prácticas preprofesionales, como parte del proceso formativo y la incorporación al sector laboral del estudiante, constituyen escenarios de interacción social particulares para las personas con discapacidad, quienes muchas veces no están en igualdad de oportunidades en relación con el resto de personas. Ello —sumado a la intersección de barreras relacionadas con el género y la discapacidad— incrementa el riesgo de que sean objeto de violencia basada en género o de hostigamiento sexual. Es así que en la Observación General N.º 8: sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad al Trabajo y al Empleo se resalta esta situación señalando que la población joven con discapacidad es especialmente vulnerable en la

promoción de la experiencia laboral (CDPD, 2022, párrs. 46-47).

Considerando lo señalado, la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) ha avanzado progresivamente en acciones concretas para prevenir y atender la violencia basada en género, las cuales se han evidenciado en documentos orientadores y normativos —como el Protocolo de Prevención, Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (PUCP, 2021a), la Política Institucional sobre Discapacidad (PUCP, 2014), el Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios (PUCP, 2021b), y el Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral (Dirección de Gestión del Talento Humano [DGTH], 2022)— y en los programas de apoyo a cargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAES), como el “Programa para el Apoyo en la Inclusión a Estudiantes” y el “Programa Te Acompaño”, así como la capacitación para estudiantes, docentes y personal administrativo, y las charlas de orientación al personal tercerizado (*2).

En esas circunstancias, resulta un avance importante contar con directrices de prevención y atención de la violencia basada en género que pueden enfrentar las personas con discapacidad en el ámbito universitario, incluyendo las prácticas preprofesionales y su incorporación en la esfera laboral. Todo ello es relevante considerando el propósito de garantizar espacios seguros y mantener una convivencia de bienestar. De esta manera, las presentes directrices tienen como objetivo

Inicio de página 8

establecer pautas estratégicas para orientar la intervención institucional articulada en materia de prevención y atención de la violencia basada en género contra personas con discapacidad en el entorno universitario, en el de formación profesional y en el laboral. El marco de aplicación son las personas que forman parte de la comunidad universitaria, tales como estudiantes de pregrado y posgrado, y personal docente, administrativo y tercerizado.

Como parte de las acciones realizadas por la PUCP, desde el año 2022 y en el marco del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad (OIGD) ha organizado conversatorios de análisis y reflexión sobre violencia basada en género y discapacidad. Estos encuentros han visibilizado la pertinencia, necesidad e importancia de la elaboración del presente documento. Por consiguiente, este instrumento es una iniciativa que responde al interés de la creación de espacios seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas que integran la comunidad universitaria de la PUCP.

2. Objetivo.....pág. 8

El propósito principal al que se apunta con las directrices es el de establecer pautas estratégicas para orientar la intervención institucional de manera articulada en materia de prevención y atención de la violencia basada en género contra las personas con discapacidad en el entorno universitario, de formación y laboral.

3. Marco normativo que sustenta este documento.....pág. 9

Las presentes directrices estratégicas se sustentan en el marco normativo internacional y nacional, y en las

políticas públicas e instrumentos institucionales de la PUCP correspondientes, los cuales se detallan en los siguientes apartados.

3.1. Marco normativo internacional.....pág. 8

A continuación, se indican de manera cronológica las normativas internacionales relacionadas y la fecha de su entrada en vigencia para la nación peruana.

Inicio de página 9

Tabla 1

Marco normativo internacional

N.° :1

Norma: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Publicación: Decreto Ley N.° 22128, publicado el 29 de marzo de 1978

Vigencia en el Perú: 1978

N.° :2

Norma: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Publicación: Decreto Ley N.° 22129, publicado el 29 de marzo de 1978

Vigencia en el Perú: 1978

N.° :3

Norma: Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

Publicación: Decreto Ley N.° 22231, publicado el 12 de julio de 1978

Vigencia en el Perú: 18 de julio de 1978

N.° :4

Norma: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Publicación: Resolución Legislativa N.° 23432, publicada el 5 de junio de 1982

Vigencia en el Perú: 13 de octubre de 1982

N.° :5

Norma: Protocolo Facultativo de la CEDAW

Publicación: Resolución Legislativa N.° 23432, publicada el 5 de junio de 1982

Vigencia en el Perú: 9 de abril de 2001

N.° :6

Norma: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

Publicación: Resolución Legislativa N.° 26583, publicada el 25 de marzo de 1996

Vigencia en el Perú: 6 de abril de 1996

N.° :7

Norma: Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional

Publicación: Resolución Legislativa N.º 27517, publicada el 16 de septiembre de 2001

Vigencia en el Perú: 1 de julio de 2002

N.º:8

Norma: Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

Publicación: Decreto Supremo N.º 088-2001-RE, publicado el 20 de noviembre de 2001

Vigencia en el Perú: 29 de septiembre de 2003

N.º: 9

Norma: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Publicación: Decreto Supremo N.º 073-2007-RE, publicado el 31 de diciembre de 2007

Vigencia en el Perú: 3 de mayo de 2008

Inicio de página 10

N.º:10

Norma: Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Publicación: Decreto Supremo N.º 073-2007-RE, publicado el 31 de diciembre de 2007

Vigencia en el Perú: 3 de mayo de 2008

N.º: 11

Norma: Convenio N.º 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Publicación: Decreto Supremo N.º 016-2022-RE, publicado el 1 de abril de 2022

Vigencia en el Perú: 8 de junio de 2022

3.2. Marco normativo nacional.....pág. 10

A continuación, se presentan cronológicamente las normativas nacionales relacionadas y la fecha de su entrada en vigencia.

Tabla 2

Marco normativo nacional

N.º: 1

Norma: constitución Política del Perú de 1993

Publicación: 30 de diciembre de 1993

Vigencia: 31 de diciembre de 1993

N.º :2

Norma: Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Publicación: 27 de febrero de 2003

Vigencia: 28 de febrero de 2003

N.º :3

Norma: Ley N.° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Publicación: 16 de marzo de 2007

Vigencia: 17 de marzo de 2007

N.°: 4

Norma: Ley N.° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos

Publicación: 26 de marzo de 2015

Vigencia: 27 de marzo de 2015

N.°: 5

Norma: Ley N.° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (sistematizada mediante Decreto Supremo N.° 004-2020-MIMP)

Publicación: 23 de noviembre de 2015

Vigencia: 24 de noviembre de 2015

N.°: 6

Norma: Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Publicación: 24 de diciembre de 2012

Vigencia: 25 de diciembre de 2012

N.°: 7

Norma: Ley N.° 30403, Ley que Prohíbe el uso del Castigo Físico y Humillante contra los Niños, Niñas y Adolescentes

Publicación: 30 de diciembre de 2015

Vigencia: 31 de diciembre de 2015

Inicio de página 11

N.°: 8

Norma: Ley N.° 30220, Ley Universitaria

Publicación: 9 de julio de 2014

Vigencia: 10 de julio de 2014

N.°: 9

Norma: Decreto Supremo N.° 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N.° 30364,

Publicación: 27 de julio de 2016

Vigencia: 28 de julio de 2016

N.°: 10

Norma: Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 29973

Publicación: 8 de abril de 2014

Vigencia: 9 de abril de 2014

N.º: 11

Norma: Resolución Ministerial N.º 151-2016-MIMP, que oficializa el documento Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y acción del Estado”

Publicación: 18 de julio de 2016

Vigencia: 19 de julio de 2016

N.º: 12

Norma: Resolución Ministerial N.º 058-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos estratégicos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres

Publicación: 26 de febrero de 2021

Vigencia: 27 de febrero de 2021

N.º: 13

Norma: Decreto Legislativo N.º 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual

Publicación: 12 de septiembre de 2018

Vigencia: 12 de septiembre de 2018

N.º: 14

Norma: Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 27942

Publicación: 22 de julio de 2019

Vigencia: 23 de julio de 2019

N.º: 15

Norma: Decreto de Urgencia N.º 023-2020, que crea los Mecanismos de Prevención de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar desde el Conocimiento de los Antecedentes Policiales

Publicación: 24 de enero de 2020

Vigencia: 25 de enero de 2020

***Fin Tabla 2**

3.3. Marco normativo de políticas públicas.....pág. 11

A continuación, se mencionan de modo cronológico las normativas de políticas públicas relacionadas en el Perú y la fecha de su entrada en vigencia.

