ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS (UMSA)

LA PAZ - BOLIVIA

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
COORDINADORA DE LA MUJER

Con el apoyo de

JUNTAS
SOMOS MÁS
FUERTES

ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

(UMSA)

LA PAZ - BOLIVIA

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
COORDINADORA DE LA MUJER

Acoso sexual en la Universidad Mayor de San Andrés. La Paz – Bolivia. Resultados de investigación y propuesta de acción institucional

Coordinadora de la Mujer
Universidad Mayor de San Andrés

Equipo de investigación

Investigadoras principales

María Soledad Fernández Murillo

Irma Sangüesa Figueroa

Investigadoras juveniles en Investigación Acción Participativa

Michelle Shaw Coronado

María René Rojas Sepúlveda

Adriana Borda Vargas

Ángela Cortez Paredes

Guadalupe Ticona Orellana

Luz Milagros Aguilar Jauregui

Alba Justin Rodríguez Lugo

Aracely Mamani Nina

Amy Nava Maquera

María René Laura Quispe

Aportes y seguimiento a la investigación equipo de la Coordinadora de la Mujer

Gladys Quisbert

Janette Huallpa

Primera edición: La Paz, diciembre del 2024

Cuidado de edición: Fernanda Sostres

Diseño y Diagramación: Karen Brigido

Impresión: Editorial El Cuervo

El presente documento ha sido elaborado por la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) y la Coordinadora de la Mujer, con el apoyo de la Asociación Sueca para la Educación Sexual (RFSU).

La Paz - Bolivia

Índice

Prólogo 7

Introducción 9

Capítulo 1

Marco teórico y normativa legal 14

1.1 Hostigamiento y acoso sexuales: definiciones 14

1.2. Breve estado del arte sobre el tema en cuestión 18

1.3 Fundamentos teóricos 22

1.3.1 Enfoques teóricos 25

1.4. Marco normativo internacional, nacional e institucional en torno al acoso sexual 27

1.4.1 Marco Internacional 27

1.4.2 Marco Nacional 27

1.4.3 Marco Institucional del acoso en la Universidad 28

Capítulo 2

Metodología de la investigación 33

2.1 Investigación Acción Participativa 33

2.1.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 34

2.1.2 Descripción de la muestra 36

2.1.3. Consideraciones éticas 42

2.1.4 Limitaciones del estudio 43

Capítulo 3

Hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA 46

3.1. Una problemática generalizada 46

3.2 Prevalencia del hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA 46

3.2.1 Prevalencia del hostigamiento y acoso sexuales de la población estudiantil según identidad de género 48

3.3 Breve perfil de las y los y agresores 52

3.4. Dinámicas de hostigamiento y acoso sexuales 54

3.4.1 El quid pro quo en primera persona: cuando el poder se convierte en violencia 56

3.5 Los impactos del hostigamiento y acoso sexuales 63

3.5.1 Académico 63

3.5.2 Impacto psicosocial 68

Capítulo 4
Alcances y limitaciones de la gestión institucional dirigida a enfrentar el hostigamiento y acoso sexual 82

4.1 Razones que limitan la denuncia 83

4.2 Barreras que se anteponen al momento de denunciar 88

4.2.1 Barreras organizacionales 88

4.1.2 Barreras socioculturales 95

Capítulo 5

Propuesta integral e inclusiva de intervención 99

5.1 Medidas de identificación de las situaciones de violencia de género 100

5.1.1 Compromiso ético 102

5.2 Servicios de atención y asesoramiento 104

5.3 Formación de la Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias 105

5.4 Propuesta de un protocolo integral de intervención en la problemática del hostigamiento y acoso sexuales 107

5.4.1 Comparación entre la legislación internacional y la nacional 107

5.4.2 Comparación de la normativa interna de la UMSA 111

5.5 Bases y principios de la nueva propuesta. Punto de partida 114

5.5.1 Creación de la Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias (UAPVU) como condición previa a la aplicación del protocolo 116

5.5.2 Estrategias de prevención, sensibilización y formación en el marco del protocolo integral contra el hostigamiento y acoso sexuales 117

5.6 Protocolo de intervención 122

5.7 Bases para consolidar políticas que garanticen una universidad libre de violencia 131

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES
Alta prevalencia y normalización del acoso sexual en la UMSA 134

Referencias bibliográficas 140

ANEXO 1 150

LEGISLACIONES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES DE DIFERENTES PAÍSES LATINOAMERICANOS 150

Índice de tablas y figuras

Figura 1. Proporción de estudiantes víctimas de acoso sexual
Figura 2. Prevalencia de HAS en la población femenina encuestada
Figura 3. Prevalencia de HAS en la población masculina encuestada
Figura 4. Prevalencia de HAS en la población no binaria encuestada
Figura 5. Impacto del acoso sexual en el desempeño académico
Figura 6. Grados de afectación del HAS en el bienestar emocional de las y los estudiantes
Figura 7. Grados de afectación del HAS en la vida personal de las y los estudiantes
Figura 8. Protocolo integral de intervención
Figura 9. Etapa I de admisión
Figura 10. Etapa II de denuncia
Figura 11. Etapa III de protección y seguimiento
Figura 12. Etapa IV: Resolución final
Figura 13. Ejes centrales de las políticas contra el HAS
Tabla 1. Manifestaciones de acoso sexual. categorías y ejemplos
Tabla 2. Teorías sobre el acoso sexual en el ámbito universitario
Tabla 3. Síntesis de las dimensiones de los regímenes de género
Tabla 4. Estudiantes encuestados por facultad
Tabla 5. Estudiantes encuestados según año académico que cursan
Tabla 6. Perfil de las y los entrevistados por edad, sexo y facultad
Tabla 7. Participantes en los grupos focales según identidad de género y rango de edad
Tabla 8. Participantes de la mesa de expertas
Tabla 9. Conocimiento por parte de las y los estudiantes de casos de HAS en la UMSA
Tabla 10. Prevalencia de HAS en la población estudiantil según identidad de género
Tabla 11. Perfiles de las y los agresores en el entorno universitario
Tabla 12. Tipología de HAS con base en los reportes de las y los estudiantes
Tabla 13. Respuesta institucional a las y los denunciantes, víctimas de acoso
Tabla 14. Razones por la que las y los estudiantes no reportan el acoso
Tabla 15. Propuestas estratégicas para la prevención y atención del HAS
Tabla 16. Comparación entre legislaciones sobre el HAS de diferentes países Latinoamericanos
Tabla 17. Comparativa de protocolos de prevención, atención e investigación de casos de acoso sexual en la UMSA (2018-2024)

Siglas y abreviaturas

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEUB	Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana
CPE	Constitución Política del Estado
DDU	Defensoría de los Derechos Universitarios
DSIE	División de Sistemas de Información y Estadística
HAS	Hostigamiento y Acoso Sexuales
HCU	Honorable Consejo Universitario
IA	Inteligencia Artificial
IAP	Investigación Acción Participativa
IAPF	Investigación Acción Participativa Feminista
IDH	Impuesto Directo a los Hidrocarburos
INE	Instituto Nacional de Estadística
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
RFSU	Asociación Sueca para la Educación en Sexualidad
UAPVU	Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias
UMSA	Universidad Mayor de San Andrés

Prólogo

La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) ha sido históricamente un referente académico y cultural del país. Esta responsabilidad no se limita a la producción de conocimiento, sino que nos convoca también a construir una comunidad universitaria fundada en los principios de equidad, respeto y justicia. En este marco, la publicación que el lector tiene en sus manos constituye un hito significativo para nuestra institución.

El estudio "Acoso Sexual en la UMSA: Resultados de investigación y propuesta de acción institucional" ofrece una mirada rigurosa, valiente y necesaria sobre una de las problemáticas más urgentes de nuestra vida universitaria. A través de un enfoque feminista y organizacional, esta investigación permite comprender las múltiples dimensiones del hostigamiento y el acoso sexual, así como sus impactos en la trayectoria académica, el bienestar emocional y la dignidad de nuestras/os estudiantes.

Como universidad pública, tenemos la obligación de asumir este diagnóstico con humildad y con la firme voluntad de transformación. Las cifras aquí presentadas son elocuentes y exigen respuestas institucionales decididas. No podemos ni debemos tolerar ninguna forma de violencia en nuestros espacios. La UMSA debe ser un lugar donde todas las personas, sin distinción, puedan desarrollarse en libertad, en un ambiente seguro y libre de discriminación.

Este libro no solo visibiliza una problemática estructural. También propone caminos. Sus recomendaciones, basadas en una metodología participativa y en el protagonismo de las/os estudiantes, ofrecen herramientas concretas para fortalecer nuestra capacidad institucional de prevención, atención y sanción. El llamado a establecer un nuevo protocolo integral, así como la creación de una Unidad especializada en violencias universitarias, son propuestas que cuentan con todo el respaldo de esta Rectoría.

Felicito a las autoras, por el rigor, el compromiso y la sensibilidad que atraviesan este trabajo. Este libro es una invitación a reflexionar colectivamente, pero también a actuar. Que sirva como guía para consolidar una universidad más justa, inclusiva y libre de violencia.

Dra. María Eugenia García Moreno
Rectora
Universidad Mayor de San Andrés

JUNTAS
SOMOS MÁS
FUERTES

Introducción

El hostigamiento y el acoso sexuales son problemáticas arraigadas y perpetuadas en la sociedad que reflejan profundas desigualdades de poder y que se originan en el sistema social patriarcal que institucionaliza el dominio masculino y sitúa a las mujeres, entre otros, en una posición de vulnerabilidad frente a las diversas formas de violencia.

Las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres se reproducen en los espacios públicos y privados. El ámbito educativo, incluyendo las universidades, transmite y alienta estos patrones. La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) forma parte de este engranaje.

En efecto, las mujeres de esta casa de estudios –estudiantes, docentes y administrativas– enfrentan un ambiente adverso que afecta o limita su desarrollo pleno y vulnera el derecho a gozar de una educación segura y libre de violencia. Este entorno se ve exacerbado por la falta de mecanismos efectivos de prevención y sanción, lo que perpetúa la impunidad y refuerza la normalización del hostigamiento y el acoso sexuales.

La presente investigación se enmarca en el Proyecto: Actúa, detén el acoso sexual en la universidad, financiado por el Fondo de Innovación de la Asociación Sueca para la Educación en Sexualidad (RFSU) e implementado por la Coordinadora de la Mujer. Su propósito es contribuir a reducir el acoso sexual en la Universidad Mayor de San Andrés, planteando una propuesta de mejora de los mecanismos e instrumentos de prevención y atención del acoso sexual.

El estudio presenta una propuesta de ruta de actuación para abordar el acoso sexual dentro de la universidad, así como el acceso a servicios de atención desde una perspectiva feminista y con un enfoque en la prevención de violencias.

El documento de investigación acude a dos enfoques complementarios: el feminista y el organizacional.

El enfoque feminista entiende que el acoso sexual no es un acto aislado, sino una manifestación de las desigualdades de género estructurales que atraviesan a las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Este enfoque reconoce que las relaciones de poder en contextos patriarcales refuerzan dinámicas de control y subordinación, que colocan a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad. Más allá de visibilizar estas dinámicas, el feminismo busca transformar las estructuras que sostienen estas relaciones, proponiendo acciones concretas para garantizar entornos libres de violencia. En suma, este enfoque se compromete con la justicia social, la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres universitarias.

El enfoque organizacional, por su parte, complementa dicha perspectiva al centrar su análisis en las dinámicas internas de las instituciones educativas, particularmente en su capacidad para prevenir y atender situaciones de acoso sexual. En ese sentido, examina las políticas, prácticas y culturas organizacionales que, en muchos casos, refuerzan la inacción frente a estas violencias. Reconociendo que las universidades no son espacios neutrales, sino reflejos de las desigualdades sociales más amplias, el enfoque organizacional propone fortalecer las capacidades institucionales para garantizar respuestas efectivas y construir un ambiente académico seguro e inclusivo.

En Bolivia, el hostigamiento y el acoso sexuales en las universidades han sido problemáticas silenciadas durante años. Según la Encuesta de Prevalencia y Características de la Violencia contra las Mujeres 2016, de 3.349.160 mujeres de 15 a más años de edad que asisten o asistieron a un centro educativo, un 65% *revelan algún incidente violento durante su vida estudiantil (colegio, instituto universidad) ejercida por el personal administrativo, profesores, catedráticos o compañeros de estudio* (INE, 2017: 68-69); del total el 62% declararon haber sufrido agresiones físicas, el 28% violencia psicológica y el 12% afirma haber sufrido algún hecho de violencia sexual.

En el contexto de la UMSA esta problemática se hace evidente en los resultados de la investigación realizada. Un alarmante 24,9% de las y los estudiantes encuestados reportaron haber sido víctimas de hostigamiento y acoso sexuales. Además, el 47,0% afirmó conocer a alguien que ha sufrido

dicha conducta dentro de la universidad, lo que refleja la normalización de estas prácticas como parte de la vida académica. Estas cifras no solo visibilizan la magnitud del problema, también subrayan la urgencia de implementar medidas efectivas para su prevención y atención.

La presente investigación, centrada en la UMSA, busca generar evidencia y visibilizar el problema con el fin de enfrentar el hostigamiento y el acoso sexuales. En función de este propósito, se asume una perspectiva integral que combina el análisis crítico propio del enfoque feminista con las propuestas de mejora estructural inherente al enfoque organizacional. Para enfrentar estas conductas, dado que se constituyen en manifestaciones de desigualdades estructurales, demandan un conjunto de acciones que incluyen la implementación de protocolos claros, la formación en género y violencia, y, el fortalecimiento de los mecanismos institucionales de atención y sanción.

El documento que se presenta combina el análisis teórico con datos empíricos y propuestas concretas, todo en función de visibilizar una problemática estructural y ofrecer soluciones transformadoras. El texto está organizado en cinco capítulos, además de las conclusiones y recomendaciones. Cada capítulo, a su vez, está cuidadosamente estructurado para proporcionar al lector/a un panorama amplio y a la vez detallado de las dinámicas, barreras y oportunidades relacionadas con la erradicación del HAS, tal como se detalla a continuación:

> ***Capítulo 1: Marco teórico y normativa legal.*** Presenta las definiciones sobre el HAS, las teorías clave que explican su dinámica y los marcos normativos internacional y nacional, así como los instrumentos institucionales vigentes en la UMSA que regulan estas conductas. En suma, este capítulo establece las bases conceptuales y jurídicas para comprender y enfrentar esta problemática.
>
> ***Capítulo 2: Metodología de la investigación.*** Describe el enfoque de Investigación Acción Participativa Feminista (IAPF) empleado, las técnicas de recolección de datos y la composición de la muestra. También se analizan las consideraciones éticas y los retos encontrados durante el proceso investigativo.

Capítulo 3: Hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA. Examina la prevalencia, las dinámicas y los impactos del HAS en la comunidad universitaria, destacando cómo estas prácticas afectan el bienestar emocional y el desempeño académico de las y los estudiantes.

Capítulo 4: Alcances y limitaciones de la gestión institucional dirigida a enfrentar el hostigamiento y acoso sexuales. Analiza las barreras organizacionales y socioculturales que perpetúan estas conductas e identifica las deficiencias en los protocolos institucionales y en la cultura organizacional.

Capítulo 5: Propuesta integral e inclusiva de intervención. Propone una estrategia integral para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales en la universidad. Incluye campañas de sensibilización, formación a la comunidad, creación de la Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias (UAPVU) y lineamientos para establecer procedimientos justos y eficaces.

Conclusiones y reflexiones finales. El texto se cierra con un análisis de los hallazgos y con un llamado a la acción a fin de transformar las dinámicas institucionales y garantizar un entorno académico libre de violencia y discriminación.

Por último, cabe invitar a las y los lectores a explorar los resultados de la investigación y las propuestas para enfrentar esta problemática tan arraigada y silenciada, sabiendo que las reflexiones y acciones planteadas se orientan a la construcción de espacios académicos seguros, inclusivos y libres de violencia.

Yo sí te creo, no estás sola

Capítulo 1

Marco teórico y normativa legal

1.1 Hostigamiento y acoso sexuales: definiciones

El hostigamiento y acoso sexuales (HAS) comprende el "conjunto de conductas de carácter sexual que no son deseadas ni consentidas por la persona afectada y que generan un ambiente hostil, intimidante y ofensivo, atentando contra su bienestar" (Ruiz y González, 2023: 817). Esta definición al tiempo de unificar estos conceptos los distingue, dando cuenta que el hostigamiento y acoso sexuales comparten características comunes y se diferencian por la relación jerárquica entre los y las involucradas.

El hostigamiento sexual se caracteriza por una relación de poder asimétrica, en la que él agresor o la agresora utiliza su posición jerárquica para ejercer control o coacción, como en el caso de un o una docente que realiza propuestas sexuales a una o un estudiante. Por otro lado, el acoso sexual ocurre entre personas en condiciones de igualdad, como sucede frecuentemente entre pares sean estos estudiantes, docentes o administrativos. Esta distinción tiene particular relevancia en el contexto hispanoamericano, donde ambos términos tienen definiciones diferenciadas, en contraste con el contexto anglosajón, donde el término *sexual harassment* se utiliza de manera general para describir todas las formas de violencia sexual.

Para los fines de la presente investigación, se opta por emplear el concepto en dupla de "hostigamiento y acoso sexuales" (HAS). Esta decisión responde a la intención de abordar ambos fenómenos como conductas violentas de contenido sexual, no consentidas por la víctima, que afectan principalmente a las mujeres y generan consecuencias graves en su bienestar y desarrollo. Aunque se reconoce la distinción teórica entre ambos términos, su uso conjunto permite capturar la amplitud del problema de la violencia sexual en entornos educativos, sin perder de vista las especificidades culturales y contextuales que atraviesan estos fenómenos.

Cabe mencionar que tanto el hostigamiento como el acoso sexuales constituyen vulneraciones a los derechos humanos y están tipificados como

delitos en Bolivia, específicamente en el Artículo 312 *quater* del Código Penal (UNFPA y CDH, 2019) bajo el título de Acoso sexual.

La conceptualización del acoso sexual se inició con estudios en el ámbito laboral (MacKinnon, 1979) que servirían posteriormente como base para investigaciones del ámbito académico. Fitzgerald *et al*. (1997) y Fitzgerald, Gelfand y Drasgow (1995) identificaron dos dimensiones principales: *quid pro quo*, que se refiere a la coerción sexual para obtener beneficios, y el acoso en un ambiente hostil, caracterizado por atención sexual no deseada y hostigamiento de género. Este análisis permitió establecer una distinción más clara entre los diferentes tipos de acoso sexual y sentó las bases para su análisis en contextos educativos y, de esta manera, se profundizó la comprensión del fenómeno, al tiempo que contribuyó a su medición sistemática en investigaciones académicas y laborales. Así, la historia del concepto refleja una evolución desde una definición centrada en las relaciones laborales hacia un marco más amplio, que incorpora las dinámicas de poder y las particularidades de los entornos educativos. Estos avances fueron fundamentales para reconocer el acoso sexual como una vulneración de derechos humanos y establecer herramientas legales y metodológicas para enfrentarlo. En la actualidad, organismos internacionales —como ONU Mujeres— han adoptado y promovido esta definición en sus directrices (ONU Mujeres, 2018 y 2019).

Las manifestaciones del acoso sexual se definen como "las situaciones en las que se ha producido una interacción sexualizada no deseada y que evidencia la intención o acción de control o apropiación del cuerpo" (Lizama-Lefno y Hurtado, 2019: 5). En la presente investigación estas manifestaciones han sido tipificadas de la manera siguiente:

Tabla 1. Manifestaciones de acoso sexual. Categorías y ejemplos

Categoría	Manifestaciones	Indicadores más comunes
No verbales presenciales	Miradas persistentes o sugestivas con connotación sexual.	Observación constante de partes del cuerpo.
	Sonidos relacionados con actividades sexuales (suspiros, silbidos).	Silbidos al pasar por un espacio.
	Gestos explícitos o insinuaciones de carácter sexual.	Movimientos de manos o muecas con insinuaciones sexuales.
Verbales presenciales	Comentarios, palabras o chistes de índole sexual, humillantes, hostiles u ofensivos.	Frases como: "Si te vistes así, no me puedo controlar".
	Observaciones sobre el cuerpo o apariencia de una persona.	Frases como: "Tienes un cuerpo muy provocativo".
	Referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos para avergonzar o ridiculizar.	Frases como: "Seguro estás alterada porque es tu periodo".
Extorsiones, amenazas u ofrecimientos	Exigencias indebidas para pasar tiempo en privado.	Recibir información o rendir un examen en un espacio privado como la oficina del docente.
	Proposiciones sexuales explícitas.	Frases como: "Si aceptas salir conmigo, te ayudo con tu calificación".
	Promesas de beneficios a cambio de favores sexuales.	Frases como: "Si haces esto por mí tendrás una nota excelente".
	Amenazas de represalias ante la negativa de propuestas sexuales.	Frases como: "Si no aceptas haré que repruebes esta materia".
	Concesión de ventajas académicas a cambio de actividades sexuales.	Promesas sobre mejoraras en las calificaciones a aquellas o aquellos estudiantes que acepten participar en encuentros privados.
Por medios digitales	Envío de correos electrónicos o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotos explícitas.	Envío de memes o imágenes con contenido sexual a través de *WhatsApp* o correo electrónico.
	Llamadas, mensajes o notas anónimas con contenido sexual.	Envío de mensajes de texto, desde números desconocidos, con insinuaciones sexuales.
	Amenazas o difusión de rumores, fotografías o videos de naturaleza sexual.	Publicación en redes sociales de fotos o videos comprometedores y sin consentimiento.
	Imposición de contenido pornográfico.	Obligar a alguien a ver pornografía en una reunión virtual o mediante envío de links.

Fuente: elaboración propia con base en Lizama-Lefno y Hurtado, 2019 y Larrea *et al*., 2020.

El acoso sexual en las universidades se manifiesta a través de conductas sexuales no deseadas que generan un entorno hostil o intimidante (Larrea *et al.*, 2020). Este fenómeno, aunque comparte ciertas características con la discriminación de género y el acoso laboral, presenta ciertas particularidades.

En efecto, la discriminación de género se basa en creencias sobre la superioridad de un sexo sobre otro, que derivan en restricciones o limitaciones de derechos y oportunidades de las mujeres; por ende implica ejercicio de poder. El acoso sexual, por su parte, se centra en la instrumentalización del cuerpo como territorio de dominación, con una carga de violencia simbólica y física directa. Esto no implica que la discriminación de género no pueda ser explícita; sin embargo, su manifestación no está intrínsecamente ligada a la dimensión corporal como ocurre con el acoso sexual.

El acoso laboral se define como el abuso, maltrato o humillación que ocurre en un entorno laboral, perpetrado por personas de diferentes niveles jerárquicos dentro de una organización. Aunque el acoso laboral y el acoso sexual pueden coincidir en el espacio físico (el lugar de trabajo), su diferencia radica en el enfoque: el primero prioriza la desestabilización psicológica o profesional de la víctima, mientras que el acoso sexual utiliza la dimensión sexual como instrumento de control y poder.

En Bolivia, la discriminación por género está regulada por la Ley N.º 045 Contra el racismo y toda forma de discriminación (2010), que define esta práctica como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo. Asimismo, el acoso laboral hacia las mujeres está normado por la Resolución Ministerial N.º 196/2021, que en su artículo 3 define este fenómeno como una conducta repetitiva ejercida contra la mujer en el centro de trabajo, traducida en ataques verbales, insultos, críticas injustificadas, ridiculización, sobrecarga de trabajo, amenaza de despido, descalificación profesional, aislamiento social, falsos rumores y otros comportamientos, cuya finalidad es lograr la renuncia forzosa o el abandono del cargo por parte de la víctima.

Estas definiciones resaltan la importancia de especificar cada forma de violencia según los marcos normativos y las políticas públicas. Sin

embargo, en la práctica, la discriminación por género y el acoso laboral suelen presentarse de manera simultánea y están profundamente interrelacionados en los espacios de educación superior. Esta intersección evidencia la necesidad de adoptar una perspectiva integral, capaz de enfrentar las múltiples manifestaciones de violencia de forma articulada. Tal enfoque debe considerar las raíces estructurales de estas problemáticas y sus efectos negativos sobre las dinámicas académicas y laborales, promoviendo intervenciones que contribuyan a entornos universitarios seguros y equitativos.

1.2. Breve estado del arte sobre el tema en cuestión

El acoso sexual en instituciones de educación superior ha sido objeto de análisis desde múltiples enfoques teóricos, cada uno destacando elementos clave como las dinámicas de poder, los roles de género y los contextos organizacionales. Esta sección pretende ofrecer un compendio de las explicaciones teóricas y conceptuales más destacadas.

Entre estos postulados se encuentran: *la teoría feminista o sociocultural,* que explica el acoso como una consecuencia del sexismo estructural y las jerarquías de género; *la teoría organizacional*, que examina cómo las estructuras jerárquicas y el clima institucional facilitan estas conductas; y otros marcos teóricos, como el *desbordamiento de roles sexuales* y la *teoría social-cognitiva*, que analizan las interacciones entre estereotipos, poder y comportamiento en estos espacios. Estos enfoques, aunque diversos, convergen en mostrar que el acoso sexual es un fenómeno profundamente arraigado en las relaciones de poder y las normas culturales que configuran las universidades como escenarios organizacionales complejos (tabla 2).

Tabla 2. Teorías sobre el acoso sexual en el ámbito universitario

Teoría	Autores principales	Características clave	Contexto relevante	Limitaciones
Teoría feminista o sociocultural	Gutek (1985); Thomas & Kitzinger (1997); MacKinnon (1979)	El acoso sexual es resultado de la desigualdad de género y del sexismo estructural. Refleja jerarquías de género y perpetúa la dominación masculina.	Las universidades reflejan jerarquías de género de la sociedad, perpetuando desigualdades.	Tiende a generalizar los comportamientos y motivaciones de los acosadores, sin considerar aspectos individuales o culturales.
Teoría organizacional	Gruber (1992); Tangri *et al*. (1982); Cleveland & Kerst (1993)	Se centra en cómo las estructuras jerárquicas y el clima institucional facilitan el acoso sexual. El poder y la permisividad institucionales son factores clave.	Organizaciones jerárquicas y permisivas permiten que las dinámicas de poder faciliten el acoso.	Presta poca atención a factores individuales y estereotipos personales.
Teoría del desbordamiento de los roles sexuales	Gutek (1985); Gutek & Morasch (1982); Sbraga & O'Donohue (2000)	Los estereotipos de género de los acosadores chocan con los roles laborales de las mujeres, especialmente en espacios no tradicionales.	Mujeres en roles no tradicionales, especialmente en campos dominados por hombres, son más vulnerables.	Simplifica excesivamente las dinámicas, ignorando la evolución de los roles de género.
Teoría sociocognitiva	Pryor et al. (1993); Bargh *et al*. (1995)	Asocia el poder con el sexo, mediante esquemas cognitivos inconscientes e influenciando en el comportamiento de los acosadores en contextos jerárquicos.	Profesores y figuras de poder ejercen conductas abusivas, a menudo inconscientes, basadas en esquemas mentales de poder y control.	No aborda suficientemente las dinámicas organizacionales más amplias.
Teoría de los cuatro factores	O'Hare & O'Donohue (1998)	El acoso ocurre cuando se cumplen cuatro condiciones: motivación, superación de inhibiciones internas y externas, y resistencia de la víctima.	El acoso se explica mediante una combinación de factores individuales, contextuales y organizacionales.	Complejidad en la integración de múltiples factores, lo que dificulta su aplicación práctica.

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados.

Varios autores, como Pina, Gannon y Saunders (2009) y Bosch *et al*. (2012), han señalado la importancia de estas tesis para estructurar investigaciones sobre el acoso sexual en entornos académicos. En Latinoamérica, el acoso sexual en universidades es una problemática compleja y persistente, que afecta principalmente a las mujeres debido a las dinámicas de poder y a la cultura institucional. Desde una perspectiva interdisciplinaria, diversos estudios han abordado esta problemática arrojando luz sobre su magnitud, sus implicancias y los desafíos para combatirla.

En Chile, Ramírez y Trujillo (2019) realizaron un estudio cualitativo en la región de Valparaíso, examinando discursos de mujeres universitarias sobre acoso sexual. Los hallazgos subrayan la invisibilidad de esta conducta en las instituciones académicas y el impacto psicológico y social en las víctimas. Este estudio también destacó la importancia de las redes de apoyo feministas como mecanismos de resistencia y visibilización.

Por su parte, Lizama y Hurtado (2019) llevaron a cabo un diagnóstico en la Universidad de Santiago de Chile sobre la prevalencia del acoso sexual. Los resultados evidenciaron que más del 50% de las estudiantes universitarias han sido víctimas de acoso en algún momento, mientras que los índices de denuncia son extremadamente bajos debido al temor a represalias y la desconfianza en las autoridades. Este trabajo enfatiza en la necesidad de democratizar las instituciones educativas mediante políticas de igualdad de género.

En México, Cortázar (2019) exploró el acoso y el hostigamiento en la Universidad de Guadalajara, recopilando testimonios de estudiantes y personal administrativo. El estudio reveló que el acoso es frecuente y sistemático, adoptando formas que van desde comentarios inapropiados hasta insinuaciones sexuales explícitas. Asimismo, destacó que las víctimas enfrentan obstáculos para denunciar, como la exigencia de pruebas y la falta de claridad en los mecanismos institucionales disponibles.

En Perú, Fernández Cruz (2021) analizó las relaciones de poder en casos de acoso sexual universitario, centrándose en la Corte de Apelaciones de Santiago. Este estudio cuestionó las limitaciones de los protocolos institucionales y abogó por la implementación de normativas que consideren

las dinámicas de poder y subordinación. Adicionalmente, Goicochea, Sipión y Yauyo (2020) identificaron que el abuso sexual se relaciona con la construcción cultural de la vulnerabilidad de las mujeres, destacando la necesidad de intervenciones legales y educativas más efectivas.

Otra contribución importante proviene de Hernández (2021), quien investigó la percepción de estudiantes universitarias sobre el acoso sexual en espacios públicos en México. Este estudio subraya que el acoso trasciende el ámbito universitario y afecta significativamente la movilidad y seguridad de las mujeres, reflejando desigualdades estructurales de género.

Finalmente, en Costa Rica, Fernández Carvajal (2020) realizó un análisis histórico sobre el hostigamiento sexual en universidades públicas. El estudio destaca la evolución del concepto y las respuestas institucionales desde los años setenta, subrayando el papel de las universidades como espacios de resistencia y visibilización de esta problemática.

En Bolivia, el estudio de Aliaga, Sangüesa y Quisbert (2019) representa un aporte significativo en el análisis del acoso sexual universitario, específicamente en la UMSA. Utilizando una metodología mixta, identificaron tres formas principales de acoso: físico, verbal y no verbal, señalando que los y las docentes son los principales responsables debido a la asimetría de poder en las relaciones académicas. Además, el análisis documental sobre la normativa revela vacíos institucionales que dificultan una respuesta efectiva a este tipo de violencia. Entre sus recomendaciones destacan el diseño participativo de protocolos, la implementación de políticas de "cero tolerancia" y la sensibilización de la comunidad universitaria. Este estudio visibiliza el problema y ofrece lineamientos claros para fortalecer las políticas institucionales y, de esa manera, erradicar las dinámicas de violencia en las universidades.