Inicio de página 12

Tabla 3

Marco normativo de políticas públicas

N.º :1

Norma: Decreto Supremo N.º 008-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021

Publicación: 26 de julio de 2016

Vigencia: 27 de julio de 2016

N.º: 2

Norma: Decreto Supremo N.º 002-2018-JUS, Plan Nacional de Derechos Humanos

Publicación: 1 de febrero de 2018

Vigencia: 2 de febrero de 2018

N.º: 3

Norma: Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género

Publicación: 4 de abril de 2019

Vigencia: 5 de abril de 2019

N.º: 4

Norma: Decreto Supremo N.º 012-2019-MIMP, Protocolo Base de Actuación Conjunta en el Ámbito de la Atención Integral y Protección frente a la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

Publicación: 10 de mayo de 2019

Vigencia: 11 de mayo de 2019

N.º: 5

Norma: Resolución Suprema N.º 024-2019-EF, Programa Presupuestal Orientado a Resultados de Reducción de la Violencia contra la Mujer

Publicación: 29 de enero de 2019

Vigencia: 30 de enero de 2019

N.º: 6

Norma: Decreto Supremo N.º 002-2020-MIMP, Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género

Publicación: 7 de marzo de 2020

Vigencia: 8 de marzo de 2020

N.º: 7

Norma: Decreto Supremo N.º 013-2021-TR, que aprueba la Política de Empleo Decente

Publicación: 13 de junio de 2021

Vigencia: 14 de junio de 2021

N.º: 8

Norma: Decreto Supremo N.º 007-2021-MIMP, que aprueba la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030

Publicación: 5 de junio de 2021

Vigencia: 6 de junio de 2021

***Fin Tabla 3**

3.4. Marco normativo y políticas institucionales de la PUCP.....pág. 12

A continuación, se enumeran en cronología las normativas y políticas institucionales relacionadas establecidas por la PUCP y sus años respectivos de aprobación.

Tabla 4

Marco normativo y políticas institucionales de la PUCP

N.º: 1

Norma: [Política Institucional sobre Discapacidad](#)

Año de aprobación: 2014

Inicio de página 13

N.º: 2

Norma: [Reglamento para la Inclusión de los Estudiantes con Discapacidad](#)

Año de aprobación: 2019

N.º: 3

Norma: [Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios](#)

Año de aprobación: 2021

N.º: 4

Norma: [Protocolo de Prevención, Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género](#)

Año de aprobación: 2021

N.º: 5

Norma: [Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral de la DGTH](#)

Año de aprobación: 2022

N.º: 6

Norma: [Plan Estratégico Institucional 2023 al 2027](#)

Año de aprobación: 2022

N.º: 7

Norma: [Lineamientos para la Incorporación del Enfoque de Género en la Formación Académica del Pregrado](#)

Año de aprobación: 2023

N.º: 8

Norma: [Plan Institucional de Género PUCP 2024-2028](#)

Año de aprobación: 2024

***Fin Tabla 4**

4. Metodologíapág. 13

Estas directrices son producto de un proceso participativo que ha involucrado activamente a los miembros de

la comunidad PUCP, en especial, al alumnado con discapacidad. Por ello, se facilitaron espacios de consulta y co creación del presente documento para, por una parte, complementar la información recabada a partir de la revisión documental previa y, por otra parte, recoger los aportes de las personas participantes.

Se utilizó una metodología de tipo cualitativa a partir del desarrollo de tres talleres grupales, y reuniones con distintas unidades y autoridades académicas, cuyo objetivo principal fue recoger aportes de distintos actores clave dentro de la comunidad universitaria. El primer taller estuvo dirigido a responsables de distintas unidades y autoridades académicas de la PUCP; el segundo, a estudiantes con discapacidad y representantes estudiantiles; y el tercero, a integrantes de la academia cuya práctica de investigación está centrada en materias de discapacidad y violencia basada en género (ver Tabla 5). Estos talleres tuvieron como finalidad presentar el primer borrador de las directrices, recoger aportes y profundizar en el abordaje de los mismos (ver Anexo A).

Inicio de página 14

Tabla 5

Participantes de los talleres

Público objetivo: Personal administrativo

Cantidad de participantes:

Participaron 11 representantes de diferentes unidades y oficinas de la PUCP:

- Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAEs), mediante el “Programa para el Apoyo en la Inclusión a Estudiantes (PAIE)”, el “Programa Te Acompaño” y la Oficina de Empleabilidad
- Dirección Académica de Responsabilidad Social (DARS)
- Oficina Académica de Prácticas Preprofesionales y Secigra de la Facultad de Derecho
- Red de Bienestar Ciencias Sociales
- Red de Bienestar Ciencias e Ingeniería
- Red de Bienestar Estudios Generales Ciencias (EE. GG. CC.)

Público objetivo: Estudiantes

Cantidad de participantes:

Participaron 10 personas entre estudiantes con y sin discapacidad, y familiares de estudiantes con discapacidad*.

Público objetivo: Integrantes de la academia

Cantidad de participantes:

Participaron 5 personas investigadoras

***Fin Tabla 5**

Nota. *Seis (6) estudiantes con discapacidad solicitaron participar de manera virtual o a través de llamada telefónica.

En segundo lugar, se llevaron a cabo cuatro (4) reuniones con responsables de distintas unidades y autoridades académicas de la PUCP (ver Tabla 6). Estas reuniones tuvieron como objetivo garantizar la participación de la mayor cantidad de actores relevantes, así como profundizar sobre los aportes emitidos.

Tabla 6

Unidades participantes de la PUCP

Unidades participantes

- Comisión Multidisciplinaria sobre Discapacidad
- Dirección Académica de Responsabilidad Social (DARS)
- Red de Bienestar Estudios Generales Letras (EE. GG. LL.)

***Fin Tabla 6**

Inicio de página 15

- Secretaría de Instrucción

5. Marco conceptual.....pág. 15

Las directrices proponen pautas de prevención primaria, secundaria y terciaria que abordan de manera integral la violencia basada en género y el hostigamiento sexual. En primer lugar, el nivel de prevención primaria tiene como objetivo generar un cambio social sostenible a largo plazo a razón de fomentar la sensibilización y la educación en el entorno general y en todos los miembros de la comunidad universitaria para prevenir la violencia antes de que ocurra (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2021, p. 2).

En segundo lugar, la prevención secundaria se dirige específicamente a las personas con discapacidad, quienes, debido a factores estructurales, sociales y culturales, enfrentan riesgos particulares de ser víctimas de violencia basada en género, tanto en los espacios universitarios, como en los formativos y laborales. Este nivel se centra en la identificación temprana de situaciones de riesgo y en la implementación de mecanismos de protección más efectivos para este colectivo, lo que busca promover una intervención rápida y adaptada a sus necesidades específicas (MIMP, 2021, p. 2). En ese marco, las presentes directrices abordan medidas de prevención secundaria, ya que buscan prevenir situaciones de violencia basada en género a estudiantes con discapacidad, pues tienen mayores probabilidades de experimentar dichas acciones por las condiciones personales en la que se encuentran. Es una medida de prevención de aplicación selectiva dirigida a cuidar a un grupo de estudiantes en particular en los ámbitos en los que se desenvuelven.

En tercer lugar, la prevención terciaria se enfoca en las situaciones en las que las personas con discapacidad han sido identificadas como agresoras o víctimas. La finalidad en este nivel es evitar la recurrencia de las conductas, mitigar sus efectos, así como de los estereotipos capacitistas que pueden impedir un correcto abordaje del caso concreto. Para ello, se implementan medidas de rehabilitación y formación que promuevan la responsabilidad y la transformación personal, con el objeto de reducir los ciclos de violencia y mejorar la

convivencia en la comunidad universitaria (MIMP, 2021, p. 2).

Inicio de página 16

Finalmente, para tener una base sólida que permita la construcción de estas directrices se han tenido en consideración las definiciones desarrolladas en el Anexo B, así como el modelo social de discapacidad descrito en el Anexo C.

6. Ámbito de aplicación.....pág. 16

Las directrices contienen pautas estratégicas que buscan orientar las acciones de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, tales como estudiantes de pregrado y posgrado, personal docente y administrativo, y personal tercerizado.

7. Formas de violencia basada en género contra personas con discapacidad.....pág. 16

De acuerdo con la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica [COCEMFE] y la Fraternidad Cristiana de Personas Enfermas y con Discapacidad del Perú [FCPED], se entiende por violencia basada en género “a todos los actos o conductas que se cometen hacia una persona, que se realiza basándose en su género (es decir, diferencias socialmente construidas sobre hombres y mujeres), y que causan un daño, sufrimiento o muerte” (2021, p. 47). Al respecto, cabe añadir que las manifestaciones de la violencia basada en género son diversas (Buquet et al., 2013; Saldívar et al., 2015; Echeverría et al., 2017), pudiendo ser físicas, sexuales, psicológicas o económicas, y es posible que se presenten más de una al mismo tiempo y con distintos grados de agresión. En este marco, es preciso indicar que el hostigamiento sexual es una expresión de la violencia basada en el género.