En conjunto, estas investigaciones reflejan la diversidad de experiencias y contextos en América Latina, evidenciando patrones comunes como la naturalización del acoso, la falta de denuncias y las limitaciones en la implementación de políticas. Este panorama refuerza la urgencia de adoptar enfoques integrales que aborden la violencia sexual desde perspectivas culturales, educativas y legales.

1.3 Fundamentos teóricos

En el marco de esta investigación, el hostigamiento y el acoso sexuales en los ámbitos universitariosse entienden como expresiones concretas de la violencia sexual. Esta forma de violencia ha sido ampliamente estudiada por disciplinas como la psicología, la sociología, la historia, el derecho y las ciencias políticas, que coinciden en que no se trata de un fenómeno aislado o descontextualizado. Por el contrario, la violencia sexual tiene raíces históricas y sociales, manifestándose de manera recurrente contra las mujeres a lo largo del tiempo y en diversos espacios. En este sentido, se configura como un *continuum* de violencia que refleja relaciones de poder estructurales y persistentes (Kelly, 1988).

A lo largo de la historia las interpretaciones sobre la violencia han evolucionado y, sin lugar a dudas, la crítica feminista ha transformado su enfoque. De Miguel (2007) identifica tres momentos clave en la construcción del marco feminista para interpretar la violencia contra las mujeres, tomando como referencia las experiencias de Norteamérica y Europa. En el primer momento, a lo largo del siglo XIX, se buscó cuestionar la ideología de los sexos como diferentes y complementarios, además de visibilizar las condiciones de violencia que enfrentaban las mujeres y luchar por sus derechos básicos. El segundo momento, asociado al feminismo radical de los años sesenta, analizó la violencia en el ámbito privado, identificando cómo las relaciones personales y familiares están atravesadas por dinámicas de poder. Finalmente, el tercer momento, representado por los estudios feministas y de género contemporáneos, introdujo el concepto de violencia de género como un problema social y político, promoviendo políticas y leyes específicas para prevenir, sancionar y reparar estas violencias. Estos avances buscan transformar las estructuras sociales y generar mayor conciencia sobre las desigualdades.

En América Latina, las académicas y activistas feministas han ampliado esta interpretación desde perspectivas críticas y contextuales. Segato (2013, 2018) y Lagarde (2000, 2009), entre otras, han analizado el impacto de la violencia sexual como una herramienta de control y dominación, destacando su instrumentalización durante las dictaduras de los años setenta y ochenta en la región. Estas autoras consideran que la violencia sexual no solo es

una forma específica de violencia, sino que funciona como un apéndice de todas las violencias, integrándose en sistemas de opresión estructural que perpetúan la subordinación de las mujeres.

Segato (2013) profundiza en la estructura de las violencias, señalando que estas operan mediante dos ejes entrecruzados: un eje vertical que refleja relaciones jerárquicas basadas en la subordinación, y un eje horizontal que consolida dinámicas entre pares que legitiman el poder y la dominación. Desde esta perspectiva, el acoso sexual en los entornos universitarios se inserta en estas dinámicas, perpetuando desigualdades de género mediante relaciones de poder explícitas e implícitas.

Además, la cosificación del cuerpo aparece como un elemento central en estas dinámicas. Foucault (1977) señala que el cuerpo es un campo político moldeado y disciplinado por relaciones de poder, convirtiéndose en un objeto al servicio de sistemas de dominación. Desde el feminismo, esta cosificación se entiende como el soporte de la desigualdad, ya que transforma los cuerpos de las mujeres en mercancías y objetos de control. Segato (2013) afirma que el dominio patriarcal disciplina los cuerpos de las mujeres, ya sea para su función reproductiva o para su disponibilidad sexual, consolidando así su subordinación.

El análisis cultural de las instituciones complementa esta visión, destacando el papel de la cultura organizacional de las universidades en la perpetuación de la violencia sexual. Esta cultura está compuesta por prácticas, rutinas, lenguajes, rituales, jerarquías y relaciones que establecen consensos sobre lo que es aceptable dentro de una comunidad (Vásquez, López y Torres, 2021). Estas dinámicas organizacionales normalizan conductas que, aunque inapropiadas, se integran en las interacciones cotidianas facilitando un entorno donde el acoso sexual puede proliferar.

El acoso sexual en las universidades no se explica únicamente por la ausencia de regulaciones claras, sino que está intrínsecamente relacionado con la configuración estructural de las instituciones educativas (Cárdenas, 2022). Las jerarquías étnicas, raciales y de género, junto con dinámicas organizacionales específicas, contribuyen a la normalización de conductas inapropiadas, como invitar a una estudiante a una discoteca o citarla a un

examen en horarios inusuales.

Estas prácticas lejos de ser excepcionales se han normalizado, y, como tales, se las tolera y refuerza, reflejando una cultura institucional profundamente arraigada en la desigualdad. Buquet señala que "la cultura institucional de las universidades tiene profundamente anclados los significados tradicionales que aún oponen lo masculino a lo femenino a través de las disciplinas, el conocimiento, las jerarquías, los espacios, las capacidades y las responsabilidades" (2016: 32). Este análisis resalta cómo las universidades no solo reproducen sino que consolidan patrones tradicionales de género que refuerzan las inequidades.

Siguiendo a Connell, los espacios educativos y otras instituciones están inmersos en lo que la autora denomina "regímenes de género", definidos como "un entramado de relaciones de género que se desarrollan a nivel institucional [...] el cual provee el contexto estructural de las prácticas que allí tienen lugar" (2005: 6). Estos regímenes influyen y, en cierta medida, determinan las dinámicas de género en múltiples dimensiones. Buquet (2016) y Connell (1987) han identificado las dimensiones principales que configuran estas relaciones:

Tabla 3. Síntesis de las dimensiones de los regímenes de género

Dimensión	Descripción
División sexual del trabajo	Organización del trabajo productivo, reproductivo y de cuidado, tanto remunerado como no remunerado. Refleja la organización y jerarquización del trabajo según los roles de género establecidos (Connell, 1987: 119).
Relaciones de poder	Control, autoridad y coerción estructuradas en función de jerarquías de género, desde el uso de medios legales hasta la violencia individual o colectiva (Connell, 1987: 7).
Relaciones emocionales y sociales	Incluyen sentimientos, actitudes y prácticas que refuerzan dinámicas de solidaridad, prejuicio, desidia o atracción sexual, perpetuando desigualdades de género.
Cultura y simbolismo de género	Definición cultural de las identidades, símbolos de diferencias de género, actitudes y juicios prevalentes (Buquet, 2016: 30).

Fuente: elaboración propia con base en Buquet (2016) y Connell (1987).

La comprensión de las dimensiones de los regímenes de género permite evidenciar cómo las universidades, a través de su estructura institucional y prácticas cotidianas, perpetúan y normalizan relaciones desiguales entre hombres y mujeres que favorecen el acoso sexual. Esta conducta en el ámbito universitario refleja relaciones de poder y se vincula estrechamente con la división sexual del trabajo –que asigna roles y responsabilidades diferenciadas según el género– y con el simbolismo cultural que cosifica y subordina los cuerpos.

A más de ello, estas construcciones sociales operan en interacción con otras opresiones, como la de clase, etnia y edad, fortaleciendo un sistema que considera normales prácticas que deberían ser sancionadas.

Desde este enfoque, el análisis histórico y teórico de los regímenes de género permite situar el hostigamiento y el acoso sexuales en los entornos académicos como manifestaciones concretas de violencias estructurales que atraviesan todas las dimensiones del régimen de género y que demandan respuestas interdisciplinarias, estructurales y transformadoras.

1.3.1 Enfoques teóricos

Como varios autores señalan existen un conjunto de enfoques teóricos favorables para el abordaje del hostigamiento y el acoso sexuales en los entornos universitarios (Pina, Gannon y Saunders, 2009; Bosch *et al*., 2012). En esta investigación se priorizan el enfoque feminista y el enfoque organizacional, teniendo en cuenta que el primero considera el hostigamiento y el acoso sexuales como una manifestación de la desigualdad de género y el patriarcado, mientras que el organizacional analiza las estructuras jerárquicas y el clima institucional y su incidencia en estas conductas. Ambos enfoques ofrecen herramientas clave para comprender las dinámicas del hostigamiento y el acoso sexuales en las universidades, considerando tanto sus raíces estructurales como su reproducción en los espacios académicos.

Enfoque feminista

Desde una perspectiva feminista, el hostigamiento y acoso sexuales (HAS) se entienden como manifestaciones de la desigualdad de género y el sexismo estructural presentes en las instituciones, incluida la educación superior. Este

enfoque aporta un marco clave para comprender este fenómeno, señalando que el acoso sexual es tanto una consecuencia como un mecanismo para perpetuar la subordinación de las mujeres y las personas de las diversidades sexuales y de género. Según esta mirada, las universidades no son espacios neutrales ni exentos de jerarquías de género, sino lugares que reflejan y reproducen las dinámicas de poder patriarcales de la sociedad (Gruber & Bjorn, 1986; MacKinnon, 1979).

En este contexto, se integran conceptos como género, patriarcado y dominación, visibilizando el acoso sexual como un problema estructural que afecta de manera diferencial a estudiantes, docentes y personal administrativo. También se destaca la construcción estereotipada de género, que tradicionalmente asigna a los hombres roles agresivos y dominantes, mientras que las mujeres son percibidas como pasivas y subordinadas. Para el ámbito universitario, esta perspectiva permite destacar que los entornos ajenos al abordaje del sexismo estructural contribuyen a perpetuar estas desigualdades, afectando el bienestar de las víctimas y sus trayectorias académicas y profesionales.

Enfoque organizacional

Este enfoque centra su atención en las desigualdades de poder y en las estructuras jerárquicas dentro de una organización, factores que aumentan la probabilidad de que ocurra acoso sexual (Gruber, 1992; Tangri *et al*., 1982). Al igual que el enfoque feminista, reconoce que las diferencias de poder incrementan el riesgo de hostigamiento y acoso en los distintos espacios de relacionamiento social.

Asimismo, considera el contexto inmediato del acoso señalando los factores —como la permisividad del clima organizacional, los roles de género y las políticas éticas— que influyen en su prevalencia (Dekker & Barling, 1998; Fitzgerald *et al*., 1997). En las universidades, espacio donde las políticas contra el acoso sexual son inexistentes o poco claras y como correlato las denuncias no se gestionan adecuadamente, esta conducta hostil puede florecer. La permisividad institucional y la falta de sanciones claras generan un ambiente en el que los acosadores sienten que sus acciones no tendrán consecuencias. Este enfoque teórico subraya la importancia

de intervenciones a nivel institucional para prevenir el acoso, ya que es en este nivel donde se pueden implementar medidas que modifiquen la cultura organizacional, y, de esa manera, reducir la incidencia de este fenómeno.

1.4. Marco normativo internacional, nacional e institucional en torno al acoso sexual

El abordaje del acoso y hostigamiento sexuales se sustentan en un marco normativo integral, que abarca los niveles internacional, nacional e institucional, favorable con la protección de los derechos humanos y la igualdad de género, así como con la construcción de espacios libres de violencia y de discriminación.

1.4.1 Marco Internacional

A nivel global, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la ONU en 1979, establece obligaciones para los Estados de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, incluyendo la protección frente a la violencia y el acoso sexual en todos los ámbitos. En el ámbito regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994) refuerza este compromiso al reconocer la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales, instando a los Estados a implementar medidas para su erradicación.

Complementariamente, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2019) define estas conductas como una violación de los derechos humanos y un riesgo para la salud y la seguridad laboral, instando a los Estados y empleadores a prevenir, sancionar y erradicar la violencia en entornos laborales y educativos.

1.4.2 Marco Nacional

La *Constitución Política del Estado* (CPE) (febrero 2009) establece un compromiso firme con la erradicación de la violencia en todas sus formas, particularmente hacia las mujeres. En su artículo 15 garantiza a todas

las personas el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado, y prohíbe cualquier tipo de agresión física, sexual o psicológica. Asimismo, promueve la adopción de medidas integrales de prevención, atención y sanción contra la violencia, reafirmando la obligación del Estado de proteger los derechos humanos y garantizar la dignidad y seguridad de las personas.

En el marco normativo boliviano, la Ley N.º 348, *Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia* (2013) reconoce el acoso y hostigamiento sexuales como formas de violencia que vulneran la dignidad, integridad y libertad de las mujeres. Esta legislación establece medidas preventivas, punitivas y de reparación dirigidas a las víctimas, aplicables en diversos ámbitos, como el laboral, educativo y público.

Asimismo, las actualizaciones del *Código Penal* (UNFPA y CDH, 2019) incorporan el artículo 312 *quater*, que tipifica el acoso sexual como un delito; de esta manera, se fortalece la respuesta legal frente a tales conductas y se reafirma el compromiso del Estado con la protección de la dignidad y los derechos de las personas afectadas.

Por otra parte, la Ley N.º 045 *Contra el racismo y toda forma de discriminación* (2006) complementa este enfoque, al sancionar acciones que perpetúan la desigualdad y discriminación, subrayando el compromiso del Estado con la erradicación de la violencia y la inequidad estructural.

1.4.3 Marco Institucional del acoso en la Universidad

La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) ha dado un paso significativo en la lucha contra el hostigamiento y acoso sexuales (HAS), al implementar el *Protocolo de prevención del acoso sexual*, aprobado mediante la Resolución del Honorable Consejo Universitario (HCU) 421-2024. Este protocolo reemplaza al documento elaborado por la Unidad de Transparencia en 2019 y responde a los mandatos del XIII Congreso de Universidades Bolivianas. Su principal objetivo es establecer pautas claras para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en todos los estamentos de la comunidad universitaria.

El Protocolo define, de manera detallada, el HAS y lo clasifica en diferentes niveles de gravedad: leve, medio, grave y muy grave, e

instituye procedimientos específicos para la denuncia, que garantizan confidencialidad, imparcialidad y medidas de protección para las víctimas. Además de atender casos concretos, se enfoca en la prevención mediante estrategias como campañas de sensibilización, programas de capacitación y la difusión de información sobre derechos humanos y violencia de género. Este documento busca resolver incidentes y transformar la cultura institucional hacia la tolerancia cero al acoso sexual.

A pesar de los avances, el Protocolo enfrenta desafíos importantes, como la falta de recursos suficientes y la ausencia de mecanismos sólidos de evaluación continua. A esto se suma que, al sustentar una postura general en torno a la prevención, su impacto es limitado frente a la resistencia cultural profundamente arraigada, lo que dificulta su implementación efectiva en la comunidad universitaria.

De manera complementaria, el *Reglamento de procesos universitarios* (2018) aborda el acoso sexual como una falta grave, vinculándolo al desempeño académico y a la interacción en la comunidad universitaria. En su artículo 24, inciso e, tipifica la "presión y acoso sexual vinculado al desempeño académico" como causal para la instauración de procesos contra docentes, mientras que el artículo 25 incluye el acoso sexual como causal específica de sanción a estudiantes.

El Reglamento establece un procedimiento disciplinario estructurado que involucra tres comisiones encargadas de las diferentes etapas del proceso: la Comisión de Admisiones, la Comisión Universitaria de Procesos y la Comisión Permanente de Apelación. La primera está integrada por tres salas, cada una conformada por un presidente docente, quien no vota ni dirime, dos docentes titulares y dos estudiantes, todos seleccionados por su trayectoria académica y compromiso institucional. Sus miembros son elegidos por el HCU, y su función principal es verificar la pertinencia legal de las denuncias, analizar las pruebas iniciales y emitir resoluciones dentro de un plazo de 30 días hábiles, admitiendo o rechazando la acusación, o remitiéndola a las autoridades competentes.

Por su parte, la Comisión Universitaria de Procesos actúa como órgano de primera instancia y también se organiza en tres salas con la misma estructura de composición. Sus miembros son elegidos a partir de una lista

propuesta por las facultades y su responsabilidad es resolver las denuncias admitidas y emitir fallos motivados conforme al procedimiento establecido. Finalmente, la Comisión Permanente de Apelación funciona como órgano de segunda y última instancia, encargándose de revisar y fallar los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones de la Comisión Universitaria de Procesos. Esta Comisión está conformada por un presidente docente y cuatro vocales, dos docentes y dos estudiantes, seleccionados por su probidad y prestigio académico.

Aunque las comisiones cuentan con un marco normativo sólido y priorizan la representación académica y estudiantil, no se exige de sus integrantes formación especializada en temas de género. Esta carencia limita la capacidad de los órganos disciplinarios para abordar adecuadamente casos que involucran violencias de género; la ausencia de esta perspectiva conceptual compromete la sensibilidad necesaria para garantizar procesos justos frente a dichas violencias, generando un vacío crítico en la atención y acompañamiento que deberían recibir las personas afectadas.

A esto se agrega que el procedimiento, caracterizado por un alto nivel de burocracia, lejos de garantizar justicia pronta y efectiva, desincentiva a las y los denunciantes, incrementando su revictimización y alargando los tiempos de resolución. Esta dinámica contribuye a la invisibilización del problema —según información (29 de noviembre de 2024) de la División de Apoyo Administrativo al Tribunal de Procesos Universitarios, en la gestión 2024 se registró una denuncia—.

No obstante que ambos documentos — Protocolo y Reglamento — representan un avance significativo en la regulación de la violencia de género en el ámbito universitario, su efectividad es restringida por la ausencia de una unidad especializada que cuente con personal capacitado y recursos suficientes para garantizar su implementación integral; a lo que se añade la ausencia de una ruta que identifique, prevenga y atienda situaciones de acoso sexual con participación de actores institucionales, docentes y personal administrativo, además de mecanismos de monitoreo y evaluación sistemáticos y, por ende, se inviabiliza la medición de los impactos provocados por las acciones realizadas e impide las posibilidades de realizar oportunamente ajustes a las estrategias implementadas. Estas deficiencias no solo restringen la eficacia

de los protocolos y reglamentos, sino que también perpetúan la sensación de impunidad y desconfianza en los procesos establecidos.

La consolidación de estos marcos normativos exige una cultura institucional comprometida con la erradicación del HAS, y, de esa manera, los marcos se traducirán en medidas y acciones concretas. Por ello, resulta esencial fortalecer la coordinación entre los instrumentos normativos, asignar recursos adecuados para su implementación efectiva y promover programas permanentes de sensibilización y capacitación dirigidos a toda la comunidad universitaria. Solo mediante un enfoque integral y sostenido, la UMSA podrá avanzar hacia la construcción de un entorno académico seguro, equitativo y libre de violencia, garantizando el respeto pleno a los derechos de todas y todos sus integrantes.

La lucha se escucha,
porque las voces no callan

Capítulo 2

Metodología de la investigación

2.1 Investigación Acción Participativa

La Investigación Acción Participativa (IAP) es la metodología empleada en este trabajo y adaptada a la perspectiva feminista, que integra la investigación científica, la formación y la acción política. Según Fals Borda (1992), la IAP es una herramienta que combina el análisis crítico, la generación de conocimiento y la transformación social, al involucrar activamente a las y los participantes en todas las etapas del proceso, asumiendo que –tal como afirma Álvarez-Gayou– "los participantes que están viviendo un problema son los mejores capacitados para enfrentarlo" (2003: 159). En el presente estudio se adoptó la variante feminista de esta metodología, conocida como Investigación Acción Participativa Feminista (IAPF), cuyo propósito no se limita a producir conocimiento, sino que busca empoderar a las y los participantes y cuestionar las estructuras de poder que perpetúan la violencia de género en distintos ámbitos (Araiza y González, 2017).

La IAPF, como lo señala Biglia (2005), está comprometida con la transformación social y la ruptura de la dicotomía entre lo público y lo privado, además de integrar de manera crítica la teoría y la práctica. Este enfoque se alinea con la validación de saberes situados, la reflexividad crítica y la acción transformadora, permitiendo que las dinámicas de poder sean cuestionadas y reconstruidas a partir de las experiencias de las y los participantes. Es una metodología que contribuye, también, a generar confianza entre las y los investigadores y las y los participantes, reconociendo tanto las dinámicas grupales como las historias individuales y facilitando la construcción de un sujeto político común.

El diseño de la investigación adoptó un enfoque multinivel para enfrentar la problemática del hostigamiento y acoso sexuales desde diversas fuentes de datos, que robusteció la validación de la investigación a través de una triangulación de métodos (Álvarez-Gayou, 2003). A nivel macro se realizaron encuestas para identificar tendencias generales; a nivel meso se emplearon

grupos focales que permitieron explorar dinámicas colectivas; y, a nivel micro se desarrollaron entrevistas para profundizar en experiencias individuales. Asimismo, se realizó un mapeo de los protocolos institucionales y de las propuestas implementadas en distintas universidades, con el objetivo de formular una intervención integral y efectiva para enfrentar esta problemática en el ámbito universitario.

Este enfoque permitió visibilizar las experiencias situadas de las y los estudiantes y convertirlas en el eje central del proceso investigativo, integrando sus vivencias en la construcción de un análisis colectivo y transformador. Ellas y ellos fueron capacitadas y capacitados previamente en técnicas de recolección de datos –encuestas, entrevistas y grupos focales– y se involucraron de manera activa en todas las etapas de la investigación, incluyendo la construcción de instrumentos, así como el análisis y la interpretación de los datos recolectados. De este modo, se promovió su inclusión como sujetos políticos clave, fomentando la cohesión grupal y la articulación de objetivos colectivos que conectan las experiencias individuales con el cambio social.

La relevancia de este enfoque radica, tal como se señaló, en la posibilidad de enfrentar de manera integral el hostigamiento y acoso sexuales en el ámbito universitario. En consecuencia, la investigación buscó analizar las dinámicas de violencia de género recuperando las vivencias de las y los estudiantes, las cuales se convirtieron en las bases del diseño y desarrollo de políticas públicas ofreciendo. De esta manera se ofrecieron propuestas estructurales que permiten avanzar hacia una transformación institucional profunda. En suma, la IAPF demostró ser una herramienta clave para vincular lo personal con lo político y para promover un cambio social que trascienda las fronteras del ámbito académico, impactando en las condiciones estructurales que perpetúan la violencia de género.

2.1.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta digital, las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales fueron los instrumentos empleados en la recolección de información y que permitieron captar tanto las experiencias individuales como las percepciones colectivas sobre el HAS en el entorno académico.

La encuesta digital, denominada “Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA” y diseñada y aplicada a través de *Google Forms*, buscó, mediante preguntas cerradas, recopilar datos demográficos y otros referidos a experiencias de acoso, percepciones sobre la respuesta institucional y el impacto de este fenómeno en la vida académica y personal de las y los estudiantes. Este instrumento virtual, aplicado durante cuatro semanas entre los meses de octubre a noviembre de 2024, mereció atención especialmente por parte de mujeres, quienes respondieron de manera voluntaria; tendencia atribuida a una mayor disposición de ellas, con relación a sus pares hombres, para hablar sobre problemáticas relacionadas con la violencia de género.

La aplicación de este instrumento, a través de dispositivos móviles, permitió una recopilación ágil de datos; asimismo, este proceso, que vinculó a pares: estudiantes encuestando a estudiantes, generó un ambiente de confianza y contribuyó a la sinceridad en las respuestas de las y los participantes.

Las entrevistas semiestructuradas, que incluyeron preguntas abiertas organizadas en bloques temáticos y aplicadas en espacios privados, permitieron explorar las vivencias individuales, el impacto emocional y académico, y las percepciones sobre los mecanismos institucionales de apoyo. Su diseño flexible facilitó el abordaje de temas emergentes y garantizó recuperar información desde la perspectiva de cada persona entrevistada.

Los grupos focales, por su parte, se centraron en el análisis colectivo de las percepciones y experiencias relacionadas con el HAS. Estas discusiones grupales facilitaron la interacción entre estudiantes de diversas facultades y niveles académicos, iniciando un diálogo abierto sobre las barreras para la denuncia y la eficacia de las respuestas institucionales. El enfoque grupal permitió identificar representaciones colectivas y dinámicas sociales en torno a estas problemáticas, así como generar propuestas colaborativas para su prevención y atención en el ámbito universitario.

En conjunto, estas técnicas brindaron la posibilidad de leer el fenómeno y el contexto desde un enfoque integral y multidimensional. La combinación de datos cuantitativos e información cualitativa permitió explorar tanto las dinámicas individuales como los discursos colectivos. Asimismo, la implementación de estas herramientas garantizó el respeto a los principios

éticos de confidencialidad y sensibilidad, ofreciendo un marco sólido para enfrentar problemáticas complejas y profundamente arraigadas en el ámbito académico.

2.1.2 Descripción de la muestra

Muestreo cuantitativo

Para garantizar la representación de las y los estudiantes de las trece facultades se decidió aplicar una muestra amplia y diversa, lo que permitió obtener resultados altamente representativos, al tiempo de facilitar la generalización de las inferencias realizadas.

El total de estudiantes matriculados de pregrado, en la gestión 2023, ascendió a 78.781: 40.335 hombres y 38.426 mujeres (División de Sistemas de Información y Estadística, DSIE, 2024).

Basándose en un nivel de confianza del 99% (Z = 2,58), una proporción esperada de 0,5122 y un error máximo admisible del 4% (E = 0,04), se determinó que el tamaño mínimo necesario de la muestra debía abarcar 1.026 estudiantes.

$$n = \frac{N * Z_{1-\propto}^2 p\ q}{e^2(N-1) + Z_{1-\propto}^2 pq} = 1025{,}91$$

Sin embargo, la muestra final alcanzó a 1.697 estudiantes, superando ampliamente el mínimo requerido y asegurando un nivel de confianza del 99% con un error aceptable del 4%. Es decir, los resultados son altamente fiables y adecuados para los fines de la investigación.

Población

Como se mencionó, la población estudiada estuvo conformada por estudiantes de las trece facultades de la UMSA. La distribución, descrita en la tabla 4, asegura una cobertura amplia y proporcional que incluye las perspectivas de todas las facultades, proporcionando una base sólida para analizar la prevalencia del hostigamiento y acoso sexuales en el ámbito universitario y su impacto en la vida académica y personal de las y los

estudiantes. Es importante señalar que la investigación no buscó un análisis detallado por facultades o carreras; al contrario, la pesquisa se centró en generar insumos clave para la formulación de políticas institucionales efectivas.

Tabla 4. Estudiantes encuestados por facultad

Facultad	Estudiantes	Porcentaje
Facultad de Agronomía	102	6,01
Facultad de Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo	134	7,90
Facultad de Ciencias Económicas y Financieras	190	11,20
Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	72	4,24
Facultad de Ciencias Geológicas	87	5,13
Facultad de Ciencias Puras y Naturales	147	8,66
Facultad de Ciencias Sociales	110	6,48
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	133	7,84
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	232	13,67
Facultad de Ingeniería	150	8,84
Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica	117	6,89
Facultad de Odontología	111	6,54
Facultad de Tecnología	112	6,60
Total	**1697**	**100,00**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Entre las limitaciones identificadas se destaca la opción "prefiero no responder" en determinadas preguntas. Esta opción incidió negativamente en la tasa de respuesta de ciertos ítems, aunque no comprometió la robustez de los resultados generales.

En cuanto al nivel académico, las y los estudiantes de primer y segundo año constituyen la mayoría de la muestra, con un 25,34% y un 26,81% respectivamente (tabla 5). Los porcentajes disminuyen progresivamente en los niveles superiores, reflejando la estructura típica de distribución por años en la universidad.

Tabla 5. Estudiantes encuestados según año académico que cursan

Año académico	Estudiantes	Porcentajes
1er año	430	25,34%
2do año	455	26,81%
3er año	364	21,45%
4to año	280	16,50%
5to año	168	9,90%
Total	**1697**	**100,00%**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Estrategias de selección de participantes

La selección de participantes se realizó mediante un muestreo cualitativo por conveniencia –no probabilístico – orientado a incluir casos accesibles que cumplieran con las características pertinentes para enfrentar el fenómeno estudiado. Se definieron criterios de inclusión específicos para cada técnica de recolección de datos, asegurando que las y los participantes seleccionados tuvieran experiencias, roles o perspectivas significativas en relación con el objeto de estudio. Este tipo de muestreo es una estrategia común en investigaciones cualitativas, ya que se adapta a la necesidad de explorar y comprender fenómenos complejos y profundos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Parra, 2019).

Las entrevistas individuales semiestructuradas se aplicaron a veinticinco estudiantes, actualmente matriculados, víctimas de acoso sexual. Por su parte, los grupos focales contaron con veinticuatro participantes destacados por su liderazgo al interior de la universidad; la opinión de estas y estos activistas permitió explorar las percepciones y experiencias en torno al acoso sexual desde las habilidades directivas y desde la acción

colectiva. La saturación fue el criterio utilizado para cerrar la recolección de datos, asegurando que las respuestas obtenidas fueran suficientes y repetitivas para cubrir las dinámicas y percepciones sobre el HAS. Una vez que no emergieron nuevas perspectivas se consideró que el análisis cualitativo había alcanzado su máxima profundidad y representatividad (Álvarez-Gayou, 2003).

Debido a que el tema abordado es altamente sensible se priorizó como criterio de selección la disponibilidad de las y los participantes a compartir sus experiencias. Las entrevistas individuales, con una duración promedio de 27 minutos, generaron más de 11 horas de grabaciones, mientras que los grupos focales acumularon 2,5 horas de discusiones grabadas.

La diversidad de roles y facultades representadas, junto con el volumen y la calidad de los datos recopilados, enriquecieron el análisis. Esta estrategia permitió profundizar en las dinámicas del HAS y en su impacto tanto en las experiencias individuales como en las perspectivas de liderazgo estudiantil en la universidad.

Como se detalla en la tabla 6, las y los entrevistadas, representando a las distintas facultades, se ubican entre los 19 a 27 años de edad, predominando las mujeres (24) frente a los hombres (2); aspecto que refleja la mayor prevalencia de esta problemática entre las estudiantes.

Tabla 6. Perfil de las y los entrevistados por edad, sexo y facultad

Código	Edad	Sexo	Facultad
AR-1	20	Mujer	Ciencias Geológicas
AR-2	27	Mujer	Derecho y Ciencias Políticas
AR-3	23	Mujer	Ciencias Geológicas
AC-4	23	Hombre	Ingeniería
AC-5	23	Mujer	Ingeniería
AC-6	25	Mujer	Ingeniería
AM-7	24	Mujer	Ciencias Económicas y Financieras
AM-8	26	Mujer	Ciencias Económicas y Financieras

AM-9	21	Mujer	Ingeniería
D-10	26	Mujer	Ciencias Sociales
D-11	21	Mujer	Ciencias Económicas y Financieras
D-12	21	Mujer	Ciencias Sociales
MR-13	23	Mujer	Tecnología
MR-14	24	Mujer	Humanidades y Ciencias de la Educación
MR-15	24	Mujer	Humanidades y Ciencias de la Educación
MR-16	26	Mujer	Tecnología
MS-17	19	Mujer	Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo
MS-18	22	Mujer	Derecho y Ciencias Políticas
MS-19	21	Mujer	Derecho y Ciencias Políticas
GT-20	20	Mujer	Arquitectura
GT 21	21	Hombre	Ciencias Sociales
GT-22	22	Mujer	Ciencias Sociales
AN-23	21	Mujer	Derecho y Ciencias Políticas
AN-24	24	Mujer	Farmacéutica y Bioquímica
AN-25	25	Mujer	Derecho y Ciencias Políticas
MRL-26	20	Mujer	Odontología

Fuente: elaboración propia.

Por su parte, en el grupo focal-1 participaron ocho personas, mientras que el grupo focal-2 contó con dieciséis participantes. Las edades en ambos grupos oscilaron entre los 18 y 24 años e incluyeron a mujeres, hombres y personas no binarias. Esta composición enriqueció el análisis al integrar distintas perspectivas y experiencias, lo que permitió una comprensión más amplia y representativa del HAS en el ámbito académico. Los detalles específicos de los grupos se presentan en la tabla 7.

Tabla 7. Participantes de los grupos focales según identidad de género y rango de edad

	Mujeres	Hombres	No binaria	Rango de edad
Grupo Focal -1	7	0	1	18-24 años
Grupo Focal -2	8	6	2	18-24 años
Total	15	6	3	

Fuente: elaboración propia.

Cabe subrayar que la información obtenida, a través de los distintos instrumentos, constituye la base principal para argumentar una política integral dirigida a instaurar una institución educativa libre de hostigamiento y acoso sexuales.

Como parte final del proceso metodológico, se realizó una mesa de expertas con el objetivo de recabar sugerencias y aportes para la elaboración de un protocolo integral de intervención en casos de acoso sexual en la universidad (tabla 8). Esta técnica enriqueció las perspectivas interdisciplinaria y de género.

La mesa reunió a especialistas en políticas públicas y académicas con experiencia en género y violencias. Durante la discusión se identificaron problemas clave, que dificultan la implementación de políticas efectivas, como las barreras normativas, institucionales y procedimentales, y se destacaron los principales desafíos que enfrenta la universidad referidos a la resistencia cultural y a las limitaciones en recursos humanos y materiales.

Este espacio de reflexión permitió, además, delinear las bases de un protocolo, que priorice mecanismos claros de prevención, atención y sanción, promoviendo entornos seguros y libres de violencia A más de lo mencionado, el debate se orientó a evaluar los primeros avances del presente estudio, identificar áreas de mejora y consolidar planteamientos que permitan fortalecer las políticas institucionales, garantizando su alineación con estándares internacionales y con buenas prácticas.

Tabla 8. Participantes de la mesa de expertas

Nombre	Afiliación
Marynés Salazar	Docente-UMSA-UCB
Jimena Freitas Ocampo	Docente-UMSA, activista
Mery Choque	Docente-UMSA
Cecilia Vargas	Docente-UMSA
Sonia Montaño Virreira	Experta en temas de género y cuidados. Exmiembro de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL
Marlene Choque Aldana	Docente investigadora-UMSA
María Nelly Pereira Álvarez;	Docente-UMSA
Griselda Sillerico Ariñez	Docente-UMSA (exdefensora de los Derechos Universitarios)
Anahí Alurralde Molina	Experta en temas de género y juventudes Deutche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
Raquel Nava Cerball	Docente-UMSA

Fuente: elaboración propia.

2.1.3. Consideraciones éticas

La investigación implementó medidas éticas específicas para garantizar la seguridad, el respeto y la confidencialidad de las y los participantes, así como la protección de su identidad mediante el manejo confidencial de la información y el compromiso de no divulgación bajo ninguna circunstancia. El acceso a espacios privados y seguros garantizó el anonimato de las y los participantes y favoreció a crear un clima de confianza. Cabe destacar que los y las involucrados fueron informados sobre los objetivos y alcances del estudio.

El manejo ético de los datos se realizó mediante su codificación y resguardo seguro, y, de esta forma, avalar su uso exclusivo para los fines establecidos, protegiendo el anonimato de las y los participantes y sus derechos. Este enfoque resultó crucial para establecer un proceso investigativo fundamentado en la confianza y el respeto mutuo y para enfrentar de manera ética y responsable esta problemática.

2.1.4 Limitaciones del estudio

La realización del estudio enfrentó diversos retos y limitaciones, principalmente derivados de barreras estructurales y sociales inherentes al tema. A pesar de estos obstáculos, se logró consolidar un nivel de confianza significativo entre las y los estudiantes, lo que permitió el intercambio de experiencias personales y enriqueció el análisis. Sin embargo, el apoyo de los docentes fue limitado y, en ciertos casos, abiertamente discordantes con los objetivos de la investigación; por lo mismo, una de las principales dificultades radicó en superar la desconfianza generalizada entre el cuerpo docente, lo que dificultó en algunos momentos la obtención de información genuina. Particularmente problemático fue el comportamiento de algunos docentes que, al adoptar actitudes obstruccionistas, impidieron la participación de sus estudiantes[1]; evidenciando, tras ello, la resistencia institucional a reconocer la existencia de esta problemática.

El miedo a represalias también influyó negativamente. Entre las y los participantes varios mostraron un alto nivel de autocensura; por lo mismo, evitaron compartir experiencias personales o señalar casos específicos, incluso cuando se les garantizó anonimato. Un rasgo más de la cultura de silenciamiento y normalización de las dinámicas de poder.

A nivel logístico, el tiempo reducido destinado al trabajo de campo limitó la posibilidad de profundizar en ciertos aspectos del estudio. Esto, sumado a la resistencia institucional, restringió la diversidad de voces, especialmente aquellas provenientes de estudiantes en posiciones más vulnerables por género, clase o identidad étnica.

Además surgieron retos propios de la metodología de investigación acción participativa feminista (Jiménez, 2021). Conciliar diferencias generacionales entre participantes fue un desafío, ya que las prioridades y posturas variaban según la edad, dificultando la identificación de objetivos comunes. De igual manera, no fueron pocos los que mostraron frustración al comprobar que los resultados del proceso investigativo y sus efectos en la dinámica

1 Un caso notable fue el de una docente del área de medicina, quien instruyó explícitamente a sus estudiantes a responder las encuestas declarando que no existían casos de hostigamiento y acoso en la facultad, condicionando así sus respuestas.

universitaria demandaba un determinado tiempo —no inmediato como era su expectativa— en el que, de forma gradual, se asentarían las bases para una reformulación del actual protocolo.

Sabiendo que la sostenibilidad de las acciones derivadas de la investigación depende de la disponibilidad de recursos económicos y más de la voluntad política institucional no siempre proclive al cambio, es indispensable generar una estrategia que abra el debate y presione para que el hostigamiento y el acoso sexuales adquieran la jerarquía de problema que atenta contra los derechos, especialmente de las mujeres, y que requiere de una pronta resolución.

Estos desafíos evidencian las dificultades para abordar una problemática compleja y estructural; aspecto que resalta la necesidad de implementar estrategias flexibles y adaptativas que permitan superar las barreras identificadas, al tiempo de fortalecer y profundizar el rigor en las investigaciones.

El hostigamiento y acoso sexuales son violencia

Capítulo 3

Hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA

3.1. Una problemática generalizada

El hostigamiento y acoso sexuales, especialmente en contra de las mujeres, en espacios universitarios no es un problema nuevo en la UMSA, aunque ha sido históricamente invisibilizado e ignorado institucionalmente. Los resultados de la investigación señalan que en la gestión 2024, el 24,9% de las y los estudiantes encuestada es decir, 423 personas de 1697 reportaron haber sufrido HAS en alguna de sus diferentes manifestaciones. Este porcentaje evidencia que la problemática está profundamente enraizada y afecta a estudiantes de todas las carreras y facultades, sin distinción de curso, edad o contexto académico.

En otros términos, la UMSA aún no ha logrado garantizar un entorno educativo seguro y libre de violencia, limitando el cumplimiento de su función sustantiva que es la formar en un ambiente favorable al aprendizaje; al contrario, el acoso y sus dinámicas han creado espacios hostiles que obstaculizan el desarrollo personal y académico de las y los estudiantes.

3.2 Prevalencia del hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA

La prevalencia es un indicador propio de las ciencias de la salud, ampliamente utilizado en estudios epidemiológicos, y mide la proporción de personas de una población específica que experimenta una condición o fenómeno en un momento o periodo determinados (Last, 2001). Este concepto en la presente investigación se adapta al cálculo del número de estudiantes afectados por el HAS en la UMSA durante la gestión 2024, definiéndolo bajo la siguiente fórmula:

$$\text{Prevalencia} = \left(\frac{\text{Número de personas afectadas por hostigamiento y acoso sexual (HAS)}}{\text{Número total de personas en la población}} \right) \times 10^n$$

En este caso específico:

$$\text{Prevalencia} = \left(\frac{423}{1697} \right) \times 10 = 2{,}5 \text{ casos por cada } 10 \text{ estudiantes.}$$

Esta fórmula estadística cuantifica la magnitud del problema en la población estudiantil y establece una base empírica sólida para evaluar su impacto (Alzaga, Cuevas & Nyssen, 2022). Asimismo proporciona información clave sobre la extensión del fenómeno, aspecto fundamental para orientar la formulación de estrategias de intervención y de políticas institucionales dirigidas a promover un entorno universitario seguro y libre de violencia.

Del total de estudiantes encuestados (1.697), el 25% (423) reportaron haber sido víctimas de HAS (tabla 10), lo que equivale a 2,5 estudiantes por cada 10. Es decir, uno de cada cuatro estudiantes ha sido víctima de acoso sexual a lo largo de su trayectoria universitaria (Figura 1). De este 25%, el 5,36% prefirieron no responder las preguntas relacionadas con estas experiencias, actitud que posiblemente dé cuenta del temor a represalias, y, probablemente, también, advierte la indiferencia de algunos estudiantes frente a la problemática.

Ahora bien, cuando la pregunta se dirige a indagar sobre el conocimiento de casos de personas que han sufrido acoso sexual dentro de la universidad (tabla 9), el porcentaje asciende al 47,02%. Este dato pone en evidencia que es esta conducta, parte de las prácticas sociales y culturales que se reproducen y se perpetúan en el ámbito académico, de la que se prefiere no hablar y cuando se lo hace la opción es referirse a una experiencia que han sufrido "otras personas" y no como vivencia propia.

Tabla 9. Conocimiento por parte de las y los estudiantes de casos de HAS en la UMSA

¿Conoces a alguna persona que haya sufrido HAS en la UMSA?	Estudiantes	%
No	826	48,67%
Prefiero no decir	73	4,30%
Si	798	47,02%
Total	**1697**	**100,00%**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Estos resultados plantean interrogantes sobre los porqués no se reportan formalmente estos casos y tan solo se comparten en espacios informales. Como se profundizará más adelante, durante las entrevistas varios

estudiantes, hombres y mujeres, afirmaron: “todos saben quiénes son los acosadores, especialmente entre los docentes; son conocidos, hasta nos dicen que tengamos cuidado” (Grupo Focal-1), o expresiones como “es un secreto a voces”. Sin embargo, el temor a enfrentar represalias o a “hacerse problemas” inhibe las denuncias.

Este escenario pone de manifiesto la existencia de una cultura del silencio profundamente arraigada, que perpetúa la impunidad y contribuye a la normalización del acoso sexual, obligando a las víctimas a convivir cotidianamente con estas dinámicas de violencia.

3.2.1 Prevalencia del hostigamiento y acoso sexuales de la población estudiantil según identidad de género

Del total de población encuestada, que asciende a 1.697, 666 son hombres, que representan el 39,25% del total; 1020 son mujeres, representando el 60,11%; y, tan solo 11 personas, es decir el 0,65%, se identifican como no binarias.

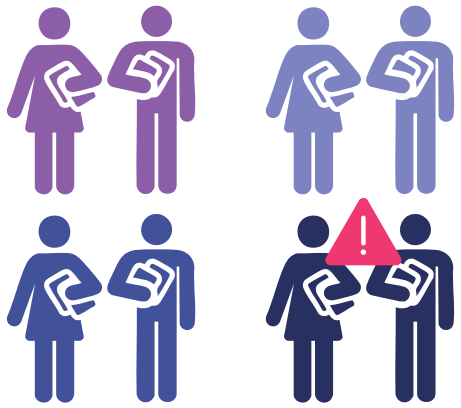
Tabla 10. Prevalencia de HAS en la población estudiantil según identidad de género

Hostigamiento y/o acoso sexuales	Hombre		Mujer		No binario		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
No	567	85,14	701	68,63	6	54,55	1274	75,07
Prefiero no responder	26	3,90	63	6,18	2	18,18	91	5,36
Sí	73	10,96	256	25,10	3	27,27	332	19,56
Población total encuestada	**666**	**100,00**	**1020**	**100,00**	**11**	**100,00**	**1697**	**100,00**

Fuente: elaboración propia con base en la “Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA” (Octubre-Noviembre, 2024).

De acuerdo a las cifras registradas 332 afirman haber sido víctimas de HAS, es decir el 19,56% del total; si a esta última cifra se suma el 5,36% (91 personas) que optó por una respuesta ambivalente “prefiero no responder”, la población afectada ascendería a 423, que representa el 24,93% del total, es decir, 1 de cada 4 estudiantes encuestados son víctimas de HAS.

Figura 1. Proporción de estudiantes víctimas de acoso sexual



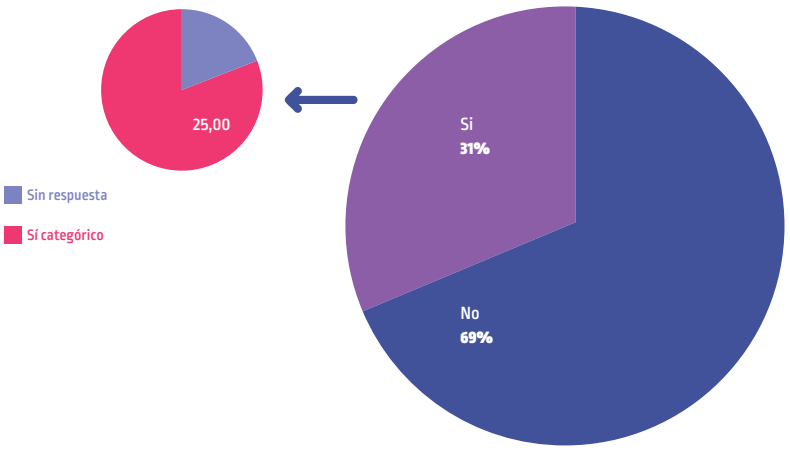
Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Tal como se mencionó, la opción "prefiero no responder" puede estar relacionada con una experiencia de acoso sexual no develada o bien con factores como el miedo a represalias, la desconfianza en los sistemas de denuncia y la normalización de estas prácticas, que puede traducirse en la indiferencia de algunos estudiantes frente a la problemática. Aunque no se pueda afirmar con certeza que todas las personas que no respondieron sean víctimas, esquivar la pregunta puede interpretarse como un indicio de victimización oculta, influenciada por razones sociales y culturales. Además, en contextos donde prevalecen normas culturales que minimizan o justifican el acoso, la víctima puede sentir que su experiencia no será tomada en serio o que será ignorada, lo que contribuye a ocultar la violencia. Según estudios sobre la cultura del silencio y la normalización de la violencia, las normas sociales que trivializan el acoso sexual pueden influir significativamente en la decisión de las víctimas de no reconocer ni denunciar el abuso (Fitzgerald *et al.* , 1988).

Dicho esto, y tal como se registra en las tres figuras siguientes, proporcionalmente (respecto a su propia población) la prevalencia de HAS en la población femenina asciende al 31% y de este porcentaje tan solo un 6% optaron por no responder. En el caso de la población masculina esta

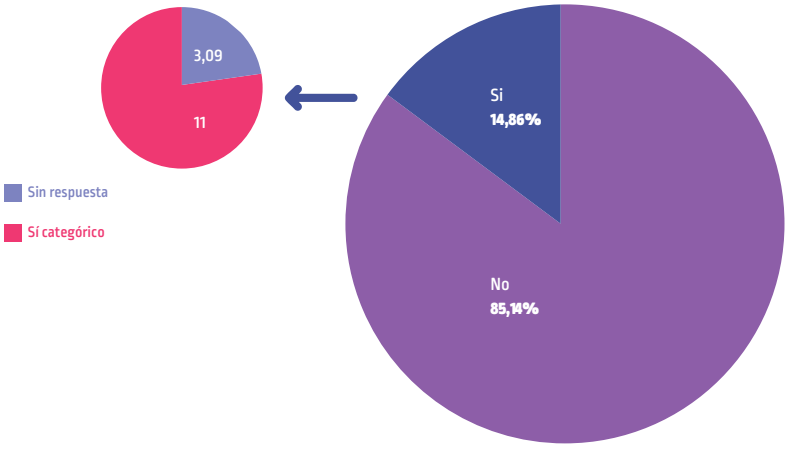
prevalencia es del 14,86% y de este porcentaje el 3,9% prefirió no responder. La población no binaria, a más de que el tamaño del universo encuestado es comparativamente reducido –en relación con hombres y más con mujeres – los valores registrados de HAS, ascienden al 45,45%, y de este porcentaje el 18,18 % optó por eludir la pregunta.

Figura 2. Prevalencia de HAS en la población femenina encuestada



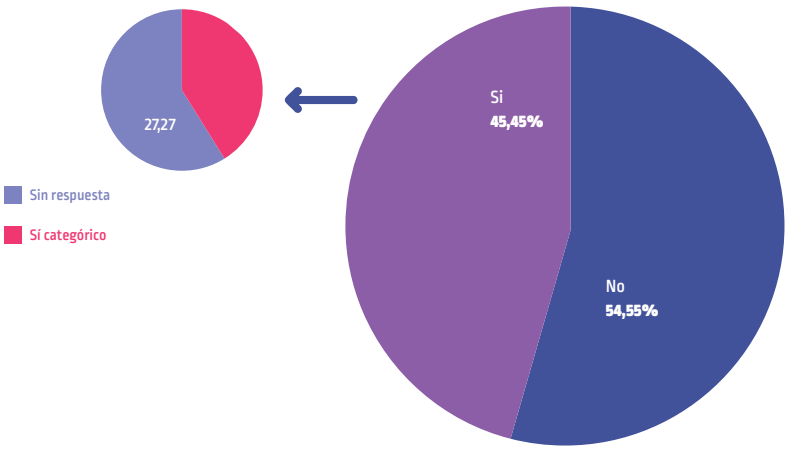
Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Figura 3. Prevalencia de HAS en la población masculina encuestada



Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Figura 4. Prevalencia de HAS en la población no binaria encuestada



Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

En conjunto, estos resultados muestran que el HAS afecta de manera significativa a la comunidad universitaria, pero con impactos desiguales según la identidad de género. Las mujeres siguen siendo las principales víctimas, aunque, proporcionalmente, los hombres y los estudiantes no binarios también enfrentan riesgos considerables. Este dato sugiere que, además de la violencia estructural de género, las personas fuera de la norma binaria también son objeto de discriminación por su diferencia, lo que refleja otras formas de violencia y exclusión en estos contextos. En este sentido, resalta la necesidad de incorporar un enfoque interseccional en las estrategias de prevención y atención, considerando las experiencias de aquellas personas cuya identidad de género no se ajusta a las categorías tradicionales; asimismo, es fundamental no obviar, ni minimizar que la violencia de género está influenciada por dinámicas estructurales y de poder que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, quienes continúan siendo las principales víctimas de estas conductas. Minimizar esta diferencia o asumir una equivalencia entre grupos poblacionales distintos podría ocultar las desigualdades sistémicas y los contextos específicos que configuran esta problemática.

3.3 Breve perfil de las y los y agresores

Los datos revelan que el acoso sexual en la universidad se manifiesta en diversas relaciones, destacando las interacciones entre pares como las de mayor prevalencia. Los casos en los que compañeros y compañeras de clase son responsables representan el 42,32% del total (tabla 11). Este porcentaje muestra cómo, inclusive en relaciones sin jerarquías formales evidentes, el acoso puede surgir como una manifestación de control, manipulación y abuso, enraizadas en patrones culturales de violencia y desigualdad.

El acoso sexual entre pares –conocido en algunos casos como *bullying sexual* – habitualmente se da en entornos educativos o laborales y refieren a comportamientos sexuales agresivos y repetidos que ocurre entre personas de igual rango o estatus social similar. En la universidad esto se traduce en exigencias por parte del agresor hacia la víctima, que van desde la pretensión de que la misma comulgue y comparta espacios y actividades hasta la imposición de relaciones sexuales; todo esto acompañado de chantajes emocionales, toqueteos, insinuaciones sexuales, etcétera. Estas conductas, a menudo acompañadas de celos y actitudes de posesión, evidencian cómo las dinámicas de violencia están normalizadas en las relaciones entre estudiantes. Es importante destacar que estas situaciones no se limitan a relaciones heterosexuales sino, que también abarcan las relaciones no heterosexuales.

El acoso sexual entre pares es una experiencia ampliamente reportada en la encuesta, no así en las entrevistas. Esto puede deberse a que esta conducta entre pares es difícil de narrar y verbalizar, ya que, frecuentemente, está imbricada con emociones como el afecto, el amor o la búsqueda de aceptación, lo que puede nublar su percepción y reconocimiento. Este hallazgo resalta la necesidad de promover espacios seguros donde las personas puedan reflexionar y expresarse sobre estas dinámicas, permitiendo desnormalizar el acoso y visibilizar sus efectos en las relaciones estudiantiles.

Los docentes, por su parte, constituyen el segundo grupo que se identifican como agresores, abarcando un 29,79% de los casos reportados. Este tipo de acoso implica un uso abusivo de la autoridad académica, donde la posición jerárquica se utiliza como herramienta para ejercer presión o intimidación.

Estas situaciones afectan profundamente el bienestar emocional y el desempeño académico de las y los estudiantes, quienes enfrentan condiciones desiguales que limitan su capacidad para buscar apoyo o denunciar. Entre las formas más comunes de este acoso se encuentran los chantajes relacionados con calificaciones o beneficios académicos, lo que se conoce como *quid pro quo* ("algo por algo").

Tabla 11. Perfiles de las y los agresores en el entorno universitario

Sujetos agresores o acosadores	Estudiantes	%
Un/a compañero/a de clases	179	42,32%
Un/a docente	126	29,79%
No recuerdo o prefiero no decir	85	20,09%
Un/a ayudante académico/a	14	3,31%
Un/a superior jerárquico/a en el ámbito académico (dentro de la universidad)	10	2,36%
Un/a miembro del personal administrativo	4	0,95%
Un/a empleado/a de la universidad (personal de mantenimiento, seguridad, etc.)	3	0,71%
Un/a supervisor/a de tesis o tutor/a académico/a	2	0,47%
Total	**423**	**100,00%**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

El acoso ejercido por docentes, aunque más evidente debido a las relaciones de poder que lo caracteriza, es menos denunciado. Como se verá más adelante, la intimidación inherente a este tipo de dinámicas jerárquicas, combinada con el temor a represalias académicas, fomenta una cultura de silencio que perpetúa la violencia en los espacios educativos.

Asimismo, aunque en menor proporción, otras figuras dentro de la estructura universitaria también han sido señaladas como responsables de acoso. Entre

ellas se encuentran ayudantes académicos (3,31%), superiores jerárquicos (2,36%), y personal administrativo (0,95%) (tabla 11). Estos datos evidencian que el acoso sexual no es exclusivo de una relación o tipo de interacción, sino que atraviesa múltiples niveles y roles dentro de la comunidad universitaria.

El acoso sexual en el ámbito universitario es un fenómeno complejo que se manifiesta tanto en relaciones horizontales entre pares como en relaciones jerárquicas entre estudiantes y figuras de autoridad. Estas dinámicas de violencia están profundamente enraizadas en patrones culturales y de poder que reproducen desigualdades de género y limitan el acceso a un entorno seguro y equitativo. La diversidad de perfiles de quienes cometen acoso destaca la necesidad de una respuesta institucional integral que considere las múltiples formas en que se ejerce la violencia, al tiempo que se promuevan acciones que garanticen espacios universitarios libres de violencia para todas las personas, independientemente de su identidad o tipo de relación.

3.4. Dinámicas de hostigamiento y acoso sexuales

El hostigamiento y el acoso sexuales en la universidad adopta dos formas principales: el *quid pro quo* y el entorno hostil (Fitzgerald *et al.*, 1988; Fitzgerald *et al*., 1995; Larrea *et al*., 2020). Estas dinámicas, lejos de ser excepcionales, afectan significativamente a las y los estudiantes, perpetuando relaciones de poder desiguales y normalizando la violencia en los espacios académicos.

El *quid pro quo* se caracteriza por el abuso de poder jerárquico para obtener favores sexuales a cambio de beneficios académicos o profesionales. Este tipo de acoso incluye chantajes explícitos, contacto físico no deseado y propuestas insistentes con connotaciones sexuales (Larrea *et al.*, 2020). Estas prácticas condicionan la educación de las víctimas y las sitúa en una posición de vulnerabilidad afectando su bienestar y su desarrollo profesional.

Por su parte, el entorno hostil se genera cuando los espacios educativos o laborales se transforman en lugares intimidantes, humillantes o amenazadores debido a comportamientos de naturaleza sexual (Larrea *et al.*, 2020). Esta dinámica, la más común entre las reportadas, tiene una alta prevalencia en la UMSA: más de la mitad de las experiencias registradas

(55,08%) corresponden a contactos físicos no deseados, gestos invasivos o miradas inapropiadas (tabla 12). Estas acciones, aunque frecuentemente minimizadas o normalizadas, tienen un impacto emocional significativo, invadiendo los límites personales de las víctimas y generando un clima de inseguridad en un espacio que debería ser seguro.

Otro ejemplo recurrente del entorno hostil son los comentarios inapropiados, que representan el 24,59% de los casos (tabla 12). Estas expresiones, cargadas de connotaciones sexistas y degradantes, no solo refuerzan estereotipos de género, sino que también contribuyen a crear un ambiente intimidante y hostil. Las y los afectados relatan que estos comentarios, lejos de ser "inofensivos", refuerzan dinámicas de cosificación y control, limitando su capacidad de desarrollarse plenamente en el ámbito académico.

En el caso del *quid pro quo*, aunque menos frecuente en términos porcentuales, se identifica una dinámica más explícita de coerción y manipulación. Las exigencias y promesas vinculadas a beneficios académicos representan el 3,31% de los casos, mientras que llamadas no deseadas, correos electrónicos con insinuaciones sexuales y proposiciones explícitas suman un 3,8%. Estas acciones suelen ser cometidas por figuras de autoridad, como docentes o auxiliares, que utilizan su posición jerárquica para condicionar el desarrollo educativo de las y los estudiantes reforzando relaciones de poder desiguales.

Por último, un 11,58% de los casos reportados corresponden a conductas clasificadas como "otras", que incluyen una variedad de comportamientos difíciles de encasillar, pero igualmente dañinos (tabla 12). Estas acciones para las víctimas tienen como denominador común un ambiente de inseguridad, estrés y vulnerabilidad; aspectos que afectan directamente su bienestar emocional y su rendimiento académico.

Tabla 12. Tipología de HAS con base en los reportes de las y los estudiantes

Tipo de hostigamiento y/o acoso sexual	Estudiantes	%
Amenazas	7	1,65%
Comentarios	104	24,59%

Contacto físico, gestos y miradas	233	55,08%
Llamadas, envíos de correos	10	2,36%
Exigencias y promesas	14	3,31%
Proposiciones sexuales	6	1,42%
Otras	49	11,58%
Total	**423**	**100,00%**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Las dinámicas de hostigamiento y de acoso sexuales en la universidad, ya sea a través del *quid pro quo* o del entorno hostil, reflejan tanto la gravedad como la amplitud de una problemática que trasciende los números. En efecto, las estadísticas son solo un punto de partida; la verdadera profundidad del problema se revela al explorar las vivencias de quienes han sido afectadas y afectados y que visibilizan las relaciones de poder, los patrones culturales y las dinámicas específicas que perpetúan el hostigamiento y el acoso sexuales en el contexto universitario.

En las siguientes secciones, a través de las voces de las participantes, se busca desentrañar la lógica interna de estas dinámicas. Esto incluye examinar la forma en que operan el *quid pro quo* y el entorno hostil, tanto como categorías analíticas, como vivencias concretas cargadas de emociones, resistencias y estrategias de sobrevivencia. Esta aproximación busca superar la visión macro de las estadísticas, ofreciendo una comprensión más integral y humana de un problema que afecta la cotidianidad y el bienestar de las y los estudiantes.

3.4.1 El *quid pro quo* en primera persona: cuando el poder se convierte en violencia

Las experiencias registradas en la UMSA señalan que el *quid pro quo* se manifiesta principalmente en promesas de beneficios a cambio de cumplir la exigencia de destinar tiempo para la convivencia fuera de los espacios académicos. Las entrevistadas señalan que algunos docentes y administrativos utilizan su autoridad para condicionar evaluaciones o el acceso a recursos fundamentales para el aprendizaje: "Él [docente], para

entregar tus notas o trabajos finales, te cita en su casa. Eso no es secreto" (AR-2, 27 años). En otros casos, este abuso se extiende a oportunidades importantes como pasantías.

Este tipo de prácticas compromete gravemente la ética académica y vulnera los derechos de las y los estudiantes y, de esa manera, los somete a situaciones de inequidad y abuso.

> Lo volví a encontrar cuando estaba postulando a una pasantía, en la que él era el director. Me llamaron para informarme que la reunión sería un martes o un viernes en la noche. Yo lo conozco a él (le dicen el loco), sé que vive en concubinato con una de sus estudiantes, a quien conocemos, y también sabemos que tiene hijos con sus estudiantes. Su secretaria me dijo claramente: 'Las cosas son simples, si quieres la pasantía, tienes que ir.' Yo no fui, pero sé que hay chicas que acceden, especialmente para las pasantías (AR-2, 27 años).

Además, estas conductas se fortalecen cuando los agresores utilizan su posición jerárquica para mantener el control sobre recursos y espacios clave dentro de la universidad. Se trata principalmente de abusos de autoridad, porque imponen amenazas por parte de un cargo superior con consecuencias negativas si no se aceptan o toleran los requerimientos de tipo sexual (Larrea *et al*., 2020). Como señaló otra estudiante: "Aprovechaba su condición de persona mayor y su posición como administrativo, con control sobre las aulas y los equipos de computación, para acercarse a nosotras" (AR-3, 23 años). Estas acciones refuerzan relaciones de poder desiguales que limitan las opciones de las y los estudiantes y perpetúan un ambiente académico inseguro, además de generarles una sensación constante de inseguridad que trasciende el entorno académico y afecta su bienestar emocional.

Este patrón se refuerza mediante estrategias que incluyen acercamientos personales en contextos no académicos, como fiestas o actividades de extensión universitaria, entre ellas la Entrada Folklórica Universitaria. Estas acciones revelan que los espacios sociales vinculados directa o indirectamente con la universidad se transforman en escenarios propicios para que se intensifique el HAS y se ejerzan las dinámicas de poder de manera más invasiva.

> Noté que había varios docentes que estaban ya en estado etílico, y yo no me les he acercado porque ya notaba algo extraño. O sea, esos piropos extraños que me daba el ingeniero eran [...] raros, eran incómodos. Por eso, no me acerqué a ellos y me quedé solamente con los jóvenes. En eso, no sé cómo, creo que él me vio y se acercó al grupo de estudiantes donde estábamos. Yo estaba con dos amigas y el resto eran varones. [...] El ingeniero se acercó, saludó a algunos de mis compañeros y, al llegar a mí, me agarró del cuello. Me jaló y me quiso besar; me jaló con tanta fuerza [...] Ese señor es más grande que yo, es muy fuerte, tiene la mano muy pesada. Entonces, me jaló y yo dije: 'No, por favor.' Subí mis manos hacia mi cara y le dije: 'Por favor, ingeniero, usted se está confundiendo. Yo soy amable, usted es docente, yo soy estudiante. Por favor, cálmese.' Me estaba asustando. Él me soltó y me dijo: '¿Por qué tienes que complicarlo todo?' Luego vino, creo que su hijo o alguien, porque alguien le dijo 'papá' o algo así, y él se fue (AC-5, 23 años).