Ahora bien, las personas con discapacidad tienen una especial protección frente a la violencia basada en género, por la confluencia entre la forma de violencia y la interseccionalidad de género y discapacidad (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2022, p. 9; Flores, 2024, p. 33; CDPD, 2016, párr. 10). Así, la interacción de ser mujer y tener discapacidad aumenta el riesgo de sufrir actos de violencia.

Segato (2003) expone que la violencia de género opera a través de dos ejes de interlocución: el vertical y el horizontal. En el eje vertical, la violencia se manifiesta como una dinámica de poder en la que la persona agresora reafirma su control sobre la víctima, transmitiendo la idea de que es moralmente inferior o imperfecta. Esta coerción se agudiza en el caso de las personas con discapacidad, quienes, debido a barreras físicas, actitudinales

Inicio de página 17

y comunicacionales, suelen ser percibidas como dependientes o vulnerables, lo que refuerza la subordinación y la exposición a la violencia. La intersección entre género y discapacidad amplifica esta dinámica, ya que la discriminación y los estereotipos asociados a la discapacidad se suman a las estructuras de poder patriarcales.

Por su parte, en el eje horizontal, la persona agresora busca la aprobación de sus pares utilizando la violencia

para reafirmar su poder y obtener reconocimiento dentro de su grupo. Esta forma de violencia es especialmente dañina en entornos universitarios, formativos y laborales, donde las personas con discapacidad, al ser percibidas como diferentes, se convierten en blancos más vulnerables de exclusión y maltrato. Las dinámicas de exclusión social y la estigmatización de la discapacidad, en estos contextos, refuerzan la violencia basada en género, lo que consolida un ciclo de marginación y violencia que afecta de manera particular a las personas con discapacidad (Segato, 2003).

Como se puede apreciar, en el ámbito universitario, formativo y laboral, la violencia de género actúa como un mecanismo de regulación del orden social, pues impone restricciones que afectan particularmente a las personas con discapacidad. Esta población enfrenta no solo los desafíos de género, sino también las barreras adicionales derivadas de la falta de accesibilidad y ajustes razonables en el entorno educativo y laboral. Por consiguiente, sobre la base de ese contexto, se considerará diferentes tipos de violencia que afectan de manera específica a las personas con discapacidad en el ámbito universitario, formativo y laboral: la violencia física, la violencia sexual, y la violencia psicológica, y en particular nos referiremos al hostigamiento sexual como una manifestación de la violencia basada en género.

7.1. Violencia física.....pág. 18

La violencia física implica toda acción o conducta que causa daño a la integridad corporal o a la salud (Ley 30364, art. 8, inc. a), y afecta de manera desproporcionada a las personas con discapacidad debido a su mayor vulnerabilidad frente a la coerción física (OEA, 2022, p. 40). Este tipo de violencia no se limita únicamente a agresiones corporales directas, como golpes o empujones, sino que abarca también formas más sutiles y estructurales de agresión. Entre estas se incluyen acciones que interfieren con los dispositivos de asistencia

Inicio de página 18

o apoyos esenciales que garantizan su autonomía, como la manipulación o destrucción de bastones, sillas de ruedas, audífonos, o cualquier otro equipo que permita su movilidad o comunicación (OEA, 2022, p.40). Otra forma de violencia física es cuando se bloquean rampas, ascensores, o se deniegan medidas de accesibilidad o ajustes razonables sin proponer otras medidas de solución para facilitar el desplazamiento.

Un ejemplo de este tipo de violencia es el caso hipotético de una estudiante con discapacidad auditiva quien, después de rechazar el acoso de un compañero, es agredida físicamente por él. El agresor la empuja con fuerza en un pasillo del campus universitario aprovechándose de la condición de la víctima y el hecho de que no puede pedir ayuda de inmediato debido a las barreras de comunicación que enfrenta.

7.2. Violencia psicológica.....pág. 18

La violencia psicológica se orienta a devaluar, agredir, rechazar y discriminar a la persona con discapacidad sometiendo su voluntad mediante intimidación, amenazas o control emocional. No obstante, no constituye un tipo de comportamiento definido, sino un conjunto diverso de acciones que generan agresión psicológica.

Esta puede ser intencional o no; es decir, la persona agresora puede ser consciente del daño que causa o, por el contrario, no notarlo (Martos, 2007). En ese sentido, se puede incluir diferentes acciones como emitir insultos y críticas, infravalorar las capacidades, estigmatizar, manifestar prejuicios basados en el género, amenazar con destruir o dañar sus instrumentos de apoyo, y otras formas de abuso verbal (Ley 30364, art. 8, inc. b).

Un ejemplo de este tipo de violencia puede ser el caso supuesto de un estudiante con discapacidad física que, en el contexto de sus prácticas preprofesionales en una empresa de construcción civil, es víctima de agresiones verbales por parte de sus compañeros quienes se burlan de él por no poder realizar las tareas que normalmente son realizadas por los hombres. Estas burlas se ven exacerbadas cuando se le designa a una practicante de género femenino como apoyo dentro de la empresa. A estos hechos descritos, habría que adicionar que la constructora no cuenta con una vía que le permita al estudiante realizar una queja o solicitar algún tipo de acción para aplacar la situación de violencia.

Inicio de página 19

7.3. Violencia sexual.....pág. 19

La violencia sexual abarca cualquier acto de naturaleza sexual llevado a cabo sin el consentimiento libre y pleno de la persona, bajo coacción (Ley 30364, art. 8, inc. c) o en situaciones donde esta se encuentra en una posición de vulnerabilidad que impide otorgar dicho consentimiento. En el caso de las personas con discapacidad, esta vulnerabilidad se intensifica debido a una serie de factores estructurales y sociales, tales como la existencia de barreras actitudinales, comunicacionales, la falta de accesibilidad a recursos de apoyo, y la presencia de estereotipos, habida cuenta de que las exponen como personas frágiles, asexuadas o permanentemente dependientes, entre otros.

En ese sentido, presentan un riesgo cuatro veces mayor a ser víctimas de violencia sexual que del resto de mujeres (Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, 2012, párr. 21), especialmente aquellas con discapacidad intelectual y visual (Fernández et al., 2024). Este tipo de violencia puede manifestarse de diversas maneras, desde insinuaciones indecentes, llamadas telefónicas o mensajes insinuantes, hasta tocamientos no consentidos, actos de exhibicionismo o, en casos más extremos, la agresión sexual forzada o violación (OIT, s.f.; Iglesias, 1998).

7.4 Hostigamiento sexual.....pág. 19

En este marco, el hostigamiento sexual en el contexto universitario, laboral y formativo, es un modo específico de la violencia basada en género que de acuerdo a la Ley 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Art. 4), así como al Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios de la PUCP (Art. 86), se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige; puede afectar la actividad laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima y no se requiere que el rechazo de la víctima sea expreso. Siendo una manifestación de la

violencia basada en género, el hostigamiento sexual puede comprender tanto violencia física, psicológica como sexual.

El hostigamiento sexual afecta más a personas con discapacidad, al encontrarse en una relación asimétrica de poder frente a docentes, compañeros o personal administrativo

Inicio de página 20

(OIGD, 2022). En su obra *Sexual Harassment of Working Women*, MacKinnon (1979) conceptualiza el acoso sexual como toda conducta sexual no deseada con la intención o el impacto de obstaculizar el rendimiento laboral de una persona o de generar un entorno intimidante, hostil u ofensivo en el marco de una relación asimétrica de poder (p. 25).

Una característica fundamental de la definición de MacKinnon es su enfoque en el poder desigual entre la persona acosadora y la víctima (Flores, 2022). Así, identifica que el hostigamiento sexual se manifiesta en un contexto caracterizado por una dinámica asimétrica de poder, en la cual la persona acosadora se vale de su posición de autoridad o influencia para perpetrar conductas sexuales no deseadas (MacKinnon, 1979, p. 27). Esto puede incluir actos sexuales no solicitados, comentarios o bromas sexuales ofensivas, requerimiento de favores sexuales, o, incluso, represalias por rechazar o denunciar el acoso.

Diversos estudios evidencian el hostigamiento sexual que enfrenta el estudiantado en los espacios universitarios (Mingo y Moreno, 2015; Buquet, 2011; Santos, 2020). La Defensoría del Pueblo señala que el hostigamiento sexual constituye una expresión de violencia que vulnera derechos fundamentales como la integridad física y el bienestar psicológico, la libertad sexual, la igualdad, la no discriminación, el desenvolverse en un ambiente saludable, la vida libre de violencia, entre otros (2019, p. 12).

En el ámbito universitario, un ejemplo de este tipo particular de hostigamiento sexual puede ser el caso hipotético de una estudiante con discapacidad psicosocial, quien, debido a la dificultad para interpretar situaciones sociales, puede ser víctima de insinuaciones inapropiadas constantes y tocamientos no consentidos por parte de otro estudiante en el campus universitario.

En el ámbito formativo y laboral, un ejemplo de este tipo particular de hostigamiento sexual puede ser el caso hipotético de una estudiante con discapacidad psicosocial, quien, durante sus prácticas preprofesionales en una clínica privada, es asediada constantemente por su supervisor con comentarios inapropiados de índole sexista y la amenaza diciéndole que nadie la tomaría en serio por su diagnóstico y que, de hacerlo público, podría perjudicar su futuro profesional.

Inicio de página 21

7.5. Falta de accesibilidad o ajustes razonables como forma de incremento del riesgo de la violencia basada en género.....pág. 21

La falta de accesibilidad y de ajustes razonables en el ámbito universitario o centros de trabajo puede conllevar a una mayor presencia de situaciones de riesgo o de violencia. Lo anterior, en tanto reduce las

posibilidades de las personas con discapacidad de desempeñarse de manera autónoma, al mismo tiempo, mantiene o incrementa la necesidad de contar con apoyo por parte de terceras personas, e impide o dificulta el acceso a servicios esenciales. Según la OEA, “esto se verifica en aspectos como la falta de adecuación de los espacios de servicios de atención, o la existencia de barreras físicas y comunicacionales que limitan el ejercicio de derechos y generan discriminación” (2022, p. 44).

Cabe resaltar que es diferente el concepto de ajuste razonable y medida de accesibilidad. Por una parte, el primero se distingue por ser otorgado de manera individualizada a la persona con discapacidad para atender sus necesidades específicas (CDPD, 2022, párr. 45). En contraste, las medidas de accesibilidad están diseñadas para beneficiar a un colectivo de personas con discapacidad o incluso a la totalidad de este grupo. Un ejemplo de la falta de accesibilidad como generadora de situaciones de violencia basada en género es la falta de losetas podotáctiles en el campus universitario; hecho que implica la necesidad de que el estudiantado con discapacidad visual cuente con la ayuda de terceras personas —otros estudiantes, docentes o personal de seguridad— para desplazarse al interior de la PUCP. En este contexto, se podría dar el caso de una estudiante con discapacidad visual que es víctima de tocamientos indebidos (violencia sexual) por parte de la persona que la ayuda a llegar a la puerta principal de la universidad. De contar con una medida de accesibilidad (losetas podotáctiles) o un ajuste razonable adecuado, no se habría generado el acto de violencia ni el contexto (situación de riesgo) que lo permitió.

Inicio de página 22

Tabla 7

Ejemplos de formas de violencia basada en género contra personas con discapacidad

Formas de violencia basada en género: Violencia física

Algunas manifestaciones o ejemplos de formas de violencia basada en género contra personas con discapacidad:

- Agresión corporal
- Manipulación de ayudas técnicas sin el consentimiento de la persona con discapacidad
- Cambiar el orden de las cosas en el entorno del aula de clases o en el lugar de trabajo
- Colocar obstáculos para dificultar el desplazamiento por la oficina de aquellos que utilizan sillas de ruedas
- Chocar intencionadamente, en el aula de clases o en el lugar de trabajo, con las personas que tienen una discapacidad visual

Formas de violencia basada en género: Violencia psicológica

Algunas manifestaciones o ejemplos de formas de violencia basada en género contra personas con discapacidad:

- Burlas o críticas por sus características físicas, conocimiento, forma de pensar, actuar y sentir
- Humillación, menosprecio por presentar dificultades en el habla

- Reírse de la manera de movilizarse de una persona con discapacidad física

Formas de violencia basada en género: Violencia sexual

Algunas manifestaciones o ejemplos de formas de violencia basada en género contra personas con discapacidad:

- Miradas o gestos que disgusten o incomoden
- Preguntas sobre la vida sexual que disgusten o incomoden
- Comentarios, conversaciones sexuales o chistes subidos de tono
- Exclamaciones o silbidos con contenido sexual que disgusten o incomoden
- Llamadas o envío de mensajes con contenido sexual o afectivo que disgusten o incomoden
- Invadir el espacio personal con la excusa de guiar o acompañar
- Citas en lugares para propuestas sexuales que disgusten o incomoden.
- Vigilancia o seguimiento con fines sexuales
- Llamadas o mensajes ofensivos con insultos o burlas de contenido sexual
- Tocamientos indebidos aprovechando la asistencia prestada para la movilidad dentro del campus universitario o el espacio laboral

Inicio de página 23

- Condicionar la asistencia en tareas o notas altas a cambio de favores de índole sexual
- Actos de exhibicionismo no consentido, aun cuando la persona no los logre identificar (como el caso de las personas con discapacidad visual)
- Propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo
- Envío de mensajes, imágenes o publicación de comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas a través del celular, correo electrónico o redes sociales
- Publicación o amenaza de publicación de imágenes íntimas sin consentimiento
- Relaciones sexuales obligadas
- Realización de actos sexuales no deseados
- Observar escenas o actos sexuales en contra de la voluntad

* **Fin Tabla 7**

8. Directrices.....pág. 23

Las Directrices para la prevención de la violencia basada en género hacia las personas con discapacidad en el ámbito universitario, las prácticas preprofesionales y el contexto laboral están organizadas en tres áreas: en primer lugar, las directrices para el ámbito universitario; en segundo lugar, aquellas dirigidas para un contexto formativo y laboral; y, en tercer lugar, las directrices transversales.

8.1. Directrices en el ámbito universitario.....pág. 23

A continuación, se proponen las directrices para el ámbito universitario:

- a. Incorporar el enfoque de discapacidad en estudios sobre hostigamiento sexual y violencia basada en género en la PUCP (a modo ilustrativo, revisar algunas recomendaciones prácticas en el Anexo D).
- b. Incorporar el enfoque de discapacidad en los cursos y capacitaciones de prevención del hostigamiento sexual dirigida a los diferentes públicos, teniendo en cuenta el ámbito universitario, formativo y laboral; esto incluye las charlas al personal de

Inicio de página 24

vigilancia en la atención a personas con discapacidad para brindar una asistencia en el marco del respeto de la autonomía.

- c. Incorporar el enfoque de discapacidad en las campañas comunicacionales de prevención, de modo que se fortalezca la sensibilización y toma de conciencia de la comunidad universitaria sobre la prevención del hostigamiento sexual y violencia basada en género en personas con discapacidad, así como la importancia de una convivencia con respeto por las personas con discapacidad (ver Anexo E, donde se ofrecen recomendaciones prácticas a modo ilustrativo).
- d. Promover las iniciativas de voluntariado que aborden la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como la prevención de la violencia basada en género en las personas con discapacidad, de modo que puedan ser difundidas y puedan encontrar sostenibilidad.
- e. Implementar acciones de reconocimiento a la participación en la comunidad universitaria a quienes se involucren en proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como la prevención de la violencia basada en género en personas con discapacidad.
- f. Implementar en el procedimiento de denuncia, en el sistema disciplinario, tanto del ámbito educativo como del laboral, las medidas de accesibilidad o ajustes razonables que una persona con discapacidad pueda requerir para presentar una denuncia sin ninguna dificultad (ver Anexo F con recomendaciones prácticas a modo ilustrativo).
- g. Incorporar el enfoque de discapacidad en las medidas de prevención indicadas por el sistema disciplinario del ámbito educativo al alumnado de pregrado, las cuales buscan evitar que la persona sancionada por hechos de violencia basada en género u hostigamiento sexual recurra en las mismas conductas (ver Anexos E y Anexo F, donde se brindan recomendaciones prácticas a modo ilustrativo).