Esta dinámica de hostigamiento frecuentemente se refuerza a través de estructuras de complicidad que involucran tanto a pares como a figuras de autoridad. Estas estructuras pueden ser horizontales, como sucede entre amigos o colegas, o verticales, cuando se dan entre docentes, administrativos y estudiantes. Al respecto, una entrevistada señaló: "Lo que noté es que, luego, empezó a molestar a las chicas de primer semestre, y las invitaba igual a casa de otro administrativo a tomar" (AR-3, 23 años). Este testimonio evidencia que las redes de complicidad, sostenidas por los pactos patriarcales, contribuyen a la perpetuación de estas prácticas y su normalización.

> Yo pensé que era lo normal tomar con docentes, pero después descubrí que ese era su modus operandi. Hacían tomar a las chicas para luego entregarlas a los docentes y que ellos abusen de ellas. Hay un trasfondo de las fiestas universitarias y es que te hacen tomar y, entre ellos, te venden (AR-2, 27 años).

Un testimonio expone la gravedad de estas prácticas y la manipulación que ocurre en dichos contextos:

> [...] Llegó un momento en el que uno de mis amigos me dijo: 'Ven, estamos compartiendo, estamos en la casa de ese licenciado'. Sinceramente, yo no quería ir, pero en ese momento el mismo licenciado me habló y me dijo: 'Si no vienes, te doy media hora para que llegues', como una amenaza. Me dijo que si no iba

> me iba a aplazar, que no iba a dejar que apruebe, y agregó: 'Tú sabes que tengo contactos', y cosas así. Yo sabía que estaba mal, pero, obligadamente, tuve que ir (AM-8, 26 años).

En resumen, los testimonios recopilados revelan que el *quid pro quo* se sostiene en el abuso de poder jerárquico, y, también, por redes de complicidad que normalizan estas conductas dentro de ese entorno. Es una dinámica de hostigamiento que vulnera los derechos de las y los estudiantes y deriva en el deterioro de su bienestar emocional, además de restringir sus opciones académicas. Para erradicar estas formas de violencia es necesario implementar políticas integrales que garanticen entornos académicos seguros, promuevan la denuncia y ofrezcan acompañamiento efectivo a las víctimas, al mismo tiempo que se fomente una cultura universitaria basada en el respeto, la equidad y la ética.

3.4.2 Entorno hostil: inseguridad e incomodidad en los espacios académicos

En al UMSA esta dinámica está principalmente caracterizada por bromas persistentes, comentarios groseros e insinuaciones en las aulas. Estas experiencias son mencionadas de manera general en varias entrevistas:

> Él hacía comentarios machistas y sexistas [...] En mi última clase, después de tres meses llenos de este tipo de comentarios, el docente comenzó diciendo: '¿Cuál es el órgano sexual más poderoso?'. Ni siquiera saludó a los estudiantes. Todas nos quedamos en silencio, entonces pidió repartir unas fotocopias. Cuando una compañera, que era muy delgada, se ofreció, él dijo: 'No, ¿cómo vas a repartir tú? Tiene que ser alguien para que los chicos refresquen la mirada'. Luego me miró directamente y agregó: 'Tú, ¿qué estás haciendo? Comienza a repartir' (AR-2, 27 años).

> [...] y mencionaba que el cuerpo de la mujer es 'la mejor geometría que existe', destacando sus curvas y otras características. Sus comentarios eran obscenos, aunque el arquitecto decía que era una forma de 'apreciar el cuerpo de la mujer' (MS-17, 19 años).

El trasfondo de este tipo de rutinas se relaciona con el sexismo ambivalente (Calderón-Ferrey y Mesa-Cascante, 2023), que combina dos formas de discriminación por género: un comportamiento hostil, típico de la versión tradicional del sexismo, y un comportamiento "benevolente", que aparenta simpatía hacia las mujeres siempre y cuando se ajusten a los roles tradicionales esperados como la dulzura, fragilidad o afán de servicio. Un ejemplo de esta dinámica se refleja en la percepción compartida por una entrevistada: "[...] todos decían que su aula era como un *harem*, porque las mujeres que pasaban con él aprobaban" (MS-17, 19 años). Este comentario da cuenta que la benevolencia aparente puede ser utilizada para reforzar dinámicas de poder y desigualdad.

Las experiencias de contacto físico no consentido o comentarios invasivos, tal como se registra en los siguientes testimonios, evidencian que estas conductas se materializan en acciones que perpetúan y agravan las dinámicas de violencia en las aulas:

> Yo le dije: 'Licenciado, por favor [porque ya le había solicitado salir antes], me voy a retirar a esta hora'. Él simplemente se acercó, empezó a tocar mi collar y luego mi cuello [...]. Después me dijo directamente: 'Ay, qué bonito tu collar'. En ese momento lo soltó, porque yo lo miré; estaba asustada, tenía 18 años. Le volví a decir: 'Me voy a retirar, licenciado, hasta luego' y salí. Él no me respondió ni me autorizó a salir, simplemente hizo eso con el collar y se fue. La verdad es que son cosas que te dejan marcada, porque después de eso sentí asco y cierto temor hacia sus clases (MR-16, 26 años).

> [...] el docente utilizaba sus diapositivas para sus presentaciones y necesitaba encender el data show, ubicado en el techo. Para encenderlo alguien debía subir a una mesa o una silla [...]. Una vez me tocó encenderlo a mí, entonces él vino por detrás y empezó a tocar mi piernas enfrente de todas diciendo: 'No te vayas a caer'. Alguien que te quiere ayudar te puede agarrar el tobillo o decir 'chicas ayuden' pero no puede tocarte así [...]. Me sentí súper incómoda y me bajé [...] y me callé toda la clase. Me acuerdo que la materia era cada lunes. Al siguiente lunes fue lo mismo, una de las chicas trató de encender el data show y el docente hizo lo mismo. Ahí dijimos: oigan, ¿no se dan cuenta que es algo raro?, qué feo que nos toque, y que se comporte así, como con otra intención. Era un curso de puras chicas, éramos cinco o seis chicas que siempre íbamos a su clase (D-10, 26 años).

A este tipo de incidentes se suman comportamientos que invaden los espacios privados de las víctimas, como llamadas y mensajes con insinuaciones sexuales que intensifican el hostigamiento. Este tipo de conductas, al inicio, más o menos, aisladas, pueden evolucionar hacia un persecución sistemática que genera temor e inseguridad. Una estudiante comentó: "Lo vi parado en la esquina de mi casa y dije: ¿Cómo es que sabe dónde vivo?" (AR-1, 24 años). Otro testimonio refuerza esto: "Al inicio solo eran esas miradas penetrantes e incómodas, después empezó a hablarme a toda hora y lugar" (AR-3, 23 años).

En algunos casos el entorno hostil se extiende al ámbito digital, donde las dinámicas de acoso se incrementan ampliando su alcance e impacto. Mensajes enviados a través de redes sociales, muchas veces en horarios inadecuados, refuerzan la invasión de la privacidad y perpetúan el desequilibrio de poder entre agresores y víctimas. Este tipo de contacto, como relató una estudiante respecto a su auxiliar de docencia, no solo genera incomodidad, sino que también traslada el acoso a un espacio que debería ser personal y seguro, acorralando así a la víctima y aumentando su sensación de vulnerabilidad:

> [...] todo comenzó una noche en la que me desperté, alrededor de las dos o tres de la mañana, por un mensaje que me llegó. Era de él. En el mensaje decía que quería conocerme. Al principio, solo vi su mensaje en la burbuja de Messenger. Luego me escribió que estaba borracho y agregó algo como: 'No sé por qué estoy haciendo esto, pero sé que está mal. Tú puedes tomar las medidas que veas necesarias porque estoy poniendo en juego mi auxiliatura'. Honestamente, al inicio no me ofendí. Le respondí de manera tranquila, diciéndole que esperaba que estuviera bien, sin darle mayor importancia. En ese momento no sabía que la situación se complicaría más [...]. Pasaron unos días, aproximadamente una semana, y comenzó a llamarme por WhatsApp. Esa insistencia, sin haber tenido más interacción desde aquella noche, empezó a hacerme sentir incómoda. Ya no quise responderle porque todo esto me parecía extraño y fuera de lugar (AC-6, 25 años).

Una de las características del ambiente hostil generado por el acoso sexual es su entrelazamiento con otras formas de violencia, como el *bullying*. Esta intersección, de patrones de agresión dentro de la comunidad educativa,

intensifica en la víctima el daño emocional, social e inclusive académico, afectando su bienestar individual e impactando o reforzando su percepción negativa del entorno institucional. En este contexto, el HAS dejan de ser un evento aislado para convertirse en parte de una red de violencias interrelacionadas donde la burla, la presión grupal y la descalificación se combinan para consolidar dinámicas de control y subordinación. Este vínculo entre violencias amplifica – particularmente cuando figuras de autoridad participan o legitiman estas prácticas – las desigualdades de poder, extendiendo la dominación desde lo sexual hacia otras dimensiones de la vida de la víctima.

Este entrecruzamiento de formas de violencia no solo perpetúa la agresión, sino que también limita las posibilidades de la víctima de encontrar espacios seguros. Las agresiones trascienden lo individual para configurarse como un fenómeno sistémico que afecta profundamente las dimensiones emocionales, sociales y académicas del entorno de la víctima, incrementando su vulnerabilidad y aislamiento. Este impacto se refleja claramente en el relato de un estudiante que fue acosado sexualmente por su compañera y posteriormente fue sometido a *bullying* por parte de sus compañeros y docente, evidenciando que estas dinámicas violentas se entrelazan y refuerzan, dejando a las víctimas en un estado de desamparo dentro de la comunidad universitaria:

> Cuando ella venía a hablarme yo la veía como una amiga, pero a veces sentía que se propasaba, haciendo preguntas que no consideraba apropiadas dado que no teníamos confianza. Esto ya me resultaba incómodo porque no había una conexión entre nosotros. Luego mis amigos empezaron a molestarme diciendo que a ella le gustaba, lo que aumentó mi incomodidad. La situación empeoró cuando el docente de mi aula se sumó a las molestias, haciendo comentarios sobre esa muchacha. Ya no era algo limitado a mis amigos, sino que también involucraba al docente, lo que lo hacía mucho más difícil para mí. No conocía bien a la muchacha ni tenía interés en una relación con ella. Sin embargo, las constantes referencias, tanto de mis amigos como del docente, me hicieron sentir cada vez más incómodo. El docente incluso hacía comentarios en otros espacios, lo que me hacía imposible evitar la situación. Ya no me sentía cómodo en mis clases ni con mis amigos, porque siempre había la posibilidad de encontrarme con ella o que alguien mencionara algo (AC-4, 23 años).

De manera paralela, la generación de un ambiente hostil tiene un impacto extendido que va más allá de la víctima y el agresor. En el siguiente testimonio se lee que el abuso de poder ejercido por un docente afecta el bienestar emocional de la víctima y el desarrollo académico de los compañeros de clase de la misma:

> Primero, el año pasado, yo era su delegada de curso y al principio todo estaba normal. Sin embargo, empezó a tomar ciertas atribuciones que no contribuían, como tocar nuestras caras. Luego, se fijó en una de mis compañeras. A veces parecía que ese docente asumió que estaban en una relación, porque le acariciaba debajo de la mesa, la abrazaba frente a nosotros o durante las reuniones de clase. Además, este docente, cuando no estaba feliz o algo no le parecía, nos cancelaba las presentaciones o nos bajaba las notas [...]. Esa compañera también era mi amiga en ese momento y hablábamos sobre lo que sucedía. Ella me contaba que él la masajeaba, diciéndole 'corazoncito' y otras cosas feas [...]. Entonces era mucho para mí porque nunca había vivido algo así. [...], aunque no viví acoso sexual directamente sí sufrí psicológicamente. Al ser su amiga y la representante del curso era difícil obviar la situación (MS-17, 19 años).

En resumen, el acoso y el hostigamiento sexuales en la UMSA generan un ambiente intimidante y degradante que afecta tanto a las víctimas como a su entorno inmediato. Desde comentarios sexistas hasta contacto físico no consentido, estas conductas prueban un desequilibrio de poder que socava la seguridad, confianza y bienestar emocional de la comunidad estudiantil. Las víctimas enfrentan miedo y aislamiento, mientras que los testigos experimentan incomodidad, lo que limita la participación plena de ambos en la vida académica y afecta sus relaciones sociales. Como reflejan los testimonios, estas experiencias no solo provocan daño emocional, sino que también dificultan su desarrollo integral en el ámbito educativo.

3.5 Los impactos del hostigamiento y acoso sexuales

3.5.1 Académico

Las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexuales se han identificado principalmente en el ámbito emocional, con efectos como depresión, ansiedad y tristeza. Existen pocos estudios que aborden específicamente la relación entre el acoso sexual y el rendimiento académico. En la experiencia

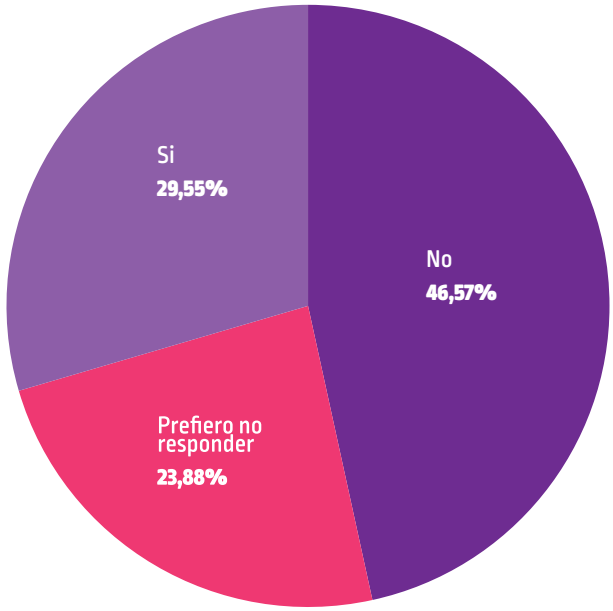
española, Igarega y Bodelón (2013) destacan que la mitad de las personas afectadas por HAS reportaron un impacto negativo en su rendimiento académico. Este estudio subraya que las víctimas no solo son afectadas emocionalmente, sino que también compromete su desempeño educativo y su bienestar general.

En esta misma línea, Castañeda, Espinoza y Manrique (2016), en un estudio realizado en una universidad peruana, señalan que el acoso sexual a estudiantes universitarias genera múltiples consecuencias negativas en el ámbito académico. Entre estas se encuentran el desinterés por los cursos dictados por el acosador, el deseo de cambiarse de facultad o de universidad, el temor a los exámenes, la dificultad para consultar, intervenir o pedir recuperación de notas, y una disminución general en su desempeño –reflejado en bajas calificaciones –. Además, las víctimas suelen experimentar dificultades significativas para concentrarse en sus estudios.

El análisis de los datos recopilados en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (2024) da cuenta del impacto significativo en el desempeño académico de las y los estudiantes que han enfrentado situaciones de hostigamiento o acoso. Más de la mitad (53%) reportaron que estas experiencias afectaron su rendimiento académico, lo que pone de manifiesto la gravedad del problema en el ámbito universitario.

De este porcentaje, el 29,55% (125 de 423) reconoció directamente que su desempeño se vio perjudicado, mientras que un 23,88% (101 de 423) prefirió no responder abiertamente, aunque sugirió haber experimentado dificultades relacionadas. Este alto índice refleja que la violencia vivida trasciende lo emocional y afecta profundamente la capacidad de las y los estudiantes para cumplir con sus responsabilidades académicas.

Figura 5. Impacto del acoso sexual en el desempeño académico



Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Frente a este panorama, y en el contexto boliviano, urge explorar a profundidad las consecuencias del HAS en el desempeño académico, dado que los efectos no solo se limitan al ámbito emocional, sino que comprometen directamente la trayectoria educativa de las víctimas.

En este marco, el impacto del HAS en el ámbito académico es profundo y se manifiesta en decisiones críticas como el abandono de asignaturas, la deserción temporal o definitiva de la carrera, y, en casos extremos, el cambio o abandono de la universidad. Estas consecuencias no solo tienen un costo emocional para las víctimas, sino también un efecto devastador sobre su trayectoria académica.

Una de las primeras consecuencias es el presentismo académico, donde ellas y ellos continúan asistiendo a clases, pero bajo condiciones de aprendizaje marcadas por el estrés y la falta de concentración. Esta situación tiene como resultado un bajo rendimiento, que se traduce en bajas calificaciones y dificultades para enfocarse en las actividades académicas.

Otra de las consecuencias reportadas es el ausentismo académico, ya que los y las estudiantes prefieren evitar situaciones que les generan incomodidad o ansiedad. Como señala una estudiante: "[Sentí] la necesidad de no querer asistir a clases. Cuando me tocaba esa materia, pensaba: '*¡Ay, no! Mejor no entro*' o '*¡Qué macana! Tengo que entrar*'." (AM-7, 24 años). Este comportamiento se convierte en un mecanismo de defensa para evadir el contacto con el agresor o para evitar la sensación de vulnerabilidad en un espacio que debería ser seguro.

El ausentismo también toma la forma de evasión colectiva, que surge como una estrategia defensiva y espontánea de parte de los estudiantes cuando se enfrentan a situaciones de acoso o agresión en un entorno académico. Consiste en la toma de decisiones conjuntas para evitar el contacto con una figura agresora, lo que permite reducir la sensación de vulnerabilidad y gestionar el malestar que provoca la presencia del agresor. Al respecto, una estudiante relata:

> Sentíamos un rechazo y una incomodidad tan fuertes hacia él que, literalmente, evitábamos asistir a su clase. Recuerdo que teníamos su materia a la 13:30 pm. y entre nosotras nos preguntábamos: '¿Te quieres quedar?' Todas respondíamos que no, que no nos sentíamos cómodas. Entonces, decidimos encerrarnos en un aula vacía. Lo vimos llegar, pero nos escondimos para no tener que entrar a su clase. Él firmó la lista de asistencia, se quedó esperando unos 15 minutos al darse cuenta de que el curso estaba vacío y luego se fue. Nosotras esperamos hasta asegurarnos de que se había ido y entonces salimos del aula. Esta situación la repetimos al menos tres veces, simplemente porque nos daba asco y rabia tener que estar en su presencia (D-10, 26 años).

Si bien la evasión individual o colectiva protege emocionalmente a las y los estudiantes al reducir su exposición al agresor, también genera costos significativos en términos académicos. Como consecuencia, el ausentismo desencadena un efecto dominó en la trayectoria académica. La falta de asistencia impacta directamente el rendimiento en las materias, la comprensión de los contenidos y, en muchos casos, conduce a la repetición de asignaturas. Esto no solo retrasa el progreso académico, sino que también puede desmotivar al estudiante, afectando su autoestima y su percepción sobre sus capacidades.

Otra de las consecuencias más frecuentes del acoso sexual es el abandono temporal de la carrera. La incomodidad y el miedo que genera el acoso, junto con otros factores personales desencadenados, llevan a muchas estudiantes a interrumpir sus estudios. Una estudiante compartió: "[...] más, si me hizo dudar de continuar con la materia, porque pensaba si realmente era importante, me dio ganas de abandonar su materia, más no la carrera porque había buenos docentes" (MS-17, 19 años). Otra víctima relató cómo la incomodidad se convirtió en un factor decisivo: "decidí en su momento dejar la carrera un año por otros conflictos familiares también, pero más que todo era por esa incomodidad de venir a la universidad" (AR-1, 24 años).

Sin embargo, retomar los estudios tras una pausa prolongada no siempre es sencillo. Las y los estudiantes que lograron reincorporarse enfrentan serias dificultades para adaptarse nuevamente al ritmo académico; por lo general, sufren un retroceso en su desempeño académico que puede conducir al abandono. Una estudiante señaló: "Al momento de haber dejado la carrera un año, sí se me hizo difícil retomar las materias" (AR-1, 24 años).

A esto se suma, y no son pocos los casos, que las victimas deben soportar las represalias por parte de los agresores (cuando se trata de docentes o administrativos), frente al rechazo a sus insinuaciones o demandas; situación que puede derivar en la reprobación injustificada de la materia. Una estudiante compartió: "Académicamente, cuando me negué a ciertas cosas, docentes del grupo de él me reprobaron en dos materias, lo que me obligó a buscar ayuda. Sabía que era porque no acepté asistir a fiestas o beber con ellos. Esto afectó claramente mi desempeño académico" (AR-2, 27 años). Otra estudiante también relató: "Sí, perdí la materia y tuve que repetirla el siguiente semestre" (AR-1, 24 años). Este tipo de situaciones no solo afectan la motivación de las víctimas, sino que también incrementan los costos emocionales y económicos que enfrentan durante su proceso educativo.

En algunos casos, el HAS obligan a las y los estudiantes a tomar la decisión de cambiar de horarios y en algunos casos inclusive de carrera como una forma de escapar de un entorno académico hostil. Aunque esta decisión puede ofrecer un alivio temporal, no resuelve el problema estructural de la institución. Una estudiante que experimentó el acoso de un compañero relató:

> Llegó un punto en el que, no sé si buscaba mis horarios o algo similar, pero me topaba demasiado con él. Ya no era dos o tres veces, era todos los días. Terminé abandonando varias materias para no coincidir con él. También cambié algunos horarios de asignaturas con otros docentes, en los casos en que fue posible (AM-9, 21 años).

De manera similar, otra estudiante expresó: "Por estas circunstancias también decidí cambiarme de carrera y me encuentro mejor" (AR-1, 24 años). Este testimonio ilustra que el acoso no solo genera un profundo malestar emocional, sino que conduce a las víctimas a asumir decisiones drásticas, que impactan en su desarrollo académico y profesional y alteran sus expectativas y proyectos de vida.

El impacto más extremo del acoso es la deserción definitiva de la universidad. En estas situaciones, el miedo a enfrentarse nuevamente a los agresores o la falta de respuestas institucionales efectivas conducen a las víctimas a abandonar sus estudios. Las percepciones registradas en los grupos focales reflejan esta situación: "La deserción en la universidad también se da por estos casos [...], dejas la carrera porque tienes miedo a enfrentarte al docente o a la docente que te ha acosado" (Grupo Focal-1). Estas decisiones, lejos de ser aisladas, evidencian las graves consecuencias del acoso sexual en la vida académica y subrayan la urgencia de implementar en la universidad medidas efectivas para garantizar un entorno libre de violencia.

3.5.2 Impacto psicosocial

El hostigamiento y acoso sexuales en los espacios universitarios constituyen una problemática que afecta profundamente el bienestar emocional y psicosocial de las víctimas, alterando su capacidad para desenvolverse plenamente en el ámbito académico. Las emociones negativas que generan estas conductas —como el miedo, la culpa, la desconfianza y el estrés— se reflejan en dificultades para manejar las relaciones personales, mantener la autonomía y resguardar los mecanismos de autoaceptación. Son experiencias que repercuten en el estado emocional de las víctimas e impactan en su vida social y en su desarrollo integral.

Las investigaciones respecto al tema coinciden en señalar que las emociones negativas son los primeros efectos del hostigamiento y acoso sexuales. El miedo, la ansiedad, la ira, la culpa, la tristeza y depresión y el asco se

distinguen por una carga desagradable y una fuerte activación fisiológica que puede derivar en serios problemas de salud (Rodríguez, Rodríguez & Agoff, 2023). Estas manifestaciones afectan el bienestar emocional inmediato de las víctimas y comprometen su capacidad de desarrollarse plenamente en el ámbito académico, tal como lo testifica una estudiante, que experimentó acoso sexual por un compañero de curso:

> Me sentí muy mal, con una mezcla de asco y miedo hacia sus actitudes. No quería estar cerca de él; si había exposiciones, me alejaba y buscaba estar al otro lado. Era una sensación constante de incomodidad, miedo, asco, ganas de llorar e impotencia (MR-16, 26 años).

En ese sentido, y como plantean los autores citados, el desgaste emocional de estas experiencias puede desencadenar cuadros de depresión: "[...] en aquel entonces afectó mucho, ya que no quería ir a clases me sentía deprimida y muy mal porque no podía hacer nada queriendo hacer algo" (MS-17, 19 años). Y esto es así, y siguiendo a estos autores, debido a que las personas en posiciones subordinadas enfrentan un conjunto de dificultades —entre estas la carencia de oportunidades— para gestionar de manera activa sus emociones. Es decir, la falta de control sobre estas situaciones reduce la capacidad de estas personas para procesar y canalizar dichas emociones, lo que agrava el impacto negativo. Una estudiante, hostigada por un funcionario administrativo, describió:

> [...] Sí, me sentí muy mal. No me gusta que nadie me toque o que alguien se acerque demasiado, simplemente no me gusta y trato de evitarlo. Después de esa experiencia me sentí especialmente sensible, al punto de que quería llorar (MR-14, 24 años).

Desde la perspectiva del bienestar integral, el hostigamiento y acoso sexuales tienen un impacto directo y negativo en el bienestar psicológico que comprende dimensiones como la autoaceptación, las relaciones positivas con otros, la autonomía y el dominio ambiental (Barrera *et al.*, 2019; Ryff, 1989); dimensiones fundamentales en el desarrollo personal y académico.

La autoaceptación, entendida como la capacidad de mantener actitudes positivas hacia uno mismo y aceptar tanto la vida pasada como la presente

(Barrera *et al*, 2019; Fernández, 2023), es una de las dimensiones más afectadas en las víctimas de acoso sexual. La violencia experimentada genera en las víctimas dudas internas constantes que deterioran su percepción personal y emocional. Un ejemplo de esta dinámica se refleja en el testimonio de una estudiante: "En algún momento también me sentía culpable, porque decía: 'Pucha, ¿para qué he hablado con él o por qué le di pie?'" (AR-3, 23 años). Este tipo de sentimiento de culpa reduce la confianza en sí mismas, dificultando su capacidad para encontrar estabilidad emocional.

Adicionalmente, el acoso sexual afecta profundamente la autoimagen y lleva a conductas de evitación, como alterar rutinas o limitar decisiones personales, en un intento por evitar nuevas agresiones. Por ello, es crucial ofrecer apoyo psicológico y social que permita a las víctimas recuperar su autoestima y restablecer su equilibrio emocional. Otra víctima expresó sentimientos similares al analizar su experiencia:

> [...] más que todo, estaba pensando: tal vez fue un poco mi culpa. Quizás debí tener más cuidado, no haber dejado las cosas ahí o no haber destacado esa parte de mi cuerpo. Aunque, sinceramente, ni siquiera sé si fue intencional. Creo que no lo fue. Pero, aun así, me sentí un poco culpable, pensando que tal vez podría haberlo evitado, aunque no lo hice. No sé, tal vez moviéndome o haciendo algo. A raíz de eso ya no quiero usar esa mochila y trato de ponerla a un lado, para que nadie mire o alguien vuelva a tocarme.
>
> Además, por lo sucedido, ya no me siento cómoda yendo a esa área de administración. Ahora trato de ir acompañada, porque son administradores, y quiero evitar que algo similar vuelva a ocurrir. También he empezado a alejarme un poco y a evitar cierto tipo de vestuarios o situaciones que puedan dar lugar a algo similar (MR-14, 24 años).

Por su parte, la capacidad de crear relaciones positivas, basadas en la confianza y la empatía, también se ven afectadas. Las víctimas pueden aislarse o experimentar dificultad para establecer vínculos debido a la inseguridad generada por el acoso. Por ejemplo, una estudiante relató: "ha repercutido en mi familia, en mi casa, con las personas con las que salgo. Ya no confío mucho en las personas que me dicen que quieren hablar conmigo o que me pueden ayudar" (AM-8, 26 años). Este deterioro de las relaciones

genera un impacto profundo en la capacidad de las víctimas para formar redes de apoyo.

El aislamiento, como uno de los efectos más profundos del HAS en el entorno universitario, también es causado por la incapacidad de verbalizar la situación y la internalización del problema. Un estudiante que sufrió acoso sexual por una compañera expresó:

> […] la verdad, no recuerdo haberle contado a alguien de manera clara. Creo que, bueno, no lo conté como tal, pero tenía un amigo, uno de los que realmente consideraba cercano, al que le daba indicios de lo que estaba pasando […]. No se lo conté directamente o con claridad, pero creo que mis actitudes y palabras dejaban claro que no quería que me molestaran" (AC-4, 23 años).

Este testimonio evidencia que la falta de redes de apoyo y de relaciones de confianza pueden agravar el impacto del acoso sexual. Las víctimas, al recurrir a formas indirectas para expresar su incomodidad, enfrentan barreras emocionales que limitan su capacidad para establecer límites claros y acceder a ayuda efectiva. Esto afecta sus relaciones sociales y, también, profundiza su aislamiento y vulnerabilidad.

Al mismo tiempo, el acoso sexual trastoca las relaciones interpersonales de las víctimas al generar un ambiente de hostilidad e inseguridad que provoca quiebres en los círculos cercanos. Los siguiente relatos de experiencias de acoso sexual entre pares ejemplifican los costos sociales de la violencia:

> […] *'Él te está esperando en la plaza, pero hay una sorpresa, que no sé qué'*, me dijeron. En ese momento sentí miedo, me preguntaba: *'¿Por qué me está esperando en la plaza? ¿Qué quiere?'*. En mi cabeza pensaba que quizás quería declararse o hacer algo, no lo sabía, pero sentí terror […]. A pesar de eso, sus amigas seguían insistiendo, molestándome para que pasara algo, como si no entendieran ese 'no'. Recuerdo que dije: *'No, no, ni loca, qué asco, no voy a bajar, no voy a hacer nada'*. Al final, se enojaron, especialmente una amiga suya, quien dejó de hablarme. La verdad es que creo que ahí hubo complicidad (MR-16, 26 años).

> Cuando hablábamos él daba la impresión de querer dejar claro a todos que yo lo buscaba [de manera sexual] constantemente. Les decía cosas como que yo lo perseguía o le molestaba en varias ocasiones. Incluso llegó a afirmar que yo había

> intentado besarlo a la fuerza, lo cual es completamente falso. En realidad, es todo lo contrario. Yo no conozco nada de su vida: no sé su nombre completo, su edad, ni de dónde viene. Absolutamente nada [...]. Esta situación me ha afectado mucho, porque varias personas me han dicho que él sigue hablando mal de mí, contando estas mentiras. Eso ha hecho que otros piensen cosas negativas de mí, todo por culpa de las historias que él inventa. Incluso decidí dejar de hablarle por completo para evitar problemas, pero él sigue diciendo esas cosas. Esto no solo me ha perjudicado emocionalmente, sino también en mi entorno, porque ahora hay personas que creen en sus palabras sin saber la verdad (MRL-26, 20 años).

Otros testimonios refieren al HAS y los quiebres que provoca en las redes de apoyo, incluso cuando algunas personas desean brindar respaldo a la víctima. En esa línea, una entrevistada relató el proceso de debilitamiento de su relación de amistad con una amiga que sufría acoso: "Al principio, como recién salíamos del colegio, no sabíamos cómo actuar" (MS-17, 19 años). La falta de herramientas y el desconocimiento sobre cómo proceder terminaron generando una distancia entre ambas. La presión social agravó la situación cuando un grupo más amplio de amigos minimizó el problema y decidió distanciarse de la víctima: "Me dijeron que no me metiera, porque no estaban de acuerdo conmigo, ya que eran sus derechos" (*Ibid*.). Estas actitudes profundizan el aislamiento de la víctima y, al mismo tiempo, fragmentan las redes de apoyo que podrían ser clave para enfrentar esta situación adversa.