8.2. Directrices en el contexto formativo y laboral.....pág. 24

A continuación, se plantean las directrices para el contexto formativo y laboral:

- a. Identificar si el modelo de convenio de prácticas preprofesionales, propuesto por el centro de práctica, contiene una cláusula específica de prevención del hostigamiento

Inicio de página 25

sexual; de no ser así, considerar incorporar, en el modelo de convenio, una cláusula sobre la prevención del hostigamiento sexual (ver propuesta ilustrativa en el Anexo G).

- b. Identificar si en el modelo de compromiso del centro de prácticas se ha contemplado un eje específico de prevención del hostigamiento sexual; en caso contrario, considerar incorporar en el modelo de compromiso uno específico sobre la capacitación en prevención del hostigamiento sexual por parte del centro de prácticas, en seguimiento a la norma nacional (ver propuesta ilustrativa en el Anexo H).
- c. Desarrollar una guía de buenas prácticas para prevenir la violencia basada en género y hostigamiento sexual en las prácticas preprofesionales, la cual cuente con el enfoque de discapacidad y con recomendaciones para la inclusión de estudiantes con discapacidad. Entre las temáticas que se pueden abordar, se recomiendan las siguientes: (i) rutas de denuncia en su centros de prácticas; (ii) información sobre las posibilidades de ajustes razonables y medidas de accesibilidad; (iii) obligaciones de los centros de prácticas; y (iv) la creación de convocatorias inclusivas.
- d. Generar un material informativo sobre la prevención del hostigamiento sexual que brinde orientación al personal de supervisión del personal practicante, el cual cuente con el enfoque de discapacidad. Entre las temáticas que se pueden abordar, se recomiendan las siguientes: (i) manifestaciones de violencia basada en género y hostigamiento sexual; (ii) identificación de situaciones de violencia basada en género en el ámbito universitario, formativo y laboral; y (iii) presencia de barreras físicas, comunicacionales, institucionales, actitudinales en la presentación de la denuncia o en el curso del procedimiento disciplinario.
- e. Considerar la promoción de políticas inclusivas de discapacidad y contra la violencia de género. Esta promoción puede ser producto de la alianza entre los centros de formación profesional con las empresas comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- f. Promover un espacio de coordinación entre los puntos focales responsables de la supervisión de las prácticas preprofesionales de las unidades académicas a fin

Inicio de página 26

de intercambiar experiencias y buenas prácticas para el desarrollo adecuado de las prácticas preprofesionales, considerando el abordaje de la prevención del hostigamiento sexual en este ámbito y el enfoque de discapacidad.

- g. Considerar el desarrollo de un informe sobre la situación de las prácticas preprofesionales del alumnado PUCP que cuente con enfoque de discapacidad y aborde las coordinaciones con los centros de prácticas, así como la verificación de la implementación de canales de comunicación que permitan la denuncia accesible de hostigamiento sexual, entre otros.

8.3. Directrices transversales.....pág. 26

A continuación, se formulan dos directrices transversales:

- a. Incluir el enfoque de discapacidad en los registros de acompañamiento a los casos de violencia basada en el género y hostigamiento sexual en estudiantes de la universidad, con el objetivo de identificar los

ámbitos (universitario, formativo o laboral) en los que estos casos se presentan.

b. Promover la prevención del hostigamiento sexual y la violencia basada en género a través de la Red Peruana de Universidades (*3) y el Consorcio de Universidades, difundiendo las mejores prácticas para prevenir la violencia basada en género contra personas con discapacidad y facilitando el acceso a recursos en beneficio de la comunidad universitaria. (*4)

Inicio de página 27

9. Referencias.....pág. 27

Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://cieg.unam.mx/img/igualdad/intrusas-en-la-universidad.pdf>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [CDPD]. (2016). *Observación General N.º 3: sobre las Mujeres y Niñas con Discapacidad*. Organización de las Naciones Unidas [ONU].

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2Bt93Y3D%2Baa2oLCHc5Ye5y0yX37Gpo%2FkmBZl1QeKTg7cNEuS%2FzKc3xGM7PD4P8YrjsNLHbSyyH3%2BpDN GpobvX%2B6Zw74L1Z2GWT>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [CDPD]. (2022). *Observación General N.º 8: sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad al Trabajo y al Empleo*. Organización de las Naciones Unidas [ONU].

<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica [COCEMFE] y Fraternidad Cristiana de Personas Enfermas y con Discapacidad del Perú [FCPED]. (2021, octubre). *Violencia de género hacia mujeres con discapacidad en Iquitos y Yurimaguas*.

<https://generoydiscapacidad.org/publicaciones/estudio-violencia-de-genero-hacia-mujeres-con-discapacidad-en-iquitos-y-yurimaguas-22>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [Conadis]. (2021). *Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

<https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/1952667-politica-nacional-multisectorial-en-discapacidad-para-el-desarrollo-al-2030>

Inicio de página 28

Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2022, 30 de mayo). *Enfoques diferenciados respecto de determinados grupos de personas privadas de la libertad* [opinión consultiva OC-29/22].

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_29_esp.pdf

Cuenca, P. (2012). *Los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*. Editorial Universidad de Alcalá.

Cumbre Judicial Iberoamericana. (2008). *Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad*.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>

De Asís, R. (2011). *Sobre el modelo social de la discapacidad: críticas y éxitos*. En Papeles El Tiempo de los Derechos, N.º. 1. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid.

<https://e-archivo.uc3m.es/entities/publication/e2147eb5-efb1-4a04-a30a-e1f6d81144f6>

Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP. Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2014, 7 de abril). Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1599384-002-2014-mimp>

Defensoría del Pueblo. (2019, 25 de noviembre). *Supervisión a nivel nacional sobre hostigamiento sexual en universidades públicas y privadas licenciadas por la Sunedu*. (Informe de adjuntía N.º 008-2019-DP/ADM). Serie Igualdad y No Violencia N.º 009. Autonomía Física.

<https://www.defensoria.gob.pe/documentos/supervision-a-nivel-nacional-sobre-hostigamiento-sexual-en-universidades-publicas-y-privadas-licenciadas-por-la-sunedu/>

Dirección de Gestión del Talento Humano [DGTH]. (2022). *Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

<https://administrativo.pucp.edu.pe/documentos/reglamento-para-la-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-laboral/>

Echeverría, R., Paredes, L., Kantún, M., Batún, J. y Carrillo, C. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e*

Inicio de página 29

Investigación en Psicología, 22(1), 15-26.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161002>

Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2024a). *Compromiso del centro de prácticas*. Oficina Académica de Prácticas Preprofesionales y Secigra.

<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/compromiso-nombre-del-centro-de-practicas.pdf>

Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2024b). *El convenio de prácticas preprofesionales con firmas de la entidad, y él o la practicante*. Oficina Académica de Prácticas

Preprofesionales y Secigra.

<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/practicas-preprofesionales-y-secigra/suscripcion-de-convenios-con-entidades/>

Fernández, R., Fernández, N., Morán, M., Solís, P., Fontanil, Y. y Alcedo, M. (2024). Violencia hacia mujeres con discapacidad: una revisión de la literatura. *Revista Española de Discapacidad*, 12(1), 7-30.
<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.12.01.01>

Flores, A. (2022). *Violencia y acoso sexual en el mundo del trabajo a mujeres con discapacidad en Perú a propósito del Convenio N.º 190 de la OIT* [trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24736>

Flores, A. (2024). *Análisis del acoso sexual laboral contra trabajadoras con discapacidad en Perú, a propósito del Convenio N.º 190 de la OIT* [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad PUCP].

Iglesias, M., Gil, G., Joneken, A., Mickler, B. y Knudsen, J. (1998). *Violencia y la mujer con discapacidad* [informe]. Proyecto Metis, iniciativa DAPHNE de la Unión Europea.

<https://www.independentliving.org/docs1/iglesiasetal1998sp.html>

Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. (2023, 26 de febrero). Diario Oficial El Peruano.

https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/27942_Ley_de_Prevenc_Hostiga.pdf

Inicio de página 30

Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012, 14 de junio). Diario Oficial El Peruano. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29973.pdf>

Ley N.º 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. (2015, 22 de noviembre). Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/74905-ley-n-30364-ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-integrantes-del-grupo-familiar>

Ley N.º 31789, Ley que Fortalece el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) creado por la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2023, 16 de junio). Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2187846-1>

MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.

<https://documents.alexanderstreet.com/d/1000682184>

Martos, A. (2004). *¡No puedo más!: las mil caras del maltrato psicológico*. McGraw Hill.

Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*, 37(148), 138-155.

<http://dx.doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*.