En resumen, los testimonio reflejan la manera en que el acoso sexual puede derivar en la ruptura de relaciones importantes en la vida de una persona. No se trata solo del acto en sí, sino de las reacciones de los entornos sociales. En esos momentos, la falta de apoyo y comprensión pueden dañar profundamente a la víctima, ahondando el impacto emocional del acoso. Las reflexiones compartidas por varias entrevistadas ponen en relieve la importancia de contar con redes de apoyo sólidas, como el respaldo familiar o la presencia de amigos de confianza, para enfrentar y mitigar el impacto del HAS:

> [...] me gustaría que otras personas que quizá no se animan a contar o hablar puedan hacerlo, al menos con sus padres. Que ellos puedan ayudarles, incluso con algo tan sencillo como esperarlos fuera de la universidad o asegurarse de que siempre haya alguien que los acompañe (AM-7, 24 años).

> No lo comenté a nadie por un buen tiempo. En ese momento, lo que me alivió fue que [algunos amigos] empezaron a hablar, a conversar conmigo, y eso ayudó a que se me pasaran las ganas de llorar. Sin embargo, después de eso, sí llegué a comentarlo con una que otra persona (MR-14, 24 años).

Finalmente, la autonomía —definida como la capacidad de actuar según estándares personales, mantener independencia emocional y capacidad de elegir y crear entornos propicios para satisfacer sus propias necesidades y desarrollarse óptimamente (Barrera *et al* 2019; Fernández, 2023)— es gravemente afectada por la experiencia de HAS. Un estudiante señaló "Ya no sentía esa comodidad de poder pasar mis clases con toda la libertad, y era como ir con la idea de: '¡*Ojalá no digan nada!*' (AC-4, 23 años).

Otra estudiante expresó:

> [...] sí, la verdad, no estaba acostumbrada a participar como promotora de imagen de mi carrera [en las ferias académicas]. Era de las primeras veces que lo hacía y nunca había tenido que enfrentar situaciones donde alguien se acercara y te tocara. Fue incómodo, realmente. Con el tiempo, empecé a sentirme cada vez más incómoda y a no querer ir a esos lugares. Porque, al final, era poner todo de ti, esforzarte y aun así terminar sintiéndote incómoda. Algunas actividades eran bonitas, como ayudar o participar en algo, pero cuando te das cuenta de que algunos no te ven de manera seria, simplemente pierdes las ganas de seguir. Además, había comentarios feos, como que esas chicas '***solo quieren ser modelos***', o que estás ahí como '***cara bonita***', sin entender realmente el propósito. No te toman en serio. Llegué a sentir que era algo medio inútil, por eso con el tiempo decidí salirme. Y sí, me salí (MR-13, 23 años).

Grados de impacto en el ámbito emocional y personal

El concepto de grados de afectación se utiliza para describir la intensidad y magnitud de las consecuencias emocionales, psicológicas y sociales que experimentan las víctimas de HAS. Esta noción permite clasificar las respuestas de las y los estudiantes según el impacto de estos eventos en sus vidas, tanto personal como académica; impactos que pueden ser no perceptibles hasta afectaciones significativas (Cortina *et al*., 1998; Lazarus & Folkman, 1984). La categorización según grados de afectación resulta clave para dimensionar la problemática y visibilizar las diversas maneras en que el HAS altera la cotidianidad y el bienestar de las víctimas.

El análisis de los datos de la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" permitió identificar tres grados principales de afectación emocional derivados del HAS, con variaciones significativas en su prevalencia.

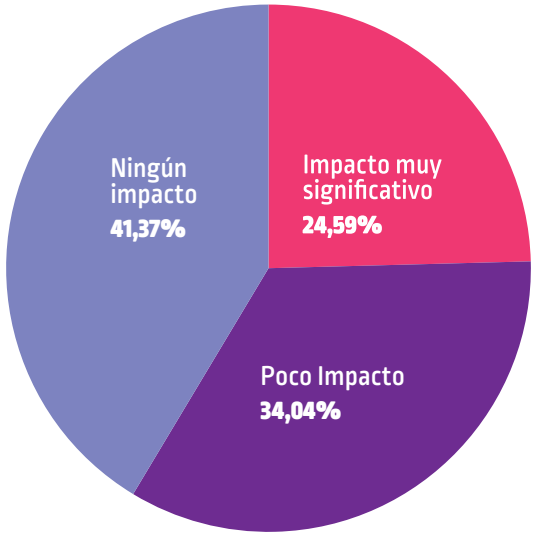
En primer lugar, el 41,37% de las y los entrevistados afirmó no haber percibido un impacto visible en su bienestar emocional (Figura 6). Sin embargo, este dato debe interpretarse con cautela, ya que podrían estar minimizando o negando las consecuencias como un mecanismo de defensa, ocultando afectaciones emocionales subyacentes que podrían manifestarse a largo plazo.

En segundo lugar, el 34,04% de las y los estudiantes reportó haber vivido un impacto emocional moderado. Este nivel de afectación, aunque menos intenso, tuvo consecuencias importantes en la confianza y estabilidad emocional de ellas y ellos (Figura 6). Cabe considerar que las personas de este grupo enfrentaron dificultades que a la larga podrían derivar en problemas prolongados, como dificultades para establecer relaciones interpersonales saludables o mantener un desempeño académico adecuado debido al estrés persistente.

Finalmente, el 24,59% de las y los participantes afirmó haber experimentado un impacto severo en su bienestar emocional (Figura 6). Este grupo enfrentó altos niveles de ansiedad, estrés, dificultades de concentración y una constante sensación de inseguridad, lo que contribuyó a una disminución notable de su autoestima. Estas afectaciones limitaron significativamente su capacidad para desenvolverse en los ámbitos académico y social, además de generar sentimientos de culpa y negación que dificultan la superación del daño.

Este panorama subraya la importancia de un abordaje integral, que contemple tanto las afectaciones severas y moderadas como aquellas que no son inmediatamente perceptibles, a través de estrategias de atención y prevención que respondan a las diversas necesidades emocionales de la comunidad universitaria.

Figura 6. Grados de afectación del HAS en el bienestar emocional de las y los estudiantes



Fuente: elaboración propia sobre la base de la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024)

El análisis de los datos de la encuesta también reveló impactos significativos en la vida personal de las y los estudiantes. A diferencia de los impactos emocionales, que afectan principalmente el bienestar interno, los impactos en la vida personal se manifiestan en las dinámicas sociales, familiares y de interacción diaria. Estas consecuencias trascienden el plano psicológico y afectan directamente la forma en que ellos y ellas se relacionan con los demás y perciben su entorno.

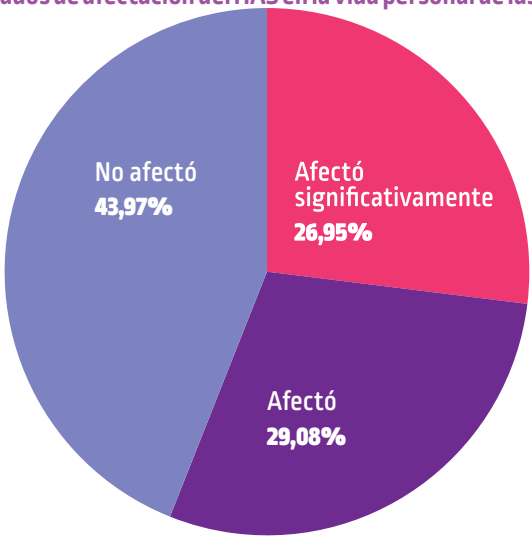
Por ejemplo, un 26,95% de las y los estudiantes reportó que el HAS afectó significativamente su confianza personal, lo que limitó su capacidad de tomar decisiones independientes y de desenvolverse con seguridad en sus actividades cotidianas. Este grado de afectación también se traduce en cambios en sus relaciones sociales optando por actitudes de sumisión o evasión y obstaculizando la construcción de vínculos saludables (Figura 7).

Asimismo, un 29,08% señaló una afectación moderada, reflejada en inseguridades que, aunque no se traduce en incompetencias, condicionan

su capacidad para establecer límites claros en sus interacciones personales. Esto puede derivar en relaciones marcadas por la normalización de la violencia o la repetición de patrones de desigualdad.

Finalmente, un 43,97% de los encuestados indicó no haber percibido un impacto en su vida personal. Sin embargo, esta cifra requiere un análisis crítico, ya que la minimización o negación de las consecuencias podría enmascarar afectaciones más profundas. La normalización del acoso como parte de las interacciones diarias puede ocultar dinámicas subyacentes que perpetúan el problema, además de minimizar sus consecuencias y restar legitimidad a la denuncia. En efecto, la normalización del acoso contribuye a que se perciba como parte del "juego" social o como algo trivial, lo que impide una reflexión crítica sobre su gravedad; al formar parte de las rutinas cotidianas, las víctimas pueden llegar a internalizarlo como algo natural o inevitable, dificultando su reconocimiento y denuncia. En este contexto, las dinámicas de poder y control, inherentes a las relaciones de género desiguales, siguen funcionando en segundo plano, sin ser cuestionadas, y el ciclo de violencia se perpetúa.

Figura 7. Grados de afectación del HAS en la vida personal de las y los estudiantes



Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

En síntesis, los resultados evidencian que el hostigamiento y el acoso sexuales generan impactos profundos tanto en el bienestar emocional como en la vida personal de las y los estudiantes. Mientras que los impactos emocionales afectan principalmente el bienestar interno, manifestándose en ansiedad, estrés, inseguridad y una disminución significativa de la autoestima, los impactos en la vida personal trascienden al ámbito social, afectando las relaciones familiares, las dinámicas sociales y la capacidad de establecer límites en las interacciones cotidianas. Estos efectos no solo repercuten durante la etapa universitaria, sino que, en muchos casos, persisten a lo largo del tiempo, condicionando el desarrollo personal y profesional de las víctimas.

Mecanismos de defensa

El HAS generan respuestas diversas en las víctimas, que van desde el desarrollo de estrategias individuales hasta la conformación de redes colectivas de apoyo. Esta capacidad de resistencia – entendida como la acción de soportar o enfrentarse a una situación adversa y, de esa manera, proteger su autonomía y dignidad – se refleja en los testimonios: "[...] lo bueno es que no dejé que me hiciera nada que yo no quiera, ni que me presione, ni que me chantajee, ni que me manipule, ni que me amenace" (AC-4, 23 años). De manera similar, otras participantes señalan la necesidad de establecer límites claros como una herramienta para enfrentar las situaciones de acoso: "creo que mi carácter me ayudó a poner un alto y hablar; le dije: 'Oye, me estás incomodando, basta'" (AR-3, 23 años).

La capacidad de enfrentar la adversidad es un aprendizaje significativo sobre la vida que contribuye al crecimiento personal. Por ejemplo, una estudiante destacó la importancia de la solidaridad como parte de su proceso de defensa: "Puedo ayudar y decirles a las chicas que vamos a pasar esto, pero tienen que ser fuertes y valientes para empezar a hablar" (AR-2, 27 años). Este llamado a la acción refleja cómo la resistencia individual puede transformarse en empoderamiento colectivo, fortaleciendo las redes de apoyo y visibilizando la problemática.

La capacidad de resistir está vinculada al fortalecimiento de los mecanismos de autodefensa emocional y a la urgencia de controlar sus propias vidas.

El siguiente testimonio muestra que la determinación y el coraje pueden convertirse en herramientas frente a la adversidad:

> [Al principio pensé] me vale todo, si no logro ser licenciada, seré una gran comerciante, [luego] yo seré licenciada en Ciencia Política y en Derecho, y los voy a enfrentar. Al final reflexioné: envejecerán y morirán, y ya no me importa lo que hagan mientras no afecten a mi círculo cercano (AR-2, 27 años).

En algunos casos, las amistades juegan un papel crucial en el proceso de resistencia

> Bueno, principalmente fue porque llega un momento en el que uno no puede guardar todo y termina explotando. Por eso, busqué a las personas en quienes más confiaba para contarles este tipo de situaciones. En mis amigas encontré esa confianza para compartir lo que me estaba pasando. Ellas me brindaron un apoyo claramente emocional, aunque no podían ofrecerme otro tipo de ayuda más allá de eso (AM-9, 21 años).

El conocimiento sobre sus derechos y estar cerca de personas con experiencia legal pueden ser determinante para manejar situaciones adversas: "Yo, porque tengo recursos, en el sentido de que tengo un primo que es abogado, o en mi casa siempre se ha hablado de que todo tiene que ser justo [...] pero hay personas que no tienen esos conocimientos, y las pisotean más fácil" (AC-6, 25 años). Este tipo de herramientas no solo otorgan un sentido de control, sino que también fortalecen la capacidad de respuesta frente al abuso.

Asimismo, el respaldo emocional, como el que ofrece la familia, resulta fundamental en el desarrollo de la resistencia. Contar con apoyo en momentos de sobrecarga emocional puede marcar la diferencia para afrontar una situación adversa:

> Yo solo quería solucionar el problema, pero me vi sobrepasada emocionalmente por la situación. Incluso mi mamá me vio mal, llorando, y me preguntó '¿Qué pasó?' Le conté 'Es que, mami, pasó esto'. Si no hubiera sido por ella, que estuvo ahí para apoyarme, tal vez no habría sabido qué hacer. En ese momento estaba muy mal, y siento que, sin su ayuda, el problema se habría hecho aún más grande. (MR-15, 24 años).

Estos casos muestran que la resistencia depende tanto de factores internos – como el carácter o la capacidad de adaptación – como de la existencia de redes de apoyo. En conjunto, estas experiencias ponen de relieve que los mecanismos de autodefensa emocional y las redes de apoyo contribuyen a que las víctimas resistan y enfrenten los efectos del acoso, y fortalezcan la capacidad de recuperar el control de sus vidas.

En este punto es fundamental destacar que la conformación de estrategias colectivas de enfrentamiento y resistencia frente a situaciones de acoso son centrales para la protección de la víctima y de su entorno. Una participante compartió: "Formo parte de su colectivo universitario [feminista] cuando un docente se acercaba, decían *'ella es Munay [Colectivo Universitario y Arte Conciencia], no le molesten*'" (AR-2, 27 años). Estas redes contribuyen a fortalecer en la víctima su sentido de pertenencia y autonomía; además, al ofrecerle un marco de apoyo colectivo, actúan como barreras simbólicas frente a los agresores, creando un entorno de protección. Otro testimonio ilustra cómo, dentro de estos espacios, se generan estrategias preventivas específicas:

> Había un docente para el cual nos preparábamos. Nos decían: *'Si ese docente se está acercando, tienen que hacer esto y lo tienen que desviar. Si intenta saludarte de beso, tienes que quitar la cara o hacer algo similar,'* o cosas así (MR-13, 23 años).

Estas declaraciones revelan la presencia de grupos estudiantiles organizados para mitigar el daño, ofrecer apoyo, y, en algunos casos, prevenir situaciones de violencia. Sin embargo, son evidentes las limitaciones de estas redes para enfrentar de manera integral la problemática, más cuando no cuentan con un respaldo institucional.

Es importante señalar que la referencia a redes de apoyo entre pares no constituye un hecho común. Por el contrario, muchas de las experiencias relatadas describen el aislamiento progresivo de la víctima; aislamiento que parece estar vinculado al estigma asociado al acoso sexual y al temor a la revictimización, factores estos que limitan significativamente la búsqueda de respaldo emocional o social dentro de su entorno más cercano.

Las dinámicas narradas evidencian que, en algunos casos, los pares no solo son incapaces de brindar el apoyo necesario, sino, más al contrario, pueden reproducir patrones de violencia simbólica y contribuir a la normalización de conductas de hostigamiento y acoso. Esto intensifica la sensación de desamparo entre las y los afectados.

Estos relatos subrayan la importancia de fomentar redes de apoyo comunitarias dentro del ámbito universitario, con el propósito de visibilizar la problemática y promover espacios seguros para el acompañamiento y la solidaridad entre los miembros de la comunidad. En este contexto, resulta esencial desarrollar estrategias institucionales que fortalezcan la construcción de lazos de confianza y cooperación entre, y al interior, del estamento estudiantil y del estamento docente. Estas estrategias deben enfocarse en combatir el aislamiento, promover una cultura de respeto mutuo y garantizar mecanismos efectivos de apoyo.

En síntesis, los hallazgos presentados en este capítulo revelan la preocupante normalización del HAS en la UMSA, demostrada tanto por la prevalencia de casos como por el silencio que los rodea. Las dinámicas de poder, tanto jerárquicas como entre pares, configuran un ambiente académico que afecta principalmente a las mujeres, quienes enfrentan mayores riesgos y obstáculos para acceder a la justicia. Este análisis subraya la urgencia de implementar medidas integrales que visibilicen estas problemáticas y generen cambios culturales e institucionales. Comprender el HAS como un problema estructural es el primer paso hacia la construcción de una comunidad universitaria donde todas y todos puedan desarrollarse plenamente, libres de violencia y discriminación.

Juntas somos más fuertes

Capítulo 4

Alcances y limitaciones de la gestión institucional dirigida a enfrentar el hostigamiento y acoso sexual

La gestión institucional se refiere al conjunto de acciones, políticas, mecanismos y recursos implementados por una institución para prevenir, atender y sancionar situaciones de hostigamiento y acoso sexuales (HAS). La gestión, en el contexto universitario, debe garantizar un entorno seguro, inclusivo y libre de violencia, promoviendo la protección de las y los estudiantes y el acceso a la justicia en casos de agresión. Sin embargo, los datos recogidos en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" revelan importantes limitaciones en las respuestas institucionales frente a estas situaciones, lo que perpetúa dinámicas de desprotección y desconfianza.

El análisis señala que solo 21 de las y los 423 estudiantes encuestados denunciaron haber sufrido HAS, vale decir algo menos del 5%, mientras el restante 95% acudieron al silencio, lo que demuestra una desconexión significativa entre la percepción estudiantil y las respuestas institucionales.

Entre la población que denunció, más de la mitad no recibió ningún tipo de apoyo por parte de la institución (tabla 13), ratificando la ausencia de respuestas efectivas frente a los casos reportados. Entre quienes denunciaron, el 52,38% indicó que no recibió nada de apoyo, el 9,52% calificó el apoyo como limitado y el 38,0% señaló haber recibido un apoyo total.

Tabla 13. Respuesta institucional a las y los denunciantes, víctimas de acoso

Respuesta institucional	Número estudiantes	Porcentajes
Apoyo inexistente	11	52,38
Apoyo limitado	2	9,52
Apoyo total	8	38,0
Total	**21**	**100,00**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

La ausencia de denuncias formales, lejos de ser una señal de la no existencia del problema, refleja una cultura institucional que no prioriza la prevención ni la atención al HAS. Los resultados vistos señalan barreras estructurales y culturales –como la falta de apoyo institucional, la desconfianza en las autoridades y el desconocimiento de los procedimientos– que requieren ser explorados con mayor profundidad.

4.1 Razones que limitan la denuncia

Las razones son motivaciones o explicaciones internas y subjetivas que llevan a una persona a decidir no denunciar un caso de hostigamiento o acoso sexuales. A diferencia de las barreras, que son obstáculos externos, las razones están relacionadas con las percepciones, emociones y experiencias de las víctimas. Estas pueden ser influenciadas tanto por factores personales como por el entorno social.

Los resultados a nivel macro de la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" señalan que entre las razones principales para mantener el silencio están vinculadas con la desconfianza en las autoridades, con la minimización del problema, con la desinformación sobre el proceso de denuncia y con el miedo a las represalias y estigmatizaciones (tabla 14).

Tabla 14. Razones por la que las y los estudiantes no reportan el acoso

Principal razón	Número estudiantes	Porcentajes
Consideré que no era un problema lo suficientemente grave.	93	21,99
No confiaba en las autoridades universitarias.	98	23,17
No sabía cómo hacerlo	63	14,89
Temía represalias	73	17,26
No señalan razones	67	15,84
Otros	29	6,86
Total	**423**	**100,00**

Fuente: elaboración propia con base en la "Encuesta sobre experiencias y percepciones relacionadas con el acoso sexual en la UMSA" (Octubre-Noviembre, 2024).

Falta de confianza en las autoridades

La desconfianza en las autoridades universitarias se posiciona como una de las principales razones para no denunciar casos de acoso. Según los datos, el 23,17% de las y los estudiantes identificaron esta falta de confianza como el motivo principal para no proceder (tabla 14). Este porcentaje pone de manifiesto una percepción generalizada de inexperiencia, desinterés y, en algunos casos, complicidad por parte de las instancias institucionales responsables de gestionar estas situaciones.

Esta percepción se ve agravada por las experiencias de estudiantes que enfrentaron importantes obstáculos al intentar denunciar. Una participante describió las dificultades burocráticas: "hay un exceso de burocracia [...] es una burocracia muy grande, que para hacer cualquier cosa tienes que ir a kárdex, con la secretaría, para llegar a la autoridad. Es muy difícil a veces" (AM-9, 21 años). Estas trabas burocráticas no solo ralentizan los procesos de denuncia, también generan frustración y desaliento entre quienes buscan justicia.

Los relatos de falta de apoyo institucional también alimentan esta percepción de desamparo. Una estudiante compartió:

> Bueno, en el caso de la facultad, había una chica que era constantemente molestada por un docente. Al final, por denunciar, tuvo que abandonar la carrera porque comenzó a recibir acoso de todo el plantel docente. Todo el plantel estaba a favor del docente acusado, aunque hubo uno que intentó defenderla. Sin embargo, al final, todos se posicionaron en su contra, lo que la obligó a dejar la carrera. Me parece que este tipo de historias son muy frecuentes [...] (MR-13, 23 años).

Este testimonio subraya la percepción sobre las autoridades, que lejos de considerarlas agentes protectores, son los llamados a reforzar un sistema que perpetúa la vulnerabilidad de las víctimas; sistema donde la inacción, la burocracia excesiva y, en suma, la falta de respaldo institucional —a más de alimentar la desconfianza en dichas autoridades — consolidan un entorno que desincentiva la denuncia y fomenta la impunidad.

Desinformación sobre el proceso de denuncia

La ausencia de información clara y accesible sobre los protocolos de denuncia se posiciona como la segunda causa principal que dificulta la atención de casos de HAS (ver tabla 14). Según los datos, el 14,89% de estudiantes desconoce la ruta de la denuncia; aspecto que tan solo ratifica la carencia de normativas visibles y accesibles para toda la comunidad universitaria. Este vacío no solo refleja la displicencia institucional, sino también la inacción de las autoridades al no priorizar la difusión adecuada de los protocolos ni la sensibilización sobre los derechos de las y los estudiantes. Esta situación queda plasmada en los testimonios:

> Entonces no sabíamos cómo se estaba manejando la situación internamente. Yo desconocía si existía algún lugar donde pudiera recibir apoyo completo, especialmente porque en ese momento no había ni siquiera un centro de estudiantes. La mejor opción que veíamos era callarnos. Ahora pienso que han realizado propagandas para generar más transparencia y defender a los estudiantes, pero en ese entonces no era así. Esto lo hablo de hace aproximadamente un año (AM-7, 24 años).

> La verdad es que no, nunca había escuchado de un lugar al que pudiera acudir para denunciar acoso. Como mencioné en mi experiencia intenté hablar con el director de carrera, pero al final no me animé. No tengo conocimiento de algún espacio donde pueda presentar una denuncia, ni siquiera entre docentes, estudiantes u otras instancias (MR-15, 24 años).

Estos relatos reflejan la desinformación generalizada y la falta de confianza en los mecanismos institucionales, quedando ellas y ellos sin un camino claro para buscar apoyo o justicia en situaciones de HAS. Es necesario que la universidad adopte medidas efectivas para garantizar que toda la comunidad universitaria conozca la existencia de los protocolos, así como su propósito y aplicación promoviendo su difusión de manera clara y accesible.

Minimización del problema

Aproximadamente el 21,99% de las y los encuestados manifestó que no denunció casos de acoso porque no lo consideraron un problema suficientemente grave (ver tabla 14). Este dato pone de relieve una cultura que tiende a minimizar la violencia, especialmente entre los hombres, quienes con frecuencia perciben los temas relacionados con desigualdad

y violencia de género como ajenos o irrelevantes para su experiencia. Esta actitud contribuye a reforzar la normalización del hostigamiento y el acoso, viéndolos como algo "común" o "parte de la vida universitaria", lo que dificulta tanto su identificación y más aún su denuncia.

Un testimonio ilustra esta percepción:

> No digo que no, pero tampoco considero que sea como un niño para decir: *'Ah, percibo un mal ambiente'*[...]. Creo que ya no somos niños ni ingenuos para no darnos cuenta de ciertas cosas. Pienso que depende de cada uno percibir y reaccionar ante lo que ocurre. No podría decir que siento el ambiente incómodo en general, tal vez parcialmente, pero considero que eso es más responsabilidad de uno mismo y no tanto de la universidad. Como te digo, podría ir a averiguar y buscar soluciones, pero creo que depende de cómo cada uno maneje las cosas. Te hablo desde una experiencia pasada, en la que aprendí a ponerle un alto a la situación. Pienso que todo depende de los límites que cada persona establece en el ambiente universitario (AC-4, 23 años).

En este relato se minimiza el acoso, y, con ello, se alienta la cultura de la indiferencia ante dicha conducta. La falta de una visión colectiva que reconozca al acoso como un problema estructural perpetúa su invisibilidad, dificultando que las víctimas se sientan respaldadas para denunciar y que las instituciones actúen de manera efectiva para prevenir y atender estos casos.

Miedo a represalias

El temor a represalias fue identificado como la tercera razón para no denunciar: el 17,26% de las y los estudiantes mencionaron las posibles consecuencias sociales de hacerlo (tabla 14). Y esto, porque temen enfrentarse a docentes, administrativos u otros agresores en posiciones de poder, quienes podrían tomar represalias afectando sus evaluaciones, retrasando su progreso académico o dificultando la culminación de su carrera.

Además, ellas y ellos perciben los procesos institucionales como potencialmente revictimizantes y poco efectivos, generando un temor adicional hacia las consecuencias de iniciar un proceso formal. Este conjunto de miedos, tanto sociales como estructurales, refuerza una sensación de vulnerabilidad y desamparo, dificultando aún más la búsqueda de justicia por parte de las víctimas.

El miedo a las represalias emerge como un factor clave que inhibe a los y las estudiantes de denunciar conductas inapropiadas o situaciones de acoso por parte de docentes u otros. Este temor no solo se relaciona con consecuencias académicas inmediatas, como el riesgo de recibir calificaciones injustas, sino también con posibles impactos futuros en un entorno donde las relaciones de poder y las conexiones políticas dentro de la universidad pueden ser determinantes. Una estudiante relata:

> [...] como yo no le hacía caso o no le seguía la corriente, su actitud hacia mí cambió. Recuerdo que en una ocasión le pedí un favor relacionado con una falta que iba a tener; quería pedirle permiso, pero su actitud cambió repentinamente. Me dijo que no, que no iba a aceptar mi permiso porque él no daba permisos a nadie [...]. Esto me hizo sentir incómoda, rara, y preferí alejarme de él. Fue muy frustrante, ya que era mi primer permiso [...]. Si me hubiera gustado [denunciar], pero en el tema del docente me daba mucho miedo que me quiera bajar nota o quiera perjudicarme académicamente (MRL-26 años).

Este temor se ve reforzado por la percepción de que los y las docentes pueden utilizar su poder y conexiones para generar consecuencias negativas. Otra estudiante señala:

> Diría que muchas veces se tiene ese miedo, ¿no? ¿Como dicen, 'se puede agarrar contigo? Y si se agarra, ¿qué vas a hacer? Todo el mundo te puede atacar o te pueden tratar mal. No se sabe qué es lo que ha pasado. Quiénes son sus conocidos y te pueden tal vez aplazar o hacer algo (MR-14, 24 años).

Además, el miedo no solo se circunscribe al ámbito académico, sino que también se extiende al nivel institucional y político, donde las posibles represalias podrían surgir incluso tiempo después:

> Nos daba miedo quejarnos porque, en el ámbito de las autoridades y la política, temíamos que las consecuencias no se dieran de inmediato, sino más adelante. Ese era el miedo que tenía, y por eso decidimos no comentar nada a ninguna autoridad (AM-7, 24 años).

Estos testimonios evidencian que el temor a represalias, tanto inmediatas como futuras, perpetúa el silencio frente a las situaciones de acoso y abuso en la universidad, subrayando la necesidad urgente de mecanismos de

denuncia que garanticen seguridad, confidencialidad y protección para las y los estudiantes.

4.2 Barreras que se anteponen al momento de denunciar

En el contexto universitario, la posibilidad de denunciar el HAS es por demás limitada, debido a la existencia de obstáculos externos que se anteponen a esta acción y que inviabilizan el acceso de las víctimas a mecanismos de denuncia y protección. Estas barreras son tanto de naturaleza organizacional –traducido en la ausencia o insuficiencia de normas, políticas y procedimientos institucionales– como sociocultural –que incluye valores, creencias y actitudes determinantes en la percepción y el manejo del fenómeno–. Ambas perpetúan la impunidad de los agresores, la vulnerabilidad de las víctimas y generan las condiciones propicias para desincentivar la denuncia.

4.2.1 Barreras organizacionales

Displicencia e inacción institucional

Las respuestas displicentes por parte de las autoridades, que tienden a trivializar o ignorar las denuncias, alientan la impunidad del acoso y niegan a la víctima su derecho a la reparación. Al respecto una estudiante relató: "Fui a la dirección y el director se burló y dijo: '*Ay, este loco*'" (AR-2, 27 años). Este tipo de reacción al tiempo de minimizar la gravedad de la situación, refuerza la percepción sobre la estructura institucional y su actitud y protección a los agresores.

A esto se suma la inacción institucional como otro factor recurrente y que se manifiesta en la falta de medidas concretas para enfrentar los casos reportados. Este rasgo de la cultura institucional refuerza la percepción de una institución que se desentiende de brindar protección a las víctimas. Una estudiante relató:

> Denuncié lo ocurrido en las [sesiones] prácticas, pero ya lo hice cuando las notas habían sido publicadas. Le comenté al docente las actitudes que había tenido conmigo, y su respuesta fue: '*Ya no será auxiliar, no te preocupes [...] y demás*'. Sin embargo, esa tampoco fue una respuesta efectiva (AR-1, 24 años).

Este tipo de reacciones reflejan una gestión meramente simbólica respecto a las denuncias, ya que, en la práctica, no se implementan medidas efectivas dirigidas a reparar el daño ocasionado a la víctima y a sancionar al agresor.

El testimonio de un grupo focal ilustra claramente los obstáculos administrativos que enfrentan las víctimas en la ruta formal para presentar una denuncia de acoso y hostigamiento sexuales:

> [...] cuando intentamos denunciar junto con una compañera fuimos a la oficina de informaciones de la universidad para preguntar dónde podíamos presentar una denuncia por acoso. Nos informaron que existía un mecanismo de denuncia y nos indicaron que debíamos ir a la Casa Rosada [Comisión de Procesos]. Al llegar allí un señor nos dijo que para denunciar algo teníamos que redactar una carta y enviarla a la Dirección de Carrera. Seguimos las instrucciones, redactamos la carta y la enviamos. Sin embargo, en la Dirección de Carrera nos dijeron que regresáramos en una semana. Al salir nos quedamos pensando: '*¿para qué enviamos la carta si no nos dieron una solución inmediata?*' Supuestamente en la Casa Rosada manejan todo lo relacionado con las denuncias, pero sentimos que la información no fue clara ni accesible (Grupo Focal-2).