<https://www.consulado.pe/Documents/Igualdad-Genero/politica-nacional-igualdad-degenero.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2021). *Lineamientos Estratégicos para la Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1695288/Lineamientos%20estrat%C3%A9gicos%20para%20la%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20contra%20las%20mujeres.pdf?v=1614440646>

Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). *Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad* [informe].

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9693.pdf>

Inicio de página 31

Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad [OIGD]. (2022). *Diagnóstico sobre la violencia basada en género y hostigamiento sexual en la PUCP 2022*. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

https://drive.google.com/file/d/1U4goiDuKF3x2_zm9CWu6zMaBkZ17n1Tn/view

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (2022, 31 de octubre). *Informe temático: violencia de género contra las niñas y mujeres con discapacidad* [informe]

https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI_Cevi_doc.277_22%20INFORME%20TEMATICO.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo*. Organización de las Naciones Unidas [ONU].

<https://www.ilo.org/es/media/10026/download>

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca.

Palacios, A. (2014). Una introducción al modelo social de discapacidad y su reflejo en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En *Nueve conceptos clave para entender la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (pp. 9-33). Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP).

Palacios, A. (2020). ¿Un nuevo modelo de derechos humanos de la discapacidad? Algunas reflexiones —ligeras brisas— frente al necesario impulso de una nueva ola del

Inicio de página 32

modelo social. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2), pp. 15-24.

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2014). *Política Institucional sobre Discapacidad*.

<https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/politicas-y-lineamientos/politica-institucional-sobre-discapacidad>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2021a). *Protocolo de Prevención, Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género*.

<https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/politicas-y-lineamientos/protocolo-de-prevencion-atencion-y-proteccion-para-victimas-de-violencia-de-genero>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2021b). *Reglamento Unificado de Procedimientos Disciplinarios*.

<https://www.pucp.edu.pe/documento/reglamento-unificado-procedimientos-disciplinarios/>

Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP]. (2024). *Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAEs)*.

<https://vicerrectorado.academico.pucp.edu.pe/unidades/direccion-de-asuntos-estudiantiles-daes>

Saldívar, G., Jiménez, A., Gutiérrez, R. y Romero, M. (2015). La coerción sexual asociada con los mitos de violación y las actitudes sexuales en estudiantes universitarios. *Salud Mental*, 38(1), 27-32.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=56966>

Santos, L. (2020). *Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio análisis de la respuesta institucional de la PUCP ante casos de acoso sexual* [tesis de maestría en Derechos Humanos, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16611>

Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial.

<http://mercosursocialsolidario.org/valijapedagogica/archivos/hc/1- aportes-teoricos/2.marcos>

Inicio de página 33

10. Anexos.....pág. 33

Anexo A. Metodología aplicada para el desarrollo de las directrices.....pág. 33

1. Objetivo general

El propósito fue recoger insumos y aportes de los diferentes grupos de interés (administrativo, estudiantil y académico) para enriquecer las Directrices para la prevención de la violencia basada en género hacia las personas con discapacidad en el ámbito universitario, las prácticas preprofesionales y el contexto laboral (en adelante, las Directrices).

2. Resultados alcanzados

- Se recibió comentarios y sugerencias concretas sobre cómo prevenir y abordar la violencia basada en género hacia personas con discapacidad en el entorno universitario y laboral.
- Los aportes de cada grupo son específicos a su contexto (administrativo, estudiantil, académico), lo que brindó una visión integral y multidimensional del problema.
- Se conoció las necesidades específicas de capacitación, sensibilización y accesibilidad para la prevención y abordaje de casos de violencia basada en género a personas con discapacidad.
- Se realizó una documentación detallada y sistematizada de los aportes recogidos durante las sesiones sobre la propuesta de modificación del reglamento para su posterior análisis y consideración en la modificación del reglamento.

3. Estrategias didácticas

La estrategia metodológica implementada buscó facilitar el intercambio de ideas y la reflexión colaborativa a fin de garantizar una participación activa y representativa. Para poder conseguir este objetivo, se consideró la realización de talleres compuesto por los contenidos de la propuesta de las Directrices; para ello, se conformaron grupos pequeños diferenciados de acuerdo con cada grupo objetivo y modalidad del taller (virtual o presencial).

Inicio de página 34

La ejecución de dichos talleres constó de las siguientes secciones:

- Sección 1. Presentación del objetivo del taller y de cada persona participante.
- Sección 2. Presentación de los principales contenidos del proyecto de las Directrices y de recojo de aportes. Los contenidos de las Directrices fueron presentados por subsecciones a fin de que los participantes los conozcan. Luego de la presentación de cada subsección, se realizaron rondas de participación con el objeto de reflexionar sobre las propuestas, discutir su aplicabilidad y emitir recomendaciones. Asimismo, se realizaron preguntas diferenciadas para cada grupo de actores considerando sus particularidades y experiencias a fin de promover la participación. Las facilitadoras, además de recordar las reglas de participación y guiar la discusión, tomaron nota de todos los aportes para su posterior revisión e inclusión.
- Sección 3. Cierre en la que se resaltó la importancia de los aportes y se señaló los canales para el envío de aportes adicionales, así como la fecha de cierre.

Para el detalle de las actividades metodológicas de los talleres, revisar la Tabla A1.

Tabla A1.

Descripción de las actividades metodológica para los talleres

Actividad: Presentación de información preliminar

Descripción de la actividad:

- Se indica el objetivo de la sesión: recoger aportes sobre el contenido de la propuesta de las Directrices.
- Ronda de presentación.
- Ronda de presentación: Se indican los canales adicionales para enviar sus aportes a la propuesta de *las Directrices* y se precisa la fecha de cierre de recepción de los mismos. Se indican los canales adicionales para enviar sus aportes a la propuesta de *las Directrices* y se precisa la fecha de cierre de recepción de los mismos.

Materiales: Registro de asistencia PPT

Duración: 10 minutos

Actividad: Presentación del contenido de la propuesta de las Directrices

Descripción de la actividad:

Se presenta brevemente el contenido de la propuesta de las Directrices:

- Objetivo
- Ámbito de aplicación
- Las Directrices

Materiales: PPT

Duración: 10 minutos

Inicio de página 35

Actividad: Dinámica para el recojo de aportes

Descripción de la actividad:

- División de las salas en grupos pequeños. En caso se cuente con menos de 6 participantes, se omite este paso.
- En los grupos, la facilitadora recuerda las normas establecidas para llevar las sesiones con respeto.
- Tiempo de intervención: cada participante podrá brindar sus aportes por un máximo de 5 minutos. En caso sea necesario, se prioriza el respeto por los diferentes ritmos.
- Cada facilitadora se encarga de llenar los aportes que se realicen de acuerdo con la matriz de recojo de aportes.
- Se recuerda que si alguna persona necesita retirarse por algunos minutos del espacio puede hacerlo.
- Para los talleres virtuales, se hace uso de herramientas colaborativas en línea (Google Docs o Jamboard)

para que los participantes puedan escribir sus aportes mientras se discute.

- Se inicia el recojo de aportes a cada sección de las Directrices:

-Objetivo

-Ámbito de aplicación

-Las Directrices

- Se realizan preguntas para promover la participación del personal administrativo, estudiantes con discapacidad o personal de investigación.

Materiales: PPT

Duración: 1 hora y 5 minutos

Actividad: Cierre de los talleres

Descripción de la actividad:

- Se finaliza la exposición explicando cómo se utilizarán los aportes para ajustar las Directrices
- Se brinda información de los siguientes pasos de las Directrices

Materiales: PPT

Registro de asistencia

Duración: 5 minutos

***Fin Tabla A**

Inicio de página 36

Anexo B. Definiciones.....pág. 36

Accesibilidad. Es asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones —incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación—, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida (Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, art. 3).

Ajustes razonables. Son las modificaciones y adaptaciones necesarias, adecuadas y requeridas por las personas con discapacidad en situaciones particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, art. 3).

Discapacidad. Es un concepto que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias permanentes y las distintas barreras relacionadas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. Por ello, no es un atributo de la persona, sino el producto de una interacción (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [Conadis], 2021, p. 55).

Enfoque de discapacidad. Evalúa las relaciones sociales teniendo en cuenta las necesidades e intereses de las personas con discapacidad; y considerando la discapacidad como el producto de la interacción entre las deficiencias sensoriales, físicas, intelectuales o psicosociales de las personas y las distintas barreras que le impone la sociedad. Para tal fin, aborda la multidimensionalidad de la problemática de exclusión y discriminación que las afecta y compromete al Estado y a la sociedad a tomar medidas para eliminarlas y así asegurar su participación en la sociedad de forma plena, efectiva, sin discriminación y en igualdad de condiciones (Conadis, 2021, p. 55).