Este relato, pone al descubierto el desamparo institucional y los efectos provocados en las víctimas que oscilan entre la confusión y la frustración. El desamparo por parte de la institución deriva de la inacción administrativa y que se refuerza por la indiferencia de los pares y de otras instancias dentro de la universidad. Una estudiante relató: "Nos quejamos en el centro de estudiantes y nos dijeron: '*¿[Para] qué le vas a molestar? Si él tiene poder, ¿para qué le vas a decir esto?*'" (AR-2, 27 años). Estas respuestas más allá de minimizar los hechos, desmotivan cualquier intento de búsqueda de justicia perpetuando un clima de impunidad y desprotección en el entorno universitario. Como señaló otra estudiante:

> Yo he presentado denuncias y denuncias y denuncias, pero la respuesta del Decanato nunca ha llegado. [...] Tuve que meter este año una carta firmada por un abogado, y aun así no me han respondido a mi carta [...]. Decían: 'No nos importa, no pasa nada', [...] nunca me han dado bola y es por eso que yo he llegado hasta la fiscalía (AC-6, 25 años).

La escasa o inexistente acción, además de desamparar a las víctimas, refuerza la percepción negativa sobre el sistema y de su incapacidad para garantizar

el acceso a la justicia de todas las personas. Cabe apuntar que la apreciación desfavorable del régimen de gobierno universitario no es propia tan solo de la UMSA, diversos estudios dan cuenta que es una opinión generalizada en la población estudiantil, y más cuando se trata de la violencia de género.
Los efectos de este modo de gestión provocan la apatía entre el estudiantado y desalientan sus posibilidades de proceder a la denuncia (Aguilar *et al.*, 2009).

Procedimientos administrativos ambiguos y extendidos

Cuando las y los estudiantes deciden iniciar un proceso de denuncia en la institución se enfrentan a procedimientos extensos y burocráticos. Según el *Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual* (UMSA, 2019) y el *Protocolo de prevención del acoso sexual en la UMSA* (UMSA 2024) actualmente vigente, la Oficina del Tribunal de Procesos Universitarios es la entidad responsable de gestionar estas denuncias. El proceso administrativo se inicia con la presentación formal del caso y que requiere para su admisión el respaldo de pruebas consideradas suficientes. Precisamente, la presentación de pruebas es uno de los principales obstáculos debido –entre otros– a que en los procedimientos no se especifica la cualidad que deben tener dichas pruebas; omisión que impide que las víctimas puedan sustentar los casos.

En el contexto universitario podrían considerarse como evidencias –tras un informe psicológico– los daños ocasionados por el acoso sexual en los procesos educativos de las víctimas y en su vida personal. Asimismo, deberían asumirse como pruebas fotografías, capturas de pantalla, comentarios ofensivos o invasivos en redes sociales, correos electrónicos y el testimonio de testigos, como compañeros de estudio. La falta de lineamientos claros sobre qué constituye una prueba válida limita la eficacia del procedimiento y deja a las víctimas en una posición de vulnerabilidad:

> En el grupo también notamos situaciones incómodas. Por ejemplo, un docente, no voy a decir su nombre, hacía ciertos roces cuando una compañera presentaba [una exposición]. Era algo terrible, pero no sabíamos a quién recurrir. Como grupo tampoco nos sentíamos preparados para denunciarlo, porque no teníamos evidencia. Incluso pensamos en grabarlo, pero ese docente era tan estricto que no permitía el uso de celulares (Grupo Focal-2).

Este paso inicial es solo el comienzo de un procedimiento administrativo extenso y complejo, prolongándose significativamente más allá de los tiempos estipulados en la normativa vigente. Cabe destacar la existencia y su no aplicación del *Reglamento de procesos universitarios* – elaborado por la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), 2018 – [1]. El procedimiento, excesivamente tedioso y burocrático, genera frustración entre las y los denunciantes, lo que provoca que desistan de proseguir con sus denuncias. La duración, algunas veces, puede extenderse hasta tres años, incidiendo en el desgaste emocional de las víctimas que a su vez se sitúan en una posición de desventaja frente a los agresores (Aliaga, Sangüesa y Quisbert, 2019) y quienes –en no pocos casos– continúan ejerciendo sus funciones con normalidad perpetuando dinámicas de poder desiguales y desmotivando la búsqueda de justicia:

> El sistema universitario no te brinda un método y un camino para hacer denuncias, el mismo sistema está en contra de la víctima. Seguir un proceso universitario contra un docente es palabras mayores. Como estudiante no puedes titularte hasta el día en que tu proceso termine, lo que puede tomar tres, cuatro, cinco o incluso diez años. Sin embargo, el docente sigue recibiendo su salario normal, puede estar en proceso y continuar dictando clases. Él no se perjudica, y tú, como estudiante, si pones una denuncia y haces un proceso en cuarto año tendrías que quedarte otros cuatro años más sin tu título (AR-2, 27 años).

Este relato alude directamente al *Reglamento de procesos universitarios*, que, en su artículo 30, establece que *durante la tramitación del proceso, los imputados no pueden ser suspendidos de sus funciones ni de sus derechos*. Esta disposición revela un enfoque institucional que prioriza la protección del acusado sobre la reparación y justicia para la víctima. Este desequilibrio perpetúa las dinámicas de poder desiguales afectando la estabilidad emocional y el desarrollo académico de quienes denuncian.

---

1 El procedimiento planteado en este documento incluye múltiples etapas, comenzando con la remisión de la denuncia a la Comisión de Admisión que dispone como mínimo de 30 días hábiles para verificar la legalidad, pruebas y emitir una resolución sobre su admisión o rechazo. Posteriormente el caso se asigna mediante sorteo y la Comisión de Procesos inicia un período de pruebas de 30 días hábiles mínimos antes de emitir un fallo. Luego, la Comisión Permanente de Apelación se encarga de revisar y fallar los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones de la Comisión Universitaria de Procesos.

Privilegios que refuerzan la protección de categorías del escalafón docente

El *Reglamento del Régimen académico - docente* aprobado en el XII Congreso Nacional de Universidades (CEUB, 2013-2014), organiza al cuerpo docente en tres categorías principales: honoríficos (eméritos y honorario), extraordinarios (interinos e invitados) y ordinarios (contratados y titulares).

El artículo 9 del Reglamento señala que "se otorga la distinción de Docente Emérito, al docente que alcanza la máxima categoría del escalafón o al que por Resolución del Honorable Consejo Universitario y/o solicitud del Consejo Facultativo se haga merecedor de la distinción, por servicios académicos y científicos de trascendental importancia prestados al Sistema de la Universidad Boliviana". El docente para alcanzar este nivel, emérito, debe, en promedio, haber trabajado permanentemente 20 años, periodo que le permite acumular anualmente un puntaje que lo acreditará para acceder a tal distinción.

> Identificamos que las personas que nos acosaban tenían características como poder, autoridad, popularidad, [como] los docentes eméritos, [...] que es por esa razón que tampoco denunciamos. O sea, no queríamos denunciar o [mejor dicho] no queríamos perjudicarnos más de lo que ya habíamos estado perjudicadas (Grupo Focal-1).

Como se observa alcanzar la categoría de docente emérito en la universidad es el resultado de un largo recorrido académico, que, desde la perspectiva de las y los estudiantes, genera ciertos privilegios. Según indican las entrevistas, estos docentes se han convertido en "intocables", y, por ende, en un obstáculo significativo en la lucha contra el acoso y el abuso en la universidad: "Ese grupo de docentes es básicamente la élite, la rosca, como quien diría, dentro de la universidad" (AR-2, 27 años).

La percepción de las y los estudiantes, recogidas tanto en las entrevistas como en los grupos focales, refleja juicios apresurados que sugieren que, debido a su categoría, los docentes gozan de impunidad frente a los casos de hostigamiento y acoso sexuales. Estos juicios, aunque a menudo precipitados, a veces tienen asidero en las diversas alianzas de política interna que algunos docentes eméritos han logrado articular. Esta visión refuerza posturas que justifican la inacción a la hora de denunciar, tal como lo expresa una estudiante:

> Yo siento que no es posible presentar una denuncia, el problema es la jerarquía. Es muy poca la probabilidad de que tu palabra tenga credibilidad frente a la de un docente emérito. Ellos tienen años de docencia y doctorados, mientras que el estudiante solo es estudiante o, a lo mucho, egresado (Grupo Focal-2).

Adicionalmente, esta categoría, docente emérito, está asociada a la carrera política interna de la universidad. Es decir, estos actores no solo son vistos como parte de una estructura de poder académico, sino que también se consideran piezas clave dentro de las facciones políticas que compiten por el control administrativo, financiero y estratégico de la institución. Son percibidos como figuras que concentran el poder, lo que refuerza la idea de que son intocables. Un relato particularmente alarmante ejemplificó una conducta de hostigamiento de un docente emérito:

> [...] hacía asquerosidades y obscenidades [...] dibujaba mujeres desnudas en la pizarra y, a las chicas simpáticas, les decía: *'Se parece a ti'*, preguntando a los compañeros si estaban de acuerdo. Si alguien le cuestionaba decía que era arte. Traté de denunciarlo, pero siempre respondían: *'Es docente emérito, eres tú o él'* (Grupo Focal-2).

Finalmente, aunque el reglamento no lo especifica, es importante señalar que los y las docentes eméritos, al haber alcanzado el puntaje requerido para obtener esta categoría, no están sujetos a evaluaciones anuales. Sin embargo, esto no implica que estén exentos de sanciones en caso de incumplimiento de deberes u otros comportamientos inadecuados. Según las y los estudiantes, la condición de docente emérito perpetúa su posición de poder que, en algunos casos, prolonga la posibilidad de que se produzcan comportamientos abusivos.

Estas experiencias evidencian el abuso de poder y también como, bajo el manto del prestigio académico, se trastocan las conductas inapropiadas, las que tenderán a normalizarse y justificarse. Este manejo y concentración de poder genera una sensación de indefensión entre las víctimas, quienes perciben las denuncias como esfuerzos inútiles frente a una estructura diseñada para proteger a los agresores ademas de los riegos que conlleva cualquier acción de resistencia. Al respecto, los participantes del Grupo Focal -2 respondieron: "¿Para qué voy a denunciar si quedará así? [...] Te aconsejan que mejor no denuncies porque vas a salir perdiendo vos".

Procedimientos de denuncia en la universidad: desafíos para su acceso y transparencia

La falta de accesibilidad y claridad sobre los procedimientos de denuncia representa una de las principales barreras para las víctimas de acoso. Los testimonios evidencian que los y las estudiantes desconocen las rutas formales para denunciar, lo que perpetúa el silencio y la resignación; esto se agrava con la opinión generalizada respecto a que deliberadamente se oculta información. Una estudiante señaló:

> "No se conocen estos procedimientos porque la información es muy reservada, no quieren decirte o no la conocen, y te preguntan por qué o qué quieres denunciar, antes de decirte que no la conocen" (Grupo Focal-1).

Esta situación desalienta la denuncia y refuerza la percepción de que la institución carece de un compromiso genuino con la protección de las víctimas. Como expresó otra participante: "Creo que una de las principales barreras es la desinformación y el desgaste. Te mandan de un lugar a otro, de aquí para allá, y al final una termina pensando*: 'Ya, mejor lo dejo'*. Te hacen desistir a propósito" (Grupo Focal-2). Este tipo de experiencias muestran que la desinformación y la falta de voluntad institucional se convierten en obstáculos deliberados que favorecen la inacción, debilitando la confianza de las víctimas en los mecanismos de denuncia y perpetuando la impunidad.

De igual manera, existe un marcado contraste entre la cantidad de información detallada en todas las facultades sobre trámites administrativos – como inscripciones y matrículas – y la escasa o inexistente orientación cuando se trata de agresiones sexuales y la posibilidad de denunciar. Al respecto los participantes del Grupo Focal-2 señalaron: "[...] nosotros desconocemos por completo si existe algún procedimiento para realizar una denuncia, aunque somos de diferentes carreras no tenemos información al respecto. De hecho, llegamos a la conclusión de que, tal vez, ni siquiera existe un procedimiento establecido".

En suma, son aspectos que dan cuenta de la desatención de las necesidades de seguridad y protección que demandan las y los estudiantes. Un testimonio resalta esta incongruencia: "[...], por ejemplo, cuando ingresé a la universidad me dieron muchos protocolos: cómo inscribirse, cómo hacer mis trámites.

Pero, ¿por qué no nos brindan también información o indicaciones sobre este tema?" (Grupo Focal-1). Estas omisiones institucionales no solo contribuyen a la invisibilización del acoso sexual, sino que también perpetúan un entorno en el que las víctimas se sienten desamparadas y desprotegidas.

4.1.2 Barreras socioculturales

Naturalización de la violencia en el entorno universitario

La naturalización de la violencia en el contexto universitario representa una barrera cultural profundamente enraizada, y reproducida sistemáticamente a través de las dinámicas de poder y de las relaciones jerárquicas. Docentes, administrativos e incluso estudiantes perpetúan comportamientos que afectan a distintas generaciones y que consolidan un patrón de violencia que, a fuerza de repetición, se ha normalizado. Una entrevistada explicó: "Bueno, de hecho, las chicas que entraron [antes], las que tomaron las primeras materias troncales del primer año, en su mayoría ya habían pasado por esto" (AR-1, 24 años). Este testimonio ilustra que estas prácticas son históricas y expresiones de una cultura institucional que perpetúa la violencia de género como un componente más de la vida universitaria.

Este proceso de normalización está profundamente enraizado en las experiencias de los y las estudiantes, quienes, con frecuencia, internalizan estas conductas como algo habitual dentro del contexto universitario. Como señaló una estudiante: "Le comentamos a nuestro auxiliar, que era del centro de estudiantes, y él nos dijo que el docente siempre era así y que el año pasaría rápido, como que debíamos aguantar para no tener problemas con él" (MS-17, 19 años). Esta enseñanza tácita del silencio refuerza la percepción que el acoso es una parte inherente de la dinámica académica, de la relación docente-estudiante. Debido a estas condicionantes se constata que, en muchas ocasiones, las víctimas no reconocen la frontera entre lo aceptable y lo inapropiado:

> El consejo de terceros que te dicen: '***¿para qué vas a denunciar? Mejor cámbiate de paralelo, mejor toma esa materia en verano, mejor toma el siguiente año, mejor toma con otro docente***', terminan enseñándote a naturalizar la situación, probablemente porque son personas que ya han pasado por algo similar (Grupo Focal-1).

La ausencia de regulaciones claras permite que ciertos comportamientos, como gestos aparentemente amables o halagos, sean percibidos como normales pese a que, y no pocas veces, dichos comportamientos cruzan los límites éticos. Una estudiante explicó:

> "Es fundamental saber desde qué punto puede considerarse acoso y aprender a diferenciar si ciertas conductas deberían ocurrir con un auxiliar o un docente, o si realmente un docente cruzó ciertos límites" (Grupo Focal-1).

Estas dinámicas no solo tienen un impacto negativo en el desempeño académico de la población estudiantil, sino que también vulneran la seguridad y dignidad de la misma, creando un entorno de intimidación y abuso que se percibe como parte del sistema. Como mencionó una entrevistada: "Creo que el acoso es visible, más nadie hace nada y creen que debe ser como experiencia más en la universidad" (MS-17, 19 años). La falta de reconocimiento institucional y la persistencia de estos patrones refuerzan la necesidad de implementar medidas estructurales que aborden la normalización del acoso y de debatir sobre los límites en las relaciones académicas.

Estudios internacionales respaldan esta lectura. Por ejemplo, Osborne (1995) considera que las universidades pueden convertirse en contextos particularmente desfavorables para las mujeres y en las cuales el acoso sexual y la misoginia son formas de violencia normalizadas. Estas manifestaciones afectan tanto la convivencia en las aulas, y también actúan como mecanismos de subordinación hacia las mujeres. Son prácticas de violencia que no siempre son reconocidas o estudiadas como tales, limitando la capacidad de los sistemas universitarios para responder de manera efectiva.

La evidencia presentada subraya la urgencia de implementar medidas estructurales e institucionales que desafíen la normalización del acoso. Las *medidas estructurales* incluyen cambios profundos en las políticas, normativas y sistemas fundamentales de la universidad, como la creación de mecanismos de denuncia efectivos, la reforma de marcos legales internos y la asignación de recursos para la prevención y atención del acoso. Por su parte, las *medidas institucionales* se centran en la promoción de una cultura de prevención, sensibilización y educación en todas las instancias universitarias, a través de la capacitación continua de docentes y personal administrativo, la creación de espacios seguros para la denuncia y el fomento

de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa. El objetivo de estas medidas es transformar profundamente las dinámicas de poder y violencia en estos espacios.

Estigmatización de la víctima

El miedo a ser estigmatizadas constituye una barrera cultural importante que desalienta a las víctimas de acoso sexual a presentar denuncias. En los testimonios recopilados se constata una cultura en la que las víctimas no solo enfrentan el juicio social por denunciar, sino que también se las responsabiliza por la situación que han vivido. Este fenómeno se agrava cuando otras personas, incluidas mujeres, refuerzan prejuicios que culpan a las víctimas por "provocar" o "insinuarse". Un participante de un grupo focal así lo expresa:

> Otra barrera es el miedo a que tu caso salga a la luz y termines siendo la estigmatizada o la más afectada. He escuchado varios casos en arquitectura, por ejemplo, donde juzgaban a las compañeras que denunciaban. Decían cosas como: '¿Cómo puede hablar así de un docente tan brillante?' Y otras chicas incluso comentaban que las víctimas provocaban o se insinuaban (Grupo Focal-2).

Estas actitudes, al centrar la atención en las víctimas, protegen a los agresores y consolidan una cultura de la impunidad. El temor a ser señaladas o a enfrentarse a juicios sociales obliga a algunas y algunos estudiantes a optar por el silencio: "[es muy difícil denunciar] sin que la parte denunciante salga lastimada en su imagen, porque estoy seguro de que no va a querer ser percibida como alguien quejumbroso" (AC-4, 23 años). Este contexto refuerza un entorno hostil que normaliza el acoso y deslegitima las experiencias de las y los afectados, destacando la urgencia de intervenciones que desafíen estos prejuicios y promuevan una cultura de apoyo y justicia.

La culpabilización de las víctimas está profundamente vinculada a creencias sociales arraigadas. Según Cowan (2000), estas creencias sugieren que las mujeres son responsables de las agresiones que sufren al "provocar" ciertas situaciones, mientras que los hombres son exculpados aludiendo a su incapacidad para controlar sus deseos sexuales. Estas ideas toleran y perpetúan la violencia y el acoso, generando hostilidad hacia las mujeres y sembrando un clima de desconfianza entre ellas.

En este contexto, el rechazo, la indiferencia y la desconfianza hacia las víctimas no son incidentes aislados; al contrario, son resultado de procesos de socialización de mujeres y hombres. Por lo mismo, para desafiar estos prejuicios es fundamental implementar estrategias que promuevan una cultura de apoyo, educación y justicia, centradas en desmantelar estas creencias y en reconocer las experiencias de las afectadas y afectados como legítimas. Solo así se podrá avanzar hacia la construcción de espacios académicos más seguros e inclusivos.

En conclusión, el análisis de las razones y barreras organizacionales y socioculturales presentado en este capítulo, pone al descubierto que el HAS en la UMSA es una manifestación de las dinámicas estructurales que se organizan alrededor de las desigualdades de género y de las jerarquías de poder. La ineficacia de los protocolos existentes, la insuficiente formación en género y violencia, y la inacción, por parte de las autoridades, alientan estas desigualdades y jerarquías, y, lo que a su vez, se "legaliza" la impunidad. Superar estas limitaciones requiere un compromiso institucional sólido, orientado a transformar los procedimientos y la cultura organizacional que normalizan el HAS. Solo a través de una acción coordinada, que integre formación, sensibilización y mecanismos efectivos de atención y sanción, será posible avanzar hacia la construcción de una universidad inclusiva, equitativa y segura para todas y todos.

Capítulo 5

Propuesta integral e inclusiva de intervención

La construcción de un entorno universitario libre de violencia de género requiere una ruta participativa que surja del análisis crítico y de las propuestas generadas desde la experiencia estudiantil. En esta etapa, las recomendaciones consideradas se centran principalmente en las demandas e iniciativas —en torno a la prevención y atención de HAS —identificadas por este estamento y por el grupo de expertas —docentes y exdocentes ampliamente reconocidas por su trayectoria en el tema —.

El conjunto de opiniones recabadas permite el diseño de intervenciones de prevención y atención para hacer frente a las problemáticas estudiadas (tabla 15). En futuras etapas será esencial involucrar a los restantes estamentos de la comunidad universitaria, asegurando que las acciones reflejen las experiencias, responsabilidades y capacidades de todos los actores institucionales.

Tabla 15. Propuestas estratégicas para la prevención y atención del HAS

Ejes Principales	Áreas clave de mejora	Recomendaciones de Estudiantes	Recomendaciones de Expertas
Medidas de identificación de las situaciones de violencia por razón de género	Diagnóstico y sensibilización	Guías claras para denunciar. Difusión de procedimientos. Transparencia en el proceso.	Definiciones conceptuales claras sobre acoso y hostigamiento. Comunicación transparente en protocolos.
	Educación y prevención de la violencia	Educación en prevención del acoso. Talleres sobre relaciones y límites profesionales. Campañas de visibilización y desestigmatización de la denuncia.	Programas de educación sexual integral. Sensibilización en género a toda la comunidad universitaria. Herramientas digitales y campañas.
	Acceso y recursos fuera de la institución	Conexión con entidades externas.	Colaboración con defensorías externas y redes de apoyo interuniversitarias.

Servicios de atención y asesoramiento	Confidencialidad y protección de la víctima	Anonimato en la denuncia inicial. Confidencialidad durante el proceso. Espacios seguros para las víctimas.	Garantizar anonimato y privacidad en todas las etapas del proceso. Prevención de la revictimización. Crear espacios seguros.
	Apoyo integral a las víctimas	Contención emocional desde el inicio. Protocolo de protección contra represalias. Seguimiento posterior a la denuncia.	Implementar equipos de apoyo social y psicológico especializado. Protección institucional y legal para quienes denuncian.
Formación de una instancia independiente y especializada en violencia por razón de género	Procesos de denuncia justos y eficientes	Instancias neutrales de denuncia. Comisión de evaluación independiente. Auditorías y evaluaciones regulares.	Comisiones especializadas y capacitadas en género. Monitoreo constante, sistematización y análisis de datos para mejorar protocolos.
	Justicia y sanciones	Normativas específicas para sanciones. Impacto en la carrera profesional de los agresores.	Sanciones claras y aplicadas de manera efectiva. Monitoreo y publicación periódica de denuncias a través de infografías.
	Institucionalidad, recursos humanos y económicos	Retroalimentación de víctimas y usuarios del sistema. Presión política para asignación de recursos. Inclusión de políticas en agendas institucionales.	Voluntad política y recursos adecuados. Inclusión transversal del enfoque de género en normativas universitarias.

Fuente: elaboración propia con base en los grupos focales 1 y 2 (2024) y en la mesa de expertas.

5.1 Medidas de identificación de las situaciones de violencia de género

> Me gustaría que las mujeres aprendieran a diferenciar lo que es acoso, porque muchas veces somos nosotras mismas quienes normalizamos estas situaciones. Necesitamos más información para entender qué es correcto y qué no lo es, y para aprender a decir 'no' cuando algo nos incomoda. También es fundamental saber poner límites, aunque es muy difícil hacerlo frente a una figura de autoridad. Eso es lo que me gustaría: que en los primeros semestres se enseñen estas cosas, que nos preparen mejor para enfrentar estas situaciones (MR-15, 24 años).

> Siento que hace falta mucha información, tanto para el plantel docente como para los estudiantes, porque a menudo perciben estas situaciones como si fueran un chiste o algo sin importancia (AR-3, 23 años).

> [...] tal vez sería útil realizar charlas dirigidas a los docentes para que no puedan alegar desconocimiento sobre estos temas, y también charlas para los estudiantes para que sean conscientes y eviten involucrarse en situaciones que no les traerán nada bueno (MR-13, 23 años).

Para enfrentar de manera efectiva las situaciones de violencia de género en el ámbito universitario es esencial implementar estrategias que permitan su identificación y comprensión. Además, es fundamental fomentar la sensibilización de la comunidad universitaria en su conjunto, a fin de desnaturalizar el acoso sexual y promover la solidaridad hacia las víctimas.

Este esfuerzo de identificación y comprensión de la violencia de género debe manifestarse en todos los niveles de la institución y en todas sus producciones: documentos, discursos, eventos, etc., oficiales como no oficiales. Asimismo, debe estar presente en los contenidos y actividades de las y los estudiantes – incluyendo documentos, presentaciones, reuniones, clases, seminarios y otros espacios de extensión universitaria –. Es fundamental que el tema sea tratado como tal y que sea trasversal al conjunto de actividades y productos, con el fin de fomentar una cultura de respeto, igualdad y compromiso con la prevención del acoso y la violencia.

Es indispensable, por otra parte, incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio, ya sea mediante asignaturas específicas o integrándola como un tema transversal en otras materias. Esto permitirá proporcionar herramientas teóricas y metodológicas que favorezcan la comprensión y el análisis crítico de las relaciones sociales de género y de las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.

Lo dicho exige tener como prioridad la democratización de la información, mediante materiales accesibles –guías prácticas y portales digitales que presenten información clara y concisa sobre cómo actuar ante situaciones de violencia– y prácticas educativas de amplia cobertura. Del mismo modo, es indispensable implementar talleres informativos y campañas regulares destinadas a visibilizar las rutas de la denuncia.

Aguilar *et al.* (2009) señala que ejemplos internacionales ofrecen un marco inspirador para la implementación de medidas contra la violencia de género en el ámbito universitario. El Instituto de Tecnología de California (Caltech),

el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) y el Colegio Universitario de Londres destacan por dedicar secciones específicas en sus páginas *web* para explicar qué es la violencia de género, detallando sus diferentes manifestaciones y acompañadas de ejemplos concretos. Este enfoque facilita que las personas puedan reconocer y comprender situaciones de acoso o abuso sexual.

De manera complementaria, estos autores resaltan que instituciones como la Universidad de Princeton, la Universidad de Harvard y la Universidad de Mánchester desarrollan y distribuyen materiales impresos, como trípticos y guías, diseñados para informar y educar sobre conceptos clave relacionados con la violencia de género. Estos materiales, además de incluir ejemplos prácticos para facilitar la identificación de la problemática, información sobre servicios de apoyo disponibles y el posicionamiento institucional contra la violencia de género, el acoso y el abuso sexual. Estos recursos buscan sensibilizar a la comunidad universitaria y promover una mayor comprensión sobre la problemática. En suma, son materiales que además de informar, refuerzan el compromiso de las universidades con la construcción de entornos académicos seguros y respetuosos.

Por otro lado, algunas instituciones, como la Universidad de Columbia, organizan conferencias y grupos de discusión enfocados en sensibilizar a los y las estudiantes sobre la violencia de género y las herramientas para detectarla. Estas actividades fomentan un diálogo participativo que contribuye a desnaturalizar conductas violentas y a promover relaciones saludables dentro del ámbito académico.

En resumen, las medidas para identificar la violencia de género deben combinar recursos accesibles, como materiales impresos y digitales, con actividades participativas que eduquen y concienticen a la comunidad universitaria. Este enfoque integrado facilita el reconocimiento de situaciones de violencia y fortalece las capacidades institucionales para responder de manera efectiva y preventiva.

5.1.1 Compromiso ético

Entre las recomendaciones sugeridas por los y las estudiantes para fortalecer la prevención de la violencia de género y garantizar un entorno

educativo seguro, se planteó que los y las docentes asuman un compromiso ético, eficiente y condicionado al momento de formalizar su incorporación en la universidad[2]. Este compromiso debería delimitar claramente sus responsabilidades y límites, contribuyendo a crear un ambiente más respetuoso y seguro. Durante la discusión, se destacó que, al igual que el miedo puede afectar a las víctimas, también puede generar efectos en los acosadores,estableciendo limites en su accionar. Como señaló un participante:

> "Aunque algunos docentes pudieran tener la intención de acosar, podrían abstenerse por temor a perder su fuente laboral. Aunque lo ideal sería que evitaran estas conductas por considerarlas incorrectas, la posibilidad de una sanción real podría disuadirlos" (Grupo Focal-1).

Este enfoque refuerza la importancia de implementar medidas concretas que promuevan una cultura de respeto y responsabilidad en el ámbito universitario.

En este sentido, en el proceso de admisión y designación, el docente deberá comprometerse a no caer en comportamientos considerados inadmisibles, como el acoso, el abuso de poder y otras formas de violencia; en caso de no cumplir su compromiso deberá asumir sus consecuencias. De esta manera, se busca asegurar la vigencia de una conexión directa entre el desempeño ético y la continuidad laboral; se pretende instituir el principio de tolerancia cero a toda conducta que atente contra los derechos de cada una de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

Es importante destacar que esta medida busca reivindicar el rol de los educadores como referentes éticos y, de esta manera, fomentar la transparencia y la confianza en las relaciones académicas. En función de lo mencionado, es necesario que estos actores participen en los procesos de formación dirigidos a debatir temas como los derechos humanos, la equidad de género y la prevención del acoso, entre otros.

---

2 Entre las formas de admisión docente figuran el examen de competencia y el concurso de méritos e invitación vigente en una sola gestión académica. En ambos casos se cursa un memorándum de designación, no figura un contrato.

En resumen, los nuevos términos propuestos en la relación laboral, donde lo ético es fundamental, son un medio para crear condiciones que aseguren un ambiente académico que fomente relaciones equitativas, priorizando y valorando la justicia y la integridad.

5.2 Servicios de atención y asesoramiento

> Siento que no existe un lugar seguro donde se puedan realizar denuncias, ni siquiera un espacio que permita hacerlo de forma anónima [...]. Se podría establecer un espacio claro para denunciar, que sea de manera anónima, donde las personas puedan expresar lo que han sentido, validar su experiencia y confrontar esa incomodidad que han vivido (MR-14, 24 años).

> [...] sería buena idea crear algo como un centro de denuncias en cada facultad, similar al centro de estudiantes. Este centro podría estar vinculado al propio centro de estudiantes y permitiría que las personas, de manera anónima o solo dando su nombre, puedan reportar situaciones de acoso o comportamientos inapropiados de docentes u otras personas en la universidad (Grupo Focal-2).

Las y los estudiantes señalaron que, para garantizar una atención adecuada y efectiva frente a situaciones de acoso y violencia en el ámbito universitario, es fundamental establecer servicios que integren la prevención, el asesoramiento y el acompañamiento a las víctimas. Estos servicios estarían diseñados para brindar apoyo directo a estudiantes, personal docente y administrativo, promoviendo entornos seguros y respetuosos. Asimismo, incluirían orientación específica en casos de violencia de género y acoso, así como acciones formativas dirigidas a toda la comunidad universitaria, con el objetivo de prevenir estas problemáticas y fomentar una cultura de respeto y equidad.