Enfoque de género. Herramienta de análisis y metodología que permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades,

Inicio de página 37

el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas —políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc. — que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, y erradicar toda forma de violencia de género, por origen étnico, por situación socioeconómica, por edad, por orientación sexual y por identidad de género, entre otros factores. Lo dicho tiene como propósito asegurar el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortalecer su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2019, p. 43).

Enfoque de interseccionalidad. Plantea que las desigualdades de género y la discriminación que enfrentan las mujeres son complejas, múltiples, simultáneas y que las afectan de manera heterogénea. Existen grupos en el universo de mujeres que experimentan discriminaciones particulares —por razón de origen, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole— y que pueden estar más expuestos al menoscabo de sus derechos debido a la concurrencia de más de un factor de discriminación. La heterogeneidad al interior de la población de mujeres responde a que cada mujer expresa una combinación de identidades que, en muchos casos, da como resultado una experiencia única de subordinación y exclusión (MIMP, 2019, p. 12).

Persona con discapacidad. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerce o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos, y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás (Conadis, 2019, p. 59).

Vulnerabilidad. Es la situación producida por factores intrínsecos o contextuales que aumentan la susceptibilidad de una persona o grupo a convertirse en víctima de vulneración de derechos y dificultades para ejercerlos con plenitud ante el sistema de justicia. En general, se reconocen factores como la edad,

circunstancias sociales, la pobreza, el género, la desigualdad, la discriminación y la violencia por razón de género, que contribuyen a crear situaciones de privación económica y condiciones sociales que limitan las opciones personales (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008, p. 5).

Inicio de página 38

Anexo C. Modelo social de discapacidad considerado en las Directrices.....pág. 38

Para la elaboración de este documento, se ha tenido como marco al modelo social de la discapacidad, reconocido tanto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , como por la Ley General de la Persona con Discapacidad . Este modelo surge a partir del activismo político de las décadas de los años setenta y ochenta en los Estados Unidos de América e Inglaterra (Palacios, 2008), en respuesta a las perspectivas que limitaban la conceptualización de la discapacidad a una condición personal que surge de una serie de deficiencias que hay que combatir para normalizar a las personas que las padecen.

En contraste, el modelo social entiende a la discapacidad como una situación derivada de estructuras y condiciones sociales (De Asis, 2011, pp. 1-2). Así, la redefine no como una característica intrínseca de la persona o una enfermedad, sino como el resultado de la interacción entre una deficiencia —o diversidad funcional (Palacios 2021)— y una o más barreras del entorno -que pueden ser físicas, actitudinales, comunicacionales, económicas, organizacionales, legales, entre otras. Estas barreras son las que restringen o limitan el ejercicio pleno de derechos en igualdad de condiciones que el resto de las personas. Por consiguiente, el modelo descrito pone el énfasis en las barreras estableciendo que es la sociedad —o el entorno— la principal causa de la discapacidad (Palacios, 2014, p. 10).

Este modelo, consagrado normativamente, transforma la discapacidad de un problema individual a una cuestión de derechos humanos (Cuenca, 2012) y propone, además, una serie de herramientas que equiparan oportunidades y garantizan el acceso a derechos en igualdad de condiciones. Entre estas herramientas, se incluyen las medidas de accesibilidad y los ajustes razonables, fundamentales para garantizar derechos como una vida libre de violencia y el acceso a la justicia.

El modelo social es especialmente relevante en los ámbitos universitario, formativo y laboral, ya que subraya la necesidad de rediseñar estos espacios para eliminar las barreras

Inicio de página 39

que enfrentan las personas con discapacidad, las cuales pueden generar situaciones específicas de violencia basada en género. Estas situaciones, en las que las personas con discapacidad pueden ser tanto víctimas como victimarias, requieren un abordaje desde una perspectiva interseccional que contemple no solo las diferencias de género, sino también las barreras específicas que afectan a este grupo.

Finalmente, esta visión interseccional permite construir una comprensión más completa y compleja de la identidad de las personas con discapacidad, lo que permite reconocer con mayor precisión cómo la interacción entre género y discapacidad influye en su experiencia dentro de los espacios educativos y

laborales.

Inicio de página 40

Anexo D. Recomendaciones prácticas para la incorporación del enfoque de discapacidad en estudios sobre la violencia basada en género.....pág. 40

Para la incorporación del enfoque de discapacidad en estudios sobre el hostigamiento sexual y la violencia basada en género, son recomendables las siguientes consideraciones:

- a. Incluir el enfoque de discapacidad en las herramientas de recojo de información, tales como encuestas y formatos de entrevistas.
- b. Identificar el tipo de discapacidad en los datos generales; las opciones de tipo de discapacidad serían física, visual, auditiva, psicosocial, intelectual, visceral y multidiscapacidad.
- c. Considerar en el análisis de la data recogida que la discapacidad es un factor de riesgo que puede aumentar la probabilidad de sufrir actos de violencia.
- d. Considerar en la sección de manifestación específicas de situaciones de violencia basada en género, preguntas como:
 - ¿Has sido tocada(o), manoseada(o), besada(o) o has sido objeto de algún otro tipo de contacto físico sin tu consentimiento, de manera intencional por parte de alguien en la PUCP? En caso sea una persona con discapacidad, considera situaciones, en las cuales has solicitado apoyo para movilizarte.
 - La(s) persona(s) que te agredió /agredieron era(n) tu pareja, tu amiga(o), un o una superior jerárquico (docente, jefe, etc.), tu familiar, una desconocida(o), u otro (especifique). En caso sea una persona con discapacidad, considere especificar en otro si el agresor(a) fue su apoyo.
- e. Al respecto, recordemos que según la disposición complementaria modificatoria única de la Ley N.º 31789, Ley que fortalece el Sistema Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad (Sinapedis) creado por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, las universidades deben facilitar el acceso del cuidador, quien muchas veces es el familiar, al campus universitario.

Inicio de página 41

Anexo E. Recomendaciones prácticas para la inclusión del enfoque de discapacidad en las campañas comunicacionales.....pág. 41

Para la incorporación del enfoque de discapacidad en las campañas comunicacionales que aborde el hostigamiento sexual y la violencia basada en género, son recomendables las siguientes consideraciones:

- a. Acondicionar la página web de la campaña comunicacional que se esté desarrollando de modo que sea accesible, con la inclusión de las siguientes medidas:
 - Incluir parámetros de accesibilidad en los videos que sean herramientas de la campaña comunicacional, como contar con subtítulos e intérprete de lengua de señas peruana.
 - Incluir parámetros de accesibilidad en toda la web de la campaña comunicacional, de modo que sea

accesible; por ejemplo, es necesario que se pueda navegar haciendo uso de un lector de pantallas.

b. Incluir en la página web un video orientador sobre la identificación de situaciones de violencia basada en género y hostigamiento sexual en personas con discapacidad, así como información sobre el otorgamiento de medidas de accesibilidad o ajustes razonables en el procedimiento de denuncia, e incluir preguntas frecuentes vinculadas a la identificación de violencia basada en género y hostigamiento sexual en personas con discapacidad.

c. Considerar abordar en la campaña comunicacional las siguientes preguntas y respuestas:

- ¿Si soy una persona con discapacidad, para presentar mi denuncia y durante el procedimiento me otorgan medidas de accesibilidad o ajustes razonables? La respuesta sería sí, depende de la preferencia de la persona denunciante.

o ¿Puedo estar acompañada(o) en el momento que presento la denuncia? La respuesta sería sí, la Secretaría de Instrucción permite que pueda estar presente una persona de su confianza, lo cual incluye un o una intérprete de lengua de señas peruana.

d. El plan comunicacional de la campaña debe utilizar medios con parámetros de accesibilidad.