Como se mencionó anteriormente, Aguilar *et al.* (2009) realiza un recuento de iniciativas internacionales que ofrecen buenas prácticas para desarrollar estos servicios. Por ejemplo, universidades como la de Harvard, de Yale y el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) cuentan con oficinas específicas, como la Oficina de Prevención y Respuesta al Asalto Sexual

(*Office of Sexual Assault Prevention and Response*), que coordina programas de atención, prevención y sensibilización, incluyendo talleres educativos y apoyo psicológico. Estas oficinas no solo proporcionan espacios seguros para presentar denuncias, sino que también acompañan a las víctimas en sus procesos legales y emocionales, garantizando un enfoque integral.

De manera similar, programas como *Walden* (*Walden Peer Counseling*), de la Universidad de Yale destacan por su enfoque de apoyo entre pares, ofreciendo espacios confidenciales donde estudiantes capacitados brindan orientación a sus compañeros y compañeras. Estas iniciativas han demostrado ser herramientas clave para reducir el miedo a denunciar y facilitar un acceso inclusivo y seguro a los servicios de atención.

En resumen, un servicio integral de atención y asesoramiento debe combinar estrategias de prevención, educación y apoyo emocional, tomando como referencia modelos internacionales. La implementación de estos servicios en la UMSA puede garantizar que la comunidad universitaria disponga de herramientas efectivas para enfrentar el acoso y la violencia, promoviendo espacios más seguros, equitativos y respetuosos.

Un aspecto fundamental a tomar en cuenta para que las víctimas se sientan seguras al denunciar es la garantía de confidencialidad en todas las etapas del proceso. Esto incluye mantener en el anonimato la identidad de la o el denunciante y asegurar que cualquier información proporcionada sea manejada de manera estrictamente confidencial. Proteger la identidad de las víctimas evita represalias y reduce el temor a la estigmatización, además de alentar a reportar casos de acoso.

5.3 Formación de la Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias

> Una de las recomendaciones que proponemos es crear una instancia dedicada exclusivamente a la defensa de los derechos de los estudiantes, aparte de la Defensoría de los Estudiantes. Esto se debe a que muchos espacios se han politizado en exceso, convirtiéndose en lugares donde la mayoría busca poder. Al crear esta instancia podríamos garantizar un lugar donde las personas puedan acudir con confianza, brindándoles eficacia y seguridad. [...] también debemos

> pensar en la sostenibilidad de esta instancia, porque una vez que nosotros nos titulamos existe el riesgo de que este espacio quede en el abandono o, peor aún, se transforme en otro lugar politizado donde las denuncias queden archivadas sin respuesta. Eso es lo que ya ocurre actualmente en la Comisión de Procesos Universitarios, Asesoría Jurídica, Rectorado, Vicerrectorado y otras instancias conocidas. La idea no es que esta propuesta desaparezca, sino que se construya un apoyo colectivo y sostenido hacia las víctimas, asegurando que este espacio cumpla con su propósito y no se convierta en otro obstáculo para la justicia" (Grupo Focal-2). Es decir, si le agradas a tu director de carrera, eres parte de su línea política, o lo apoyaste para ser director, entonces recibirá tu denuncia y te brindará apoyo. Pero si no es así, tu nota, con disculpas, se va directo al basurero. Esto refleja los prejuicios que existen actualmente" (Grupo Focal-1).

Para enfrentar de manera efectiva la violencia de género en la UMSA y garantizar espacios seguros las y los estudiantes han sugerido establecer una oficina de denuncia, independiente e integrada por especialistas externos, composición que aseguraría una revisión objetiva de los casos y evitaría conflictos de interés.

Esta oficina tendría como objetivo gestionar, de manera autónoma y especializada, las denuncias de acoso y violencia de género, separándose tanto de los servicios de atención y asesoramiento como de la comisión responsable de procesos universitarios. Esta separación es crucial para garantizar imparcialidad y alentar la confianza en los mecanismos institucionales. Siguiendo las experiencias de los modelos internacionales como la Oficina de Prevención y Respuesta al Asalto Sexual (*Office of Sexual Assault Prevention and Response*) de la Universidad de Harvard y la Junta Asesora sobre Violencia Sexual (*Sexual Violence Advisory Board)* (Aguilar *et al., 2009)*), esta oficina estaría conformada por un equipo multidisciplinario de especialistas en género, derechos humanos y resolución de conflictos, asegurando una atención técnica, objetiva y neutral en todas las etapas del proceso.

Tal como se mencionó, esta oficina especializada se diferenciaría de los servicios de atención y asesoramiento por su enfoque estratégico y estructural: mientras los servicios de atención brindarían acompañamiento directo y emocional a las víctimas, la oficina estaría orientada a garantizar procesos justos y transparentes. Asimismo, su independencia respecto

a otras instancias, que podrían calificarse de tradicionales, responde a la demanda planteada por los estudiantes respecto a los vínculos jerárquicos en dichas instancias que comprometen la neutralidad y pretenden disuadir a las víctimas de denunciar. En suma, es una propuesta que busca asegurar que los casos de violencia de género sean tratados con la seriedad y la especialización que requieren y ajenos a las dinámicas internas de poder.

La implementación de una oficina especializada e independiente en la UMSA representará un avance significativo hacia la construcción de un entorno académico seguro y equitativo. Este organismo deberá responder, de manera efectiva, a las denuncias e incidir en la transformación de la cultura universitaria que omite reconocer la violencia de género como violación a los derechos humanos.

5.4 Propuesta de un protocolo integral de intervención en la problemática del hostigamiento y acoso sexuales

Como ya se ha visto, los resultados de la investigación realizada constituyen el principal insumo para la elaboración de un nuevo protocolo, recuperando buenas prácticas consideradas en anteriores propuestas. Son hallazgos que subrayan la necesidad de construir una nueva ruta, nutrida de estrategias integrales y directas, orientada a garantizar la seguridad y el respeto de los derechos de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria. Instaurar espacios de aprendizaje y convivencia libres de violencia debe ser la meta a lograr y que incluye el fomento de una cultura de respeto mutuo y de equidad.

5.4.1 Comparación entre la legislación internacional y la nacional

Como se ha señalado a lo largo del estudio, el HAS es una problemática global. Por ello, resulta esencial analizar la normativa vigente y las experiencias de implementación en algunos países de la región, identificando las mejores prácticas que puedan contribuir a la construcción de un protocolo que responda a las necesidades específicas de la UMSA (véase anexo 1: Legislaciones sobre el hostigamiento y acoso sexuales de diferentes países Latinoamericanos). Este enfoque comparativo permitirá enriquecer la

propuesta y asegurar su alineación con los estándares internacionales en la lucha contra el acoso sexual en los entornos académicos.

Siguiendo esta lógica, es posible identificar áreas clave para el fortalecimiento de políticas específicas. Si bien la *Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia* (Ley N.º 348, 9 de marzo 2013) constituye un marco integral y progresista, su implementación en entornos universitarios puede beneficiarse de aprendizajes y prácticas identificadas en otros países de la región. La tabla 16 presenta un análisis de normativas comparadas, destacando fortalezas y debilidades en el manejo del acoso y hostigamiento sexuales en otros países y ofrece perspectivas valiosas para enriquecer el protocolo de la UMSA.

Tabla 16. Comparación entre legislaciones sobre el HAS de diferentes países Latinoamericanos

País	Norma	Características clave	Vacíos y desafíos
Chile	Ley N.º 21.675	Integra la prevención del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito educativo de manera transversal. Refuerza la inclusión de contenidos sobre derechos humanos y prevención en currículos.	No detalla mecanismos específicos de implementación o seguimiento, lo que limita su eficacia práctica.
Perú	Código Penal y Ley N.º 30364	Tipifica el acoso sexual de manera integral, incluyendo actos realizados mediante tecnologías de información. Exige difusión de protocolos y formación sobre prevención en contextos educativos.	No establece directrices específicas para evaluar la efectividad de las acciones preventivas en el ámbito educativo.
Argentina	Código Contravencional y Ley N.º 26.485	Introduce sanciones específicas para acoso en espacios públicos o privados. Adopta un enfoque integral al incluir violencia psicológica y sexual como formas de violencia de género.	Las sanciones contravencionales (como trabajos comunitarios) pueden ser insuficientes frente a la gravedad de casos.
Ecuador	Código Orgánico Integral Penal y Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Tipifica el acoso sexual con sanciones según la gravedad del caso y la relación de poder. Exige rutas/protocolos especializados y recolección sistemática de datos sobre casos de violencia.	Limitaciones institucionales (recursos y formación) dificultan el cumplimiento de las disposiciones legales.
México	Legislación estatal (Aguascalientes y Chiapas)	Diferencia entre hostigamiento y acoso, con sanciones específicas según la gravedad. En Chiapas se añade sanciones como la destitución de servidores públicos involucrados.	La falta de un marco nacional unificado genera inconsistencias entre Estados.
Bolivia	Ley N.º 348 y Código de Procedimiento Penal (Art. 312 *quater*)	Tipifica el acoso sexual con sanciones severas de 4 a 8 años de prisión. Establece medidas integrales de prevención, protección y rehabilitación para mujeres en situación de violencia. Obliga a las universidades públicas a crear programas gratuitos de prevención y atención.	La implementación de programas educativos preventivos es aún limitada, con poca evaluación de su impacto real. Recursos insuficientes para garantizar la cobertura total de las medidas de atención integral.

Fuente: elaboración propia.

Fortalecimiento de la prevención y la educación

Países como Chile y Ecuador destacan por integrar en sus currículos educativos contenidos transversales sobre derechos humanos y prevención de la violencia de género. La UMSA podría adoptar un enfoque similar, asegurando que los planes de estudio incluyan la formación en igualdad de género, derechos humanos y prevención de violencia. Esto no solo sensibilizaría a la comunidad universitaria, sino que contribuiría a desnaturalizar el acoso sexual como una problemática social.

Protección y asistencia integral a las víctimas

La Ley N.º 348 de Bolivia establece mecanismos para la protección y asistencia inmediata a las víctimas, tales como albergues y apoyo interdisciplinario. La UMSA puede adaptar este enfoque creando una oficina especializada que brinde atención psicológica, legal y social a las y los estudiantes afectadas y afectados. Además, se recomienda desarrollar un protocolo claro y accesible que facilite a las víctimas conocer y ejercer sus derechos.

Judicialización y sanciones efectivas

Bolivia se distingue en la región por contar con juzgados y fiscales especializados en violencia de género. Este modelo podría complementarse dentro de la UMSA mediante la organización y capacitación de comisiones internas encargadas de procesar las denuncias de acoso sexual garantizando celeridad, imparcialidad y transparencia. A su vez, sería fundamental que el protocolo de la universidad incluya sanciones proporcionales y medidas restaurativas que desincentiven las conductas de acoso.

Recolección y monitoreo de datos

Ecuador ofrece un ejemplo relevante con su sistema de recolección de datos sobre casos de violencia y acoso en la educación superior. La UMSA podría implementar una estrategia similar creando una base de datos centralizada para registrar y analizar las denuncias, lo que permitiría identificar patrones, mejorar las políticas preventivas y evaluar la efectividad de las acciones implementadas.

Enfoque integral y coordinado

Países como Argentina promueven la articulación entre sectores educativos, sociales y judiciales para enfrentar la violencia de género. La UMSA podría liderar iniciativas que involucren a actores clave dentro y fuera de la universidad, fomentando una respuesta multidimensional que combine prevención, protección y sanción.

5.4.2 Comparación de la normativa interna de la UMSA

En consonancia con los avances legislativos a nivel de la región latinoamericana y en comparación con la normativa nacional, se ha realizado un análisis exhaustivo de los protocolos desarrollados por la UMSA desde 2018. Este compendio tiene como objetivo evaluar los alcances, eficacia y limitaciones de estos instrumentos normativos, así como identificar prácticas susceptibles de mejoras y con la posibilidad de incorporarlas en una nueva propuesta.

La existencia de tres instrumentos normativos —dos protocolos y una ruta de intervención— evidencia, en primera instancia, una voluntad política por parte de las autoridades universitarias de normar los procedimientos necesarios para enfrentar el acoso sexual (tabla 17). Esto constituye un avance significativo en el reconocimiento institucional de esta problemática, así como en la creación de herramientas para prevenir, atender y sancionar conductas que atentan contra la dignidad e integridad de las y los miembros de la comunidad universitaria.

Tabla 17. Comparativa de protocolos de prevención, atención e investigación de casos de acoso sexual en la UMSA (2018-2024)

Reglas de la UMSA	Definición de acoso	Objetivos	Procedimiento de denuncia
Protocolo de prevención del acoso sexual en la UMSA **Resolución HCU 421-2024.**	Acoso sexual es cualquier conducta física, psicológica y verbal de naturaleza sexual que atente contra la integridad y/o dignidad de una personas que sea miembro de la comunidad universitaria. Reconoce diferentes tipos de acoso leve, leve medio, grave, muy grave. Prevención primaria. Prevención secundaria. Prevención terciaria.	Proporcionar pautas claras y procedimientos específicos para prevenir, enfrentar y resolver casos de acoso sexual dentro de la comunidad universitaria de la UMSA.	Denuncia escrita o verbal, presentada a la Comisión de Procesos Universitarios de la UMSA. Investigación imparcial realizada por la Comisión de Procesos Universitario de manera oficiosa. Apoyo institucional a través de varias unidades competentes. Remisión de conclusiones a asesoría legal Las conclusiones serán remitidas al Departamento de Asesoría Legal.
Protocolo de prevención, detección y actuación antes situaciones de acoso sexual en la UMSA. **Resolución CEHCU-800/2019** **Unidad de Transparencia**		Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso sexual, con el fin de minimizar sus consecuencias en el entorno de la UMSA, estableciendo un procedimiento eficaz y ágil que aplique prevención y garantice los derechos de las victimas ante acciones atentatorias contra su dignidad e integridad.	Presentación de la denuncia, sujeta al cumplimiento de requisitos establecidos, ante el Rectorado. (Identificacióńde la víctima: Carnet de Identidad, matrícula universitaria y datos generales; Información del agresor: Identificación y relación con la denunciante; Detalles del caso: Lugar, fecha y descripción de las conductas). Gestión de la denuncia Rector instruye a Asesoría Jurídica que promueva la acción penal ante instancias competentes. Asesoramiento, apoyo y medidas cautelares universitarias Protección y apoyo a la víctima. Rector instruye al Departamento de Asesoría Jurídica el inicio del proceso en vía ordinaria. Sanciones Comisión de procesos emite pronunciamiento final según Reglamento de Procesos Universitarios.

Propuesta de reglamento para prevenir, atender, investigar y procesar el acoso sexual en la UMSA. Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU). 2018	Acoso sexual: Toda conducta sexual indeseada, que puede implicar frases sexuales, tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual, reiteradas o no, que afectan la dignidad de la mujer o del hombre, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dentro el ámbito académico o laboral. Diferencia acoso sexual físico, verbal, virtual.	Prevenir, atender, investigar y procesar el acoso sexual en la UMSA.	La denuncia puede realizarse ante la DDU de forma escrita, oral o a través de una línea telefónica gratuita, proporcionando el número de CI y la matrícula universitaria. En un plazo máximo de 72 horas, la denuncia será remitida al área de casos correspondiente para su seguimiento. En 24 horas se realiza informe al responsable. En un plazo de 48 horas se solicita información a autoridades y administración. La DDU al constatar una denuncia de acoso sexual remitirá el caso a la comisión de procesos. Remisión del caso a instancias judiciales si se trata de delitos.

Fuente: elaboración propia.

Los protocolos implementados por la UMSA entre 2018 y 2024 representan un avance significativo en la formalización de medidas destinadas a prevenir, atender y sancionar el acoso sexual dentro de la comunidad universitaria. Sin embargo, estos instrumentos presentan debilidades estructurales que han limitado su operatividad.

El protocolo vigente de la universidad presenta serias deficiencias que restringen su eficacia en la prevención y atención del acoso sexual. Entre los principales desafíos se encuentra la débil institucionalidad, reflejada en procesos confusos que generan incertidumbre tanto en las víctimas como en las personas responsables de aplicar las normativas. Aunque el enfoque preventivo está contemplado en el protocolo, este carece de acciones concretas que especifiquen tiempos, espacios y responsables, lo que dificulta su implementación efectiva. Esta ambigüedad contribuye a mantener la cultura del silencio en la comunidad universitaria, donde el acoso se normaliza y la denuncia se percibe como algo poco habitual o ineficaz, lo que dificulta el reconocimiento y la resolución de estos problemas.

Asimismo, en la etapa de denuncia se identifican fallas críticas, como la insuficiencia de garantías de confidencialidad, lo que desincentiva a las víctimas y perpetúa la inacción frente a estas problemáticas. Se suman los escasos recursos materiales y humanos calificados, incluyendo oficinas especializadas,

que profundizan la inoperancia del protocolo vigente dejando a la comunidad universitaria en una situación de vulnerabilidad frente a estas formas de violencia. Estas deficiencias subrayan la necesidad urgente de un nuevo protocolo para garantizar su aplicabilidad, efectividad y su alineación con un enfoque de género integral.

Para superar las limitaciones identificadas en el protocolo vigente resulta indispensable adoptar un enfoque integral y coordinado que priorice aspectos fundamentales como la confidencialidad en el manejo de denuncias, el monitoreo constante de la implementación de los protocolos, y el acceso equitativo y efectivo a los mecanismos de atención y denuncia. Estas medidas tienden a reforzar la confianza de las víctimas en los procesos institucionales y a contribuir a la construcción de un entorno donde las políticas contra el acoso sexual sean percibidas como herramientas accesibles y eficaces.

En definitiva, la mera existencia de protocolos no es suficiente para enfrentar el acoso sexual si no están respaldados por un compromiso institucional decidido, que se traduzca en acciones concretas y sostenidas. Es fundamental que estos instrumentos normativos sean apropiados de manera real y consensuadas por todas las y los integrantes de la comunidad universitaria. Solo así podrán trascender el ámbito formal y convertirse en una base efectiva para la creación de espacios seguros, inclusivos y libres de violencia en la UMSA.

5.5 Bases y principios de la nueva propuesta. Punto de partida

Los resultados de la investigación destacan la necesidad de establecer lineamientos claros y sólidos para diseñar un Sistema de Protección Integral contra la Violencia en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Este sistema debe sustentarse en un protocolo que sea eficaz, directo y de aplicación inmediata orientado a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexuales.

Bases normativas institucionales

La propuesta del protocolo se fundamenta en normativas institucionales clave que respaldan su implementación y garantizan su sostenibilidad en el tiempo.

- Resoluciones del XIII Congreso del Sistema Nacional de Universidades: Estas resoluciones proporcionan un marco general para la incorporación de políticas transversales de prevención y atención de la violencia.
- Resolución N.º 089/2022 de la Reunión Nacional de Interacción Social y Extensión Universitaria (Tarija, octubre 2022). Este documento institucionaliza la Red Universitaria Boliviana de *Lucha contra la violencia a la mujer* y establece dos compromisos importantes:

    - Artículo 1: La implementación en cada universidad de unidades o centros con equipos multidisciplinarios dedicados a la prevención de la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria.

    - Artículo 2: La asignación del 1% del presupuesto del IDH (Impuesto Directo a los Hidrocarburos) para financiar estas unidades o centros.

Visión

El protocolo no debe entenderse como una política de gestión desvinculada de la administración temporal de las autoridades, sino como una política institucional permanente. Su diseño busca:

- romper inercias y revertir prácticas que perpetúan el orden patriarcal al interior de la universidad.
- subvertir los mandatos culturales que normalizan el acoso y la violencia, generando una transformación estructural en la cultura institucional.

Bases normativas y buenas prácticas

El protocolo se alinea con:

- Normativa internacional: basado en los lineamientos y estándares de políticas globales en materia de violencia de género.
- Normativa nacional: vinculado a leyes como la Ley N.º 348 que garantiza a las mujeres una vida libre de violencia.
- Normativa institucional: enriquecido con resoluciones internas que fortalecen su aplicabilidad.

Objetivos

La propuesta tiene como metas:

- Disminuir la incidencia del HAS en la comunidad universitaria.
- Garantizar el cumplimiento normativo acorde con los estándares internacionales y con las mejores prácticas implementadas en otras universidades.
- Construir un entorno seguro y respetuoso que promueva la igualdad y la justicia al interior de la UMSA.
- Reforzar la relevancia de un protocolo integral como herramienta estratégica para transformar la realidad universitaria y crear un ambiente seguro y libre para el aprendizaje y la producción de conocimiento.

5.5.1 Creación de la Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias (UAPVU) como condición previa a la aplicación del protocolo

Objetivo

La UAPVU responde a la urgente necesidad de prevenir y atender las violencias en la universidad, garantizando el bienestar de toda la comunidad universitaria y promoviendo valores de respeto, igualdad y convivencia pacífica. Su creación refuerza el compromiso de la UMSA con el derecho a una educación libre y segura, así como su papel en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Este espacio autónomo permitirá enfrentar las problemáticas de violencia desde un enfoque integral, protegiendo los derechos de las y los estudiantes y demás integrantes de la comunidad universitaria. Además, la UAPVU será un ente vigilante de la correcta aplicación de las medidas establecidas en el protocolo.

Sostenibilidad y recursos

Para garantizar la sostenibilidad de la UAPVU será indispensable:

- La asignación de recursos económicos específicos: se debe establecer un presupuesto anual que permita a la unidad

operar con eficacia y atender oportunamente los casos de hostigamiento y acoso sexuales.

- Contar con infraestructura adecuada: dotar a la UAPVU de instalaciones accesibles, seguras y confidenciales para la recepción de denuncias y la atención integral.
- Contar con un equipo profesional especializado: la unidad deberá estar conformada por profesionales de distintas disciplinas, tales como trabajo social, psicología y derecho.

Funciones principales

- Atención integral: brindar apoyo psicológico, legal y social a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.
- Prevención: diseñar y ejecutar campañas educativas y de sensibilización para desnaturalizar las violencias en la comunidad universitaria.
- Supervisión y monitoreo: asegurar la correcta implementación y cumplimiento de las medidas establecidas en el protocolo.
- Recepción de denuncias: actuar como primer punto de contacto de las víctimas, garantizando confidencialidad y acompañamiento en todo el proceso.

Impacto esperado

La creación de la UAPVU será un hito institucional que contribuirá a:

- Reducir la incidencia de hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA.
- Generar confianza en las y los integrantes de la comunidad universitaria respecto a los mecanismos de denuncia y protección.
- Promover una cultura universitaria basada en la igualdad, el respeto y la convivencia pacífica.

5.5.2 Estrategias de prevención, sensibilización y formación en el marco del protocolo integral contra el hostigamiento y acoso sexuales

Sin estrategias claras y sostenidas de sensibilización y educación, la violencia y el acoso sexual continuarán siendo normalizados o invisibilizados dentro de

la universidad. El protocolo, por tanto, no debe concebirse únicamente como una herramienta reactiva, sino también como una estrategia preventiva, orientada a transformar las relaciones interpersonales y las dinámicas de poder en el entorno universitario.

Prevención como pilar del protocolo

El protocolo integra estrategias de prevención destinadas a promover cambios en los patrones sociales y culturales de comportamiento. Estas estrategias incluyen campañas de sensibilización, materiales educativos y formación continua para la comunidad universitaria. Aunque la prevención es una tarea permanente, por razones didácticas se ha separado de las etapas específicas del protocolo que abordan la ruta de atención a las víctimas de HAS.

La prevención del HAS debe implementarse mediante un Plan Integral de Prevención, estructurado bajo una planificación anual que garantice acciones sistemáticas y sostenidas. Este plan debe incluir la realización de campañas permanentes de difusión y capacitación, asegurando que toda la comunidad universitaria participe periódicamente de las sesiones de sensibilización y formación específicamente diseñadas, para enfrentar las dinámicas, consecuencias y mecanismos de prevención de estas violencias. Las actividades deben ser accesibles, inclusivas y ajustadas a las necesidades de los distintos estamentos universitarios, promoviendo un entorno de respeto, igualdad y seguridad para todas las personas.

Objetivos de la prevención

- Evitar situaciones de acoso sexual: reducir factores de riesgo y eliminar condiciones que fomenten el acoso.
- Fomentar un entorno seguro y libre de violencia: promover una cultura de respeto y equidad.
- Proteger a las posibles víctimas: garantizar el bienestar de estas personas y proporcionarles herramientas claras sobre cómo actuar frente a una situación de HAS.

Elementos clave

Formación continua. La educación es un pilar fundamental en la prevención del acoso sexual dentro de la comunidad universitaria. Es indispensable

implementar talleres y capacitaciones obligatorias y periódicas dirigidas a todos los miembros de la institución, asegurando que los contenidos sean adecuados a cada grupo etario y al rol que desempeñan dentro de la universidad. Estas actividades deben incluir:

- Talleres periódicos de sensibilización y empoderamiento dirigidos a que mujeres y hombres se doten de herramientas que les permitan enfrentar situaciones de violencia sexual. Estos talleres deben ser concebidos como espacios de discusión colaborativa y deben ser promovidos y sostenidos por la institución.
- Materiales informativos y guías educativas que expliquen de manera clara las conductas propias de acoso sexual. La intencionalidad de esta información se dirige a desnaturalizar estas formas de violencia.

Medidas preventivas concretas. Además de las actividades educativas y campañas de sensibilización, es crucial establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual:

- Promoción de una cultura de respeto y liderazgo positivo: fomentar en todos los niveles institucionales actitudes y comportamientos que refuercen valores de igualdad, dignidad y no violencia.
- Socialización de la ruta de denuncia y atención: asegurar que todas las personas conozcan los procedimientos establecidos para reportar y atender casos de acoso sexual, garantizando la accesibilidad de esta información.

Campañas de sensibilización y difusión. Las campañas de sensibilización deben ser periódicas, accesibles y de alto impacto. Su diseño debe contemplar:

- Difusión de información clave: utilizar afiches, volantes, redes sociales y plataformas digitales institucionales para divulgar de manera gradual y clara las conductas que constituyen acoso sexual, desde las más leves hasta las más graves, con el objetivo de desnaturalizar estas prácticas.
- Fomentar la reflexión individual: incluir mensajes dirigidos a personas que cuestionan si sus propias conductas podrían ser consideradas acoso sexual.
- Promoción de derechos y responsabilidades: destacar

los derechos de las víctimas, así como los mecanismos institucionales disponibles para la denuncia, la atención y el apoyo. Paralelamente, enfatizar el rol activo de cada miembro de la comunidad para prevenir y denunciar el acoso sexual, fortaleciendo una cultura de respeto mutuo.

- Formatos visuales y audiovisuales atractivos: elaborar infografías, videos breves y materiales adaptados a redes sociales que sean especialmente efectivos para captar la atención de las y los jóvenes. Se debe velar por que estos productos mantengan un tono formal y respetuoso frente al tema.

Uso de herramientas tecnológicas clave. La incorporación de herramientas tecnológicas puede mejorar significativamente la prevención y atención del acoso sexual. Entre las principales destacan:

- Código *QR* en predios universitarios: en cada espacio físico de la universidad se habilitará un código accesible para docentes, estudiantes y personal administrativo. Este recurso permitirá a los usuarios:

  - Consultar la ruta a seguir en caso de sufrir hostigamiento o acoso sexuales.

  - Acceder de manera rápida a información clave sobre derechos, procedimientos y recursos de apoyo.

- Chat Bot informativo: herramienta basada en inteligencia artificial (IA), estará diseñado para simular una conversación con los usuarios finales. Este recurso:

  - Será actualizado periódicamente con material informativo relevante y de fácil comprensión.

  - Permitirá a las y los afectadas y afectados identificar si el caso que enfrentan constituye un caso de HAS.

  - Explicará de manera clara y accesible los procedimientos establecidos en el protocolo.

Espacios de discusión conjunta. Para fortalecer las acciones preventivas la universidad debe habilitar instancias de diálogo participativo que incluyan:

- Encuentros por facultades o carreras: grupos reducidos de discusión, conformados entre 7 a 15 personas, orientados a abordar de manera directa y en un entorno acogedor, horizontal y libre de jerarquías, las problemáticas relacionadas con el acoso sexual en sus contextos específicos. Estos encuentros buscan fomentar la confianza y el intercambio de experiencias entre los participantes, permitiendo identificar dinámicas particulares y proponer soluciones adaptadas a cada entorno.
- Encuentros amplios e interestamentales: espacios que integren a representantes de distintos estamentos para analizar los resultados de los encuentros locales en facultades o carreras, generar acuerdos institucionales y, si corresponde, avanzar en la creación o mejora de los protocolos.

Impacto esperado

Los impactos de las acciones planteadas son significativos y abarcan diversos ámbitos:

En primer lugar las acciones deberán contribuir a transformar las actitudes, creencias y prácticas que perpetúan las desigualdades y normalizan conductas violentas; en consecuencia, el cometido de dichas acciones es promover una cultura institucional centrada en la igualdad de género y los derechos humanos, consolidando un entorno universitario libre de violencia con capacidad para prevenir y erradicar el HAS.

En segundo lugar, estas medidas deben orientarse a fortalecer el compromiso de la universidad con el bienestar y la seguridad de su comunidad. Esto implica reducir la incidencia de casos de HAS y fomentar el acceso equitativo y efectivo a la justicia, esfuerzos que potenciarán la atención adecuada a las víctimas, quienes percibirán el respaldo de un sistema institucional sólido.

Por último, estas acciones implican instalar un entorno universitario informado y proactivo, donde todos los integrantes de la comunidad asumen un rol activo en la prevención y erradicación de estas formas de violencia. Esto no solo promueve el respeto mutuo, sino que también refuerza la protección de los derechos de todas las personas dentro de la universidad.

5.6 Protocolo de intervención

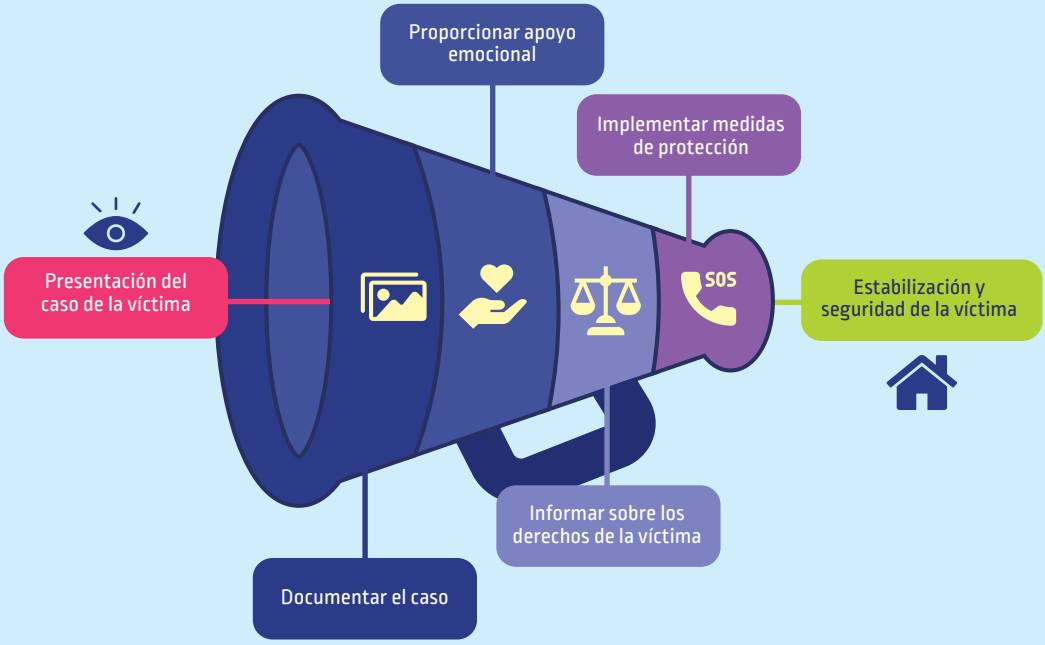
El protocolo integral propuesto establece un enfoque estructurado y sistemático para enfrentar los casos de HAS en la universidad, priorizando la protección de los derechos de las y los afectados y garantizando una intervención efectiva, confidencial y sin revictimización. Este documento se articula en cuatro etapas:

- Etapa I: Admisión.
- Etapa II: Denuncia.
- Etapa III: Protección y seguimiento.
- Etapa IV: Resolución final. Procesos universitarios.