Inicio de página 42

Anexo F. Recomendaciones prácticas para la recepción o el procedimiento de denuncia de una persona con discapacidad.....pág. 42

Las recomendaciones prácticas que se consolidan a continuación tienen como finalidad que las personas con discapacidad que inician o se encuentran en un procedimiento de denuncia por hostigamiento sexual u otra manifestación de violencia basada en género reciban un adecuado acceso a la justicia a través de un debido procedimiento inclusivo. Al respecto, se esbozan las siguientes recomendaciones:

a. Incluir la perspectiva de discapacidad en el procedimiento. La aplicación de la perspectiva de discapacidad es una recomendación transversal que debe estar presente desde la forma de difusión de las rutas de denuncia hasta el desarrollo y conclusión del procedimiento. Es así que en toda la ruta se debe garantizar las medidas de accesibilidad, el otorgamiento de los ajustes razonables, los ajustes de procedimiento y los apoyos para derribar las barreras (Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2022, párr. 35). Así también, es recomendable tomar atención sobre los estereotipos y prejuicios basados en género y discapacidad que puedan revictimizar a la persona con discapacidad durante el procedimiento.

b. Informar e implementar medidas de accesibilidad y ajustes de procedimiento para la persona con discapacidad denunciante. Se debe garantizar que los procedimientos se realicen a través de formatos accesibles, así como informar e implementar las medidas de accesibilidad y los ajustes en el procedimiento que la persona con discapacidad requiera y cuando sea necesario, conforme lo señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006, arts. 9 y 13) y las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008). Lo

anterior puede implicar brindar un mayor tiempo debido a la explicación de las medidas.

c. Facilitar y coordinar previamente con un o una intérprete de lengua de señas peruana a solicitud de la persona con discapacidad denunciante. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece la importancia de implementar como medida de accesibilidad un o una intérprete de lengua de señas a solicitud de la persona con discapacidad (ONU, 2006, arts. 9 y 13). Es por ello que se recomienda

Inicio de página 43

coordinar previamente con el personal intérprete de lengua de señas que participará en la entrevista de la persona con discapacidad auditiva. Dicha coordinación garantiza que el intérprete esté debidamente preparado para comprender y transmitir las preguntas pertinentes. Del mismo modo, facilita la definición de categorías específicas o la identificación de términos técnicos que podrían surgir durante la entrevista. Finalmente, permite establecer un protocolo claro de comunicación que asegure la precisión y fluidez del intercambio informativo entre todas las partes involucradas.

d. Ofrecer flexibilidad en el número de sesiones para dar el testimonio. Conforme con el artículo 13 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008), se debe considerar las necesidades específicas de personas con discapacidad intelectual o psicosocial, pues podrían requerir, como ajuste de procedimiento, que la entrevista se realice en múltiples sesiones, lo cual se recomienda que sea permitido.

e. Respetar la autonomía e independencia de la persona con discapacidad denunciante. Se debe consultar o pedir información de manera directa a la persona con discapacidad, y no al acompañante, sobre el tipo de medida de accesibilidad o ajuste de procedimiento que requiere para la planificación de la entrevista (CDPD, 2006, arts. 3 y 12).

Inicio de página 44

Anexo G. Modelo de cláusula de prevención del hostigamiento sexual en el convenio de prácticas preprofesionales.....pág. 44

El modelo de convenio de prácticas preprofesionales puede incorporar una cláusula de compromiso con la prevención del hostigamiento sexual. Al ser una buena práctica identificada, se muestra a continuación la redacción de una cláusula que se encuentra en el modelo de convenio de prácticas preprofesionales elaborado por la Oficina Académica de Prácticas Preprofesionales y Secigra de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Figura G1

Modelo de cláusula de prevención del hostigamiento sexual en el convenio de prácticas preprofesionales de la Facultad de Derecho PUCP

Adoptar las medidas pertinentes para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, para garantizar la seguridad y bienestar de EL (LA) PRACTICANTE, de acuerdo a lo previsto en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP. De forma enunciativa, lo anterior se cumple a través de la adopción de las obligaciones de prevención señaladas en el Capítulo I del Título II del Reglamento de la Ley N.º 27942, así como la instauración del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de conformidad con lo previsto en dicho reglamento.

Nota. Tomado de Convenio de prácticas preprofesionales con firmas de la entidad, y él o la practicante, por la Oficina Académica de Prácticas Preprofesionales y Secigra, 2024b (<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/practicas-preprofesionales-y-secigra/suscripcion-de-convenios-con-entidades/>). Información de dominio público.

Inicio de página 45

Anexo H. Modelo de compromiso del centro de prácticas.....pág. 45

Se recomienda la firma del compromiso del centro de prácticas para la suscripción del convenio de prácticas preprofesionales por parte de las unidades académicas. A continuación, al ser una buena práctica identificada, se muestra el modelo de compromiso de centro de prácticas desarrollado por la Oficina Académica de Prácticas Preprofesionales y Secigra de la Facultad de Derecho de la PUCP.

Figura H1

Modelo de compromiso del centro de prácticas de la Facultad de Derecho PUCP

(*descripción de documento adjunto: Se muestra la imagen de la carta que con los logos de la facultad de derecho, Practica Derecho, Oficina de prácticas profesionales SECIGRA Derecho y Pontificia Universidad católica del Perú .)

COMPROMISO DEL CENTRO DE PRÁCTICAS

Nosotros,.....(nombre de la entidad estatal),desde nuestra posición de(empresa/estudio/entidad estatal) reconocida y en nuestra condición de receptores de estudiantes de derecho de la Pontificia Universidad Católica en calidad de practicantes pre-profesionales, somos conscientes de la importancia y responsabilidad que acarrearán la formación de los estudiantes de derecho en los diversos campos en los que se lleva a cabo el ejercicio profesional.

En ese sentido, y en el marco de la Ley de Modalidades Formativas de Trabajo, nos comprometemos a:

- Elaborar y cumplir con el plan de aprendizaje que permita que durante el proceso formativo el practicante obtenga los conocimientos, destrezas y habilidades, y reafirme los valores que demanda la profesión de abogado.
- Respetar escrupulosamente la jornada y horario de prácticas, puesto que la naturaleza formativa de las prácticas pre-profesionales es complementaria a la visualización y, por tanto, no puede ser reemplazada ni

interferir negativamente en ella. Por tanto, se le proporcionarán al practicante las facilidades requeridas para la asistencia regular a clases y evaluaciones. Asimismo, se evitarán las responsabilidades que puedan influir negativamente en su rendimiento académico y que impidan la culminación exitosa de la carrera del estudiante en los términos previstos en el plan de estudios.

- Reconocer que parte medular de las prácticas pre-profesionales es la formación ética y los atenuantes del estudiante, que debe materializarse en todos y cada uno de los actos encargados al practicante.
- Mantener un trato respetuoso y cordial con el practicante. No toleraremos conductas o actos que constituyan hostigamiento sexual según la Ley 27942 y el Reglamento para la prevención y atención en los casos de hostigamiento sexual. Si se detecta un caso de hostigamiento y no actuamos de acuerdo con la normativa vigente, la Oficina de Prácticas Pre Profesionales decidirá la causa de suscribir convenios por el plazo de 6 meses. Si se trata de una conducta reiterada, la Oficina de Prácticas Pre Profesionales dejará de firmar convenios con nuestra entidad.
- Reconocer la importante contribución del practicante y brindarle un ambiente y espacio adecuados, así como los materiales necesarios para que realice su labor en las mejores condiciones posibles.
- Atender amistosamente a los representantes de la Oficina de Prácticas Pre Profesionales en sus investigaciones (presenciales y virtuales) y proporcionar la información que sea requerida por esta, en la medida en que no comprometa la confidencialidad de la entidad.

.....Firma - Centro de Prácticas

(*Fin de imágene)

Nota. Tomado de Compromiso de prácticas de la Facultad de Derecho PUCP, por la Oficina Académica de Prácticas Preprofesionales y Secigra, 2024a

(<https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2022/08/compromiso-nombre-del-centro-de-practicas.pdf>). Información de dominio público.

***Pie de página 6:**

1*. El hostigamiento sexual, como forma específica de la violencia basada en género, se resalta debido a su alta prevalencia entre los estudiantes, alcanzando un 14 % (Oficina para la Igualdad de Género y Diversidad [OIDG], 2022).

***Pie de página 7:**

2*. A través de la DAES, la PUCP reconoce la importancia de favorecer y promover el bienestar integral y la salud en todos sus estudiantes. Su trabajo está centrado en complementar la formación integral con servicios y oportunidades que potencien las capacidades personales, el autocuidado, los valores ciudadanos, la ética, y las aspiraciones, motivaciones y deseos (PUCP, 2024).

***Pie de página 26:**

3*. La Red Peruana de Universidades está conformada por 21 universidades públicas y 6 universidades

privadas asociativas en 21 regiones del Perú.

4*. El Consorcio de Universidades está conformado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la Universidad Cayetano Heredia (UPCH), la Universidad del Pacífico (UP) y la Universidad de Lima (UL).