PROTOCOLO INTEGRAL DE INTERVENCIÓN

Fuente: elaboración propia

Figura 9. Etapa I: Admisión



Fuente: elaboración propia

Objetivo

Recepción inicial de personas afectadas: estudiantes, docentes y personal administrativo, estableciendo un ambiente de confianza y confidencialidad.

Proceso

- La persona afectada presenta su caso mediante una expresión verbal, escrita o reporte inicial.
- Se genera una ficha social para documentar la situación, registrando insumos para estadísticas e informes.
- Se evita el manejo político del caso y se toman medidas para prevenir la revictimización.

Contención y apoyo

Durante la etapa de admisión de casos de HAS, se implementarán estrategias

integrales de apoyo social y psicológico para estabilizar a las personas afectadas, ofreciéndoles herramientas para enfrentar la crisis. Asimismo, y considerando que el apoyo a las personas debe enfocarse en fortalecer sus capacidades para superar dificultades, se promoverá el empoderamiento personal y su autoconfianza. Esto debe sustentarse en redes de apoyo que involucren a la comunidad universitaria y, cuando sea necesario, incluya recursos humanos externos.

La Unidad de Atención y Prevención de Violencias Universitarias (UAPVU) deberá proporcionar espacios seguros y confidenciales, donde las personas afectadas puedan expresar libremente sus emociones y se reconozcan sus sentimientos; deberá brindar a las victimas una escucha activa y técnicas de manejo del estrés. Estas acciones buscan que estas personas recuperen inmediatamente su bienestar integral, autonomía y retomen sus actividades académicas o laborales con seguridad y confianza.

Mecanismos de protección inmediata

El protocolo establece un conjunto de mecanismos de protección inmediata para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas afectadas por HAS. Estas medidas se activan en casos donde existe un riesgo para la persona, proporcionando un entorno seguro y minimizando el impacto de la situación.

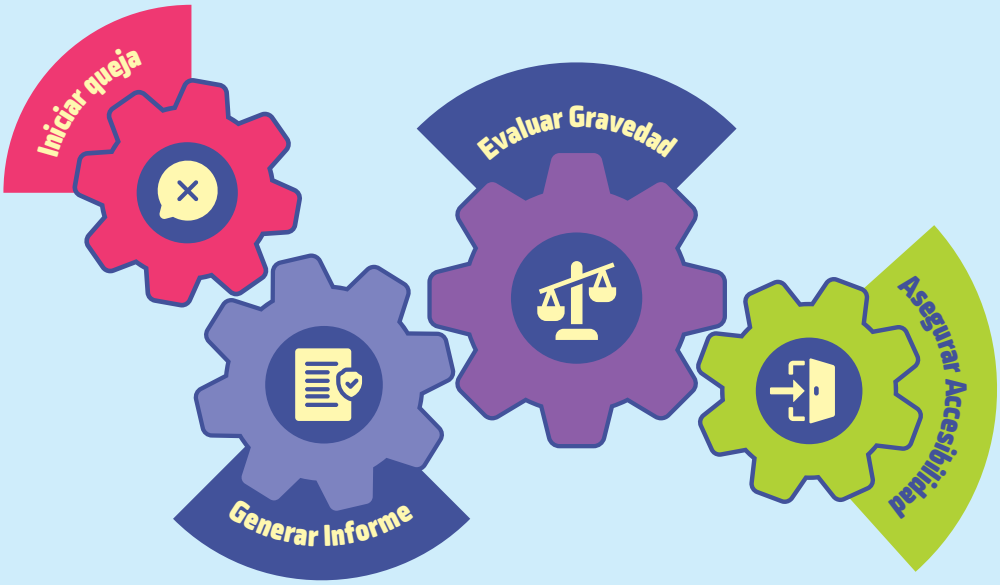
Garantías de seguridad para la víctima

- Prohibir al agresor que se acerque a la persona afectada.
- Evitar el contacto entre la víctima y el agresor, cambiándola de paralelo o de carga académica.
- Otorgar licencia temporal para no asistir a clases o cumplir funciones académicas.

Requerimientos de servicios paralelos

- Evaluación médica y certificación que documente cualquier daño físico o psicológico.
- Terapia psicológica a fin de mitigar el impacto emocional de la experiencia.
- Asesoría legal que oriente y evalúe las opciones disponibles para respaldar el caso ante instancias administrativas o judiciales.

Figura 10. Etapa II: Denuncia



Fuente: elaboración propia

Objetivo

Formalizar y ratificar la denuncia asegurando canales accesibles y confidenciales.

Proceso

Modalidades de presentación de denuncias

- Las denuncias pueden realizarse a través de canales presenciales, telefónicos o virtuales, facilitando el acceso a toda la comunidad universitaria.
- No se aceptan denuncias anónimas, asegurando la transparencia y permitiendo el seguimiento adecuado de cada caso.

Gestión de denuncias

La unidad responsable de recabar las denuncias elaborará un informe detallado

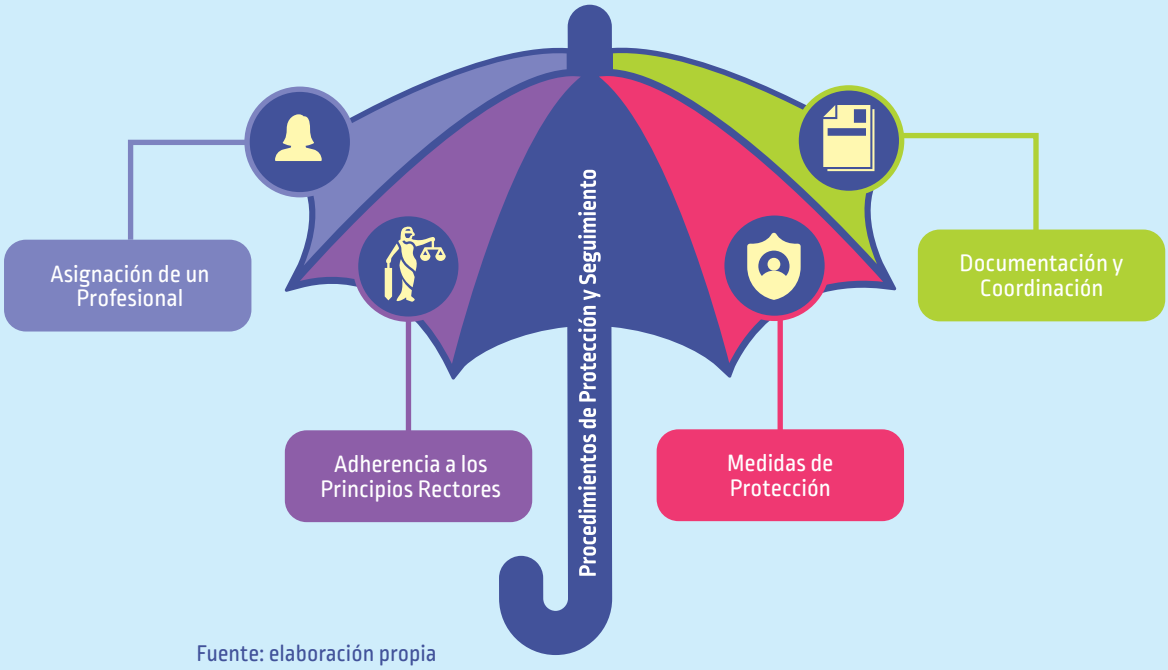
de cada caso, documentando los hechos y evitando la revictimización mediante una atención empática y profesional.

En este informe se incluye una evaluación de la gravedad del evento, que permitirá establecer las medidas de protección inmediatas y las acciones correspondientes.

Ubicación y accesibilidad

La oficina destinada a la recepción de denuncias debe garantizar la seguridad y confidencialidad de las personas denunciantes. Para evitar cualquier posible estigmatización o exposición,esta oficina no debe ubicarse en predios de unidades académicas, sino en espacios administrativos, asegurando que sea accesible a todos los miembros de la comunidad universitaria.

Figura 11. Etapa III: Protección y seguimiento



Fuente: elaboración propia

Objetivo

Garantizar medidas de protección inmediatas y realizar un seguimiento integral del caso.

Proceso

Atención profesional especializada

El equipo responsable, conformado por profesionales de las áreas de trabajo social, psicología y derecho, debe garantizar un espacio seguro construido con:

- Calidad y calidez en la atención, promoviendo un trato empático, respetuoso y profesional que brinde confianza y seguridad a la persona afectada.
- No revictimización, evitando juicios, humillaciones o prácticas que generen mayor daño emocional.

- Confidencialidad absoluta, manejando el caso de manera reservada para proteger la privacidad de las personas afectadas.
- Espacios seguros donde las víctimas puedan expresarse sin temor ni prejuicios.

Medidas de protección

Se deberá implementar acciones que complementen y refuercen aquellas dirigidas a la protección inmediata y que tiene como objetivo salvaguardar los derechos de las personas afectadas durante todo el proceso.

Apoyo psicológico y seguimiento

Se brindará apoyo psicológico permanente para estabilizar emocionalmente a las personas afectadas y acompañarlas en su recuperación. Además, se realizará un seguimiento continuo de su desempeño académico o laboral promoviendo su bienestar integral.

Documentación y monitoreo

Todas las acciones deben documentarse cuidadosamente para generar:

- Indicadores cuantitativos sobre denuncias, tiempos de resolución y confianza percibida.
- Informes de acompañamiento y mapeos de actores clave para identificar áreas de mejora en la implementación del protocolo.

Figura 12. Etapa IV: Resolución final

Fuente: elaboración propia

Objetivo

Resolver el caso a nivel interno o, si corresponden remitirlo a la justicia ordinaria si corresponde.

Resolución a nivel interno

En este nivel, la universidad, a través de la Comisión de Procesos Universitarios, evaluará la gravedad del daño causado y emitirá un fallo de resolución final. Este fallo puede incluir:

- Sanciones administrativas como suspensiones temporales del agresor o agresora.
- La separación definitiva de la institución en casos identificados como graves.

La resolución final de un caso de HAS se da cuando las medidas adoptadas son consideradas suficientes para proteger a la víctima y garantizar un entorno seguro dentro de la universidad. Para fortalecer este proceso se recomienda

que la Unidad de Procesos Universitarios –Anteriormente División de Apoyo Administrativo al Tribunal de Procesos Universitarios –, dependiente de la Rectoría, implemente un programa de capacitación especializado para sus miembros con los siguientes objetivos:

1. Fortalecer las competencias en el manejo de casos de HAS: capacitar a los integrantes de la oficina en aspectos técnicos, legales y éticos para garantizar que los procedimientos sean llevados a cabo con profesionalismo y sensibilidad hacia las personas afectadas.

2. Promover el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género: asegurar que los casos sean tratados desde una visión que priorice la equidad, la justicia y el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

3. Fomentar habilidades en la prevención de la revictimización: desarrollar competencias en la atención a las víctimas para evitar que sean expuestas a situaciones que puedan generar mayor daño emocional o psicológico durante el proceso.

4. Actualizar conocimientos sobre normativa y estándares internacionales: incluir en la formación los marcos normativos vigentes y las mejores prácticas internacionales en la resolución de casos de HAS.

5. Asegurar procedimientos confidenciales y efectivos: reforzar el manejo confidencial de los casos, la emisión de fallos justos y el seguimiento adecuado de las medidas impuestas.

La implementación de este programa contribuirá a que la Unidad de Procesos Universitarios, a través de la Comisión de Procesos Universitarios, garantice la resolución efectiva de los casos, además de fortalecer la confianza en los mecanismos institucionales, y promover un entorno universitario más seguro y respetuoso.

Las disposiciones internas de la UAPVU deben estar respaldadas por la normativa institucional para garantizar la legitimidad de las decisiones y su adecuada implementación. Estas medidas deben asegurar que la universidad actúe de manera coherente y efectiva frente a los casos de HAS, reforzando su compromiso con la protección de las personas afectadas.

Resolución a nivel externo

Cuando el caso se considera un delito público, se remite a las instancias de justicia ordinaria para el debido proceso legal. En estos casos, la universidad deberá asumir un rol activo en:

- Propiciar la denuncia formal ante las autoridades competentes.
- Brindar apoyo legal integral a la afectada o afectado.
- Hacer seguimiento del proceso judicial para garantizar que los derechos de la víctima sean respetados y protegidos.

5.7 Bases para consolidar políticas que garanticen una universidad libre de violencia

Consolidar una universidad libre de violencia requiere el diseño e implementación de políticas integrales que aborden de manera estructural las diversas manifestaciones de HAS. Estas políticas deben garantizar mecanismos sólidos de prevención, protección, atención y sanción, asegurando la construcción de un entorno seguro, equitativo y respetuoso para toda la comunidad universitaria.

Elementos fundamentales

Erradicación de la normalización del HAS: Es esencial desnaturalizar las conductas de acoso, rompiendo patrones culturales que perpetúan estas prácticas. Esto implica fortalecer la universidad mediante:

- Protocolo claro y transparente.
- Procesos accesibles y confidenciales.
- Garantías de confiabilidad en la respuesta institucional.

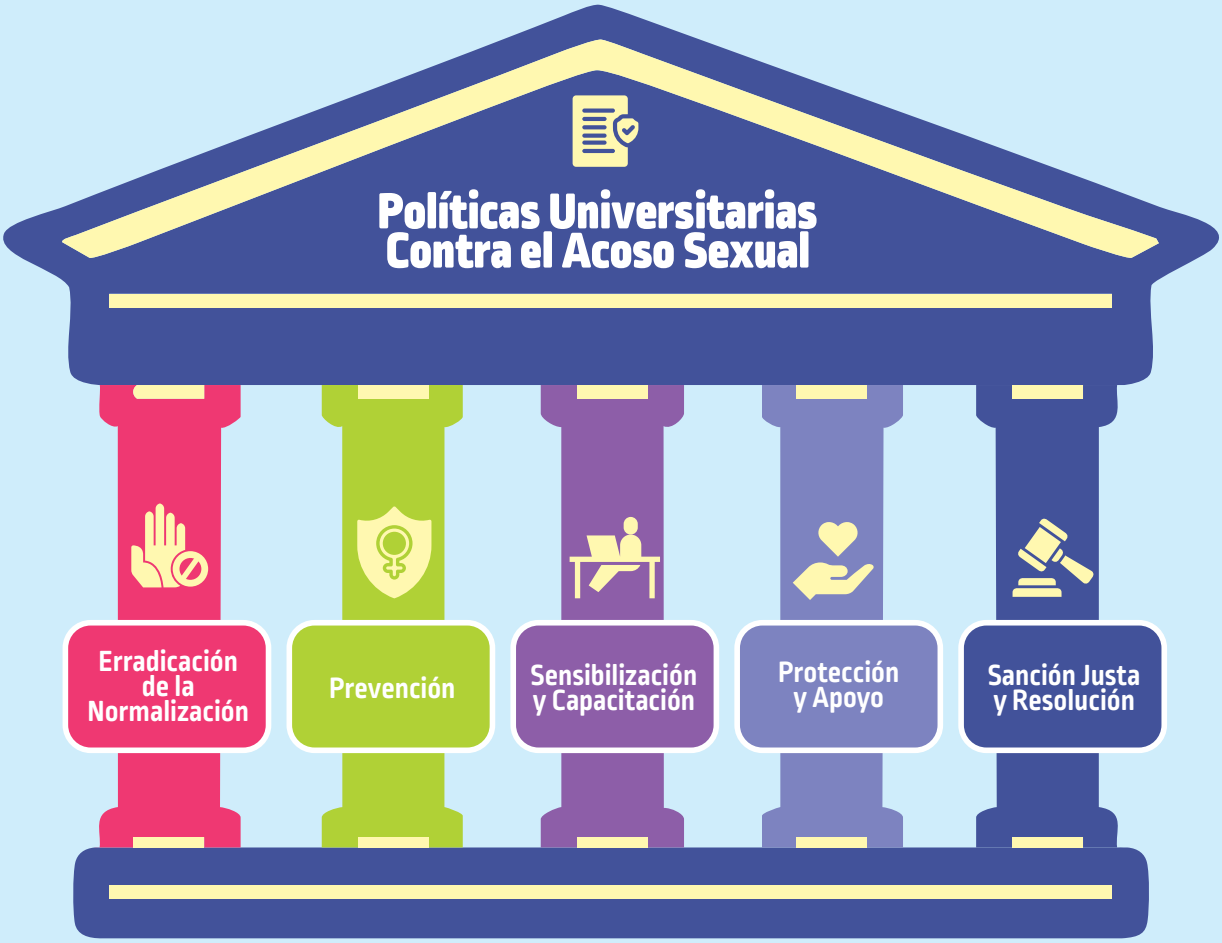
Ejes centrales de las políticas contra el HAS:

- Prevención: diseñar estrategias educativas y de sensibilización para evitar situaciones de HAS.
- Sensibilización y capacitación: promover programas permanentes de formación dirigidos a toda la comunidad universitaria, orientados a identificar y prevenir el acoso sexual.

- Protección y seguimiento: implementar medidas inmediatas para resguardar a las personas afectadas, acompañando su recuperación y desarrollo académico o laboral.
- Sanción, reparación y resolución: establecer procedimientos justos y transparentes para sancionar a los agresores y garantizar la reparación integral de las víctimas.
- Cultura institucional de respeto, equidad e igualdad: generar un cambio cultural que promueva relaciones igualitarias y un ambiente universitario basado en los derechos humanos.

Figura 13. Ejes centrales de las políticas contra el HAS

Fuente: elaboración propia



CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Alta prevalencia y normalización del acoso sexual en la UMSA

El acoso sexual en la UMSA es un problema generalizado, evidenciado por un porcentaje significativo de estudiantes que reportan haber sido víctimas o conocer a alguien que ha experimentado esta forma de violencia. Estos resultados reflejan la magnitud del problema y subrayan que el hostigamiento y el acoso sexuales han sido normalizados en el ámbito académico. Esta normalización permite que estas conductas se perpetúen sin una respuesta adecuada.

La prevalencia del acoso sexual no puede ser vista de manera aislada; es un síntoma de las desigualdades estructurales que atraviesan las relaciones de poder en la universidad. Las dinámicas patriarcales que posicionan a las mujeres en situaciones de subordinación son reforzadas por una cultura institucional que carece de herramientas efectivas para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual. Este fenómeno afecta de manera desproporcionada a las mujeres pero también impacta a hombres y personas de otros géneros, lo que evidencia que las relaciones abusivas no se limitan a una sola dinámica de poder, sino que están incrustadas en el tejido mismo de las relaciones sociales en la universidad.

Reconocer la prevalencia del hostigamiento y el acoso sexuales es el primer paso para desnaturalizar estas conductas. La UMSA debe asumir un rol activo en la transformación cultural, fomentando entornos de respeto y seguridad a través de políticas y programas.

Diversidad en las formas de hostigamiento y acoso sexuales

El hostigamiento y el acoso sexuales en la UMSA se manifiestan de diversas maneras, que van desde conductas aparentemente menores, como miradas incómodas o comentarios de connotación sexual, hasta insinuaciones directas, presiones para establecer relaciones no deseadas y contactos físicos sin consentimiento. Estas formas de acoso no solo son dañinas en sí mismas, sino que también generan un ambiente hostil y poco propicio para el aprendizaje y el desarrollo académico.

Las encuestas y entrevistas revelaron que estas prácticas no están restringidas a interacciones jerárquicas entre docentes y estudiantes, también son comunes en relaciones horizontales entre compañeros y compañeras de clase. Esto pone en evidencia que el hostigamiento y el acoso sexuales no es solo un problema de abuso de poder jerárquico, sino también una manifestación de actitudes discriminatorias y estereotipos de género que atraviesan todas las relaciones en el ámbito académico.

Esta diversidad en las formas de acoso sexual subraya la necesidad de que las políticas de prevención y atención sean integrales y estén diseñadas para enfrentar la amplia gama de conductas que lo constituyen. Además, es crucial normar y poner en vigencia un código de ética que rija a los diferentes estamentos de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, administrativos).

Perfil de agresores y agresoras y dinámicas de poder

Los principales agresores identificados en esta investigación son compañeros y compañeras de clase y docentes. En el primer caso, las dinámicas de acoso suelen estar marcadas por comentarios inapropiados, burlas y comportamientos invasivos que buscan ejercer presión o control sobre las víctimas. Estas dinámicas reflejan cómo las desigualdades de género y los estereotipos sexistas se reproducen en las relaciones horizontales, normalizando el hostigamiento y el acoso sexuales como parte de las interacciones cotidianas.

Por su parte, el hostigamiento y el acoso sexuales perpetrados por docentes evidencia un abuso de poder jerárquico que agrava la vulnerabilidad de las víctimas. La posición de autoridad y la dependencia académica de las y los estudiantes permiten que estas conductas sean encubiertas o ignoradas, ya que las víctimas temen que las denuncias repercutan negativamente en su desempeño académico. Esto pone en evidencia la necesidad de cuestionar y transformar las estructuras de poder en la universidad que permiten que estas conductas se perpetúen sin consecuencias significativas para los agresores y agresoras.

Comprender el perfil de las y los causantes del daño y analizar las dinámicas de poder que configuran el hostigamiento y el acoso sexuales son aspectos esenciales para abordar las raíces de estas problemáticas. Esta comprensión es fundamental para diseñar estrategias efectivas de prevención y sanción.

Persistencia de una cultura del silencio

La investigación identificó una cultura del silencio profundamente arraigada en la UMSA y de la que comulgan un significativo número de víctimas debido al temor a represalias, a la desconfianza en los mecanismos institucionales y al estigma asociado a las denuncias de acoso sexual. Este silencio no solo invisibiliza el problema, también refuerza la impunidad permitiendo que las agresoras y agresores continúen con sus comportamientos sin enfrentar consecuencias.

Las y los estudiantes entrevistados mencionaron que las denuncias son percibidas como ineficaces, ya que no se garantiza la confidencialidad ni se aplican sanciones claras y justas. Esta percepción desincentiva la acción, perpetuando un ciclo donde las víctimas deben cargar con el peso emocional y social de sus experiencias sin acceso a instancias neutrales ni apoyo de la justicia.

Superar esta cultura del silencio requiere un esfuerzo conjunto de todas las instancias de la universidad para garantizar mecanismos de denuncia seguros, accesibles y efectivos. Además, es fundamental promover en toda la comunidad universitaria procesos de sensibilización que desnaturalicen el acoso sexual y fomenten la solidaridad hacia las víctimas.

Impacto emocional, social y académico en las víctimas

El hostigamiento y el acoso sexuales tienen consecuencias devastadoras en las víctimas, afectando su bienestar emocional, sus relaciones sociales y su desempeño académico. En el plano emocional, muchas víctimas experimentan un conjunto de emociones negativas como el miedo, la culpa y la desconfianza, así como la aparición de cuadros de ansiedad síntomas asociados a la depresión, lo que puede derivar en problemas de salud mental más graves. Estas experiencias no solo limitan su capacidad de concentrarse y participar activamente en su educación, sino que también afectan distintas dimensiones del bienestar psicológico como la autoaceptación, la autoimagen, la capacidad de crear relaciones positivas, la autonomía y el dominio ambiental.

Socialmente las víctimas suelen aislarse para evitar el contacto con sus agresoras o agresores, lo que restringe su participación en actividades académicas y sociales. Este aislamiento impacta en su desarrollo personal y

reduce sus oportunidades de construir redes de apoyo fundamentales para su bienestar.

En el ámbito académico las consecuencias son igualmente significativas. Muchas víctimas reportaron una disminución en su rendimiento, causado por el presentismo –dificultad para concentrase y seguir el ritmo de una clase – o ausentismo –dificultad para asistir a clases e incluso abandono de sus estudios –. Estas dinámicas vulneran los derechos de las víctimas y afectan el clima académico general, comprometiendo la calidad educativa de la institución.

Enfrentar estas consecuencias requiere un enfoque integral que incluya apoyo psicológico, social y académico, así como medidas institucionales claras que garanticen la seguridad y el respeto en todos los espacios universitarios.

Deficiencias en la respuesta institucional

La ausencia de protocolos claros y efectivos para prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexuales es una de las principales barreras identificadas en esta investigación. Aunque la UMSA cuenta con normativas generales sobre violencia de género, estas no se traducen en mecanismos accesibles y funcionales para las y los estudiantes que enfrentan estas situaciones.

La insuficiencia o ausencia total de formación en la temática de género del personal docente y administrativo agrava esta problemática, ya que limita su capacidad para responder de manera adecuada y sensible a las denuncias. Por lo mismo, las y los estudiantes perciben a las autoridades como inactivas o cómplices, lo que refuerza su desconfianza en la institución.

Para superar estas deficiencias es imprescindible que la UMSA desarrolle e implemente protocolos específicos, establezca instancias especializadas en atención a víctimas y capacite a toda la comunidad universitaria en temas de género y prevención de las violencias.

Necesidad de un enfoque integral e inclusivo

El enfoque integral e inclusivo propuesto en esta investigación ofrece una hoja de ruta clara para abordar de manera efectiva el HAS en la UMSA. Este

enfoque reconoce la importancia de visibilizar las dinámicas estructurales que perpetúan estas violencias, promoviendo el respeto mutuo, la equidad y la participación de toda la comunidad universitaria.

Desde una perspectiva inclusiva se enfatiza en la urgencia de involucrar a todos los estamentos de la universidad –estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades– en una transformación cultural, capaz de erradicar las prácticas normalizadas de hostigamiento y acoso sexuales. Esto implica fomentar el respeto, garantizar la participación equitativa y trabajar hacia un entorno universitario donde todas las personas se sientan seguras.

A su vez, el enfoque integral resalta la importancia de fortalecer las estructuras y prácticas institucionales, como la creación de políticas claras y accesibles así como procesos de sensibilización y capacitación continuos dirigidos a la comunidad universitaria. Ademas, es fundamental establecer instancias especializadas que promuevan un entorno de seguridad y justicia. Estas medidas deben garantizar respuestas efectivas a las denuncias y prevenir futuras incidencias.

Este enfoque es esencial para transformar las dinámicas que perpetúan el hostigamiento y el acoso sexuales, sentando las bases para una universidad más equitativa, segura e inclusiva, libre de cualquier forma de violencia de género o discriminación.

¡H.A.L.S. Denuncia el ACOSO tu parte

Policía:

Puedes acudir a la Policía, donde te auxilian de inmediato si estás en riesgo o emergencia.

SLIM (Servicio Legal Integral Municipal):

Puedes acudir al SLIM para recibir asistencia legal, psicológica y social gratuita. Te ayudan a presentar denuncias, solicitan medidas de protección y te acompañan durante todo el proceso.

Fiscalía (Ministerio Público):

Puedes acudir a la Fiscalía para que investiguen tu caso, reciban tu Certificado Médico de Violencia y te asignen un abogado/a que te respalde durante el juicio.

FELCV (Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia):

Puedes acudir a la FELCV para que investiguen tu caso, recojan pruebas y te protejan sin revictimizarte.

Centros de Salud:

Puedes acudir a los Centros de Salud para recibir atención médica inmediata, un Certificado Médico gratuito, tratamiento para lesiones físicas, ITS y apoyo psicológico.

Defensoría de la Niñez y Adolescencia:

Si eres menor de edad, puedes acudir a la Defensoría de la Niñez para recibir protección, apoyo y garantizar que investiguen tu caso.

Si tienes una denuncia de hostigamiento y acoso sexuales en la UMSA

En la universidad, puedes remitir tu denuncia a la Oficina del Tribunal de Procesos Universitarios UMSA, ubicada en la Av. Arce Nº 2042 entre Montevideo y Goytia (ex Casa Lora) o llamar a los teléfonos 2441631 - 2612209

Referencias bibliográficas

Aguilar, C., Alonso, M.J., Melgar, P.& Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, (16), 85. Doi.org/10.7179/psri_2009.16.06.

Aliaga, M. E., Sangüesa, I., & Quisbert, G. (2019). *Expresiones de acoso sexual en la universidad*. La Paz: Instituto de Investigación, Interacción Social y Posgrado, Carrera de Trabajo Social- Universidad Mayor de San Andrés.

Álvarez-Gayou, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. México: Editorial Paidós Mexicana.

Alzaga, P., Cuevas, F., & Nyssen, S. R. (2022). Prevalencia en el acoso sexual a nivel universitario. *Memorias del Concurso Lasallista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 76-81. Ciudad de México: Universidad La Salle, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. https://doi.org/10.26457/mclidi.v9i2.3430.

Araiza, A., & González, R. (2017). La investigación activista feminista: Un diálogo metodológico con los movimientos sociales. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (38), 63-84.

Bargh, J. A., & Raymond, P. (1995). The naive misuse of power: Nonconscious sources of sexual harassment. *Journal of Social Issues, 51*(1), 85–96. https://doi.org/10.1111/j.1540-

Barrera, L. F., Sotelo, M. A., Barrera, R. A., & Aceves, J. (2019). Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(2), 244-251. https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/28.

Bayas, K. M. (2021). *Efectos emocionales del acoso sexual. Una investigación mixta con estudiantes mujeres de una universidad privada de la ciudad de Quito en el período 2019-2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20279.

Biglia, B. (2005): *Narrativas de mujeres sobre las relaciones de género en los movimientos sociales* [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona]. https://www.academia.edu/313091/Narrativas_de_mujeres_sobre_las_relaciones_%20de_g%C3%A9nero_en_los_movimientos_sociales.

Bosch, E., Ferrer, V., Navarro, C., Ferreiro, V., Ramis, M., Escarrer, C., & Blahopoulo, I. (2012). *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer. **https://www.gob.mx/inmujeresç.**

Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: Una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5721696 .

Calderón-Ferrey, M., & Meza-Cascante, L. G. (2023). Sexismo ambivalente: una realidad en el entorno universitario. *Investiga. TEC, 16*(48), 20-23. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga_tec/article/download/6876/6674/23644.

Cárdenas-Farfán, W. (2022). Acoso sexual en universidades. *Científica Multidisciplinar*, 6(3), 445-485. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2238 .

Castañeda, N., Espinoza, Y. & Manrique de Lara Suárez, D. (2016). Influencia del acoso sexual en el rendimiento académico de la población estudiantil de la UNHEVAL - Huánuco. *Investigación Valdizana, 10*(1), 15-20. https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/55

Cleveland, J. N., & Kerst, M. E. (1993). Sexual harassment and perceptions of power: An under-articulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49–67.

Connell, R. W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. California: Stanford University Press.

Connell, R. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859.

Cortázar, J. (2019). Acoso y hostigamiento de género en la Universidad de Guadalajara. Habla el estudiantado. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(50), 175-204. ***http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362019000200175&lng=es&tlng=es.***

Cortina, L.M., Swan, S., Fitzgerald, L.F. and Waldo, C. (1998), Sexual Harassment and Assault. *Psychology of Women Quarterly*, 22, 419-441. ***https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00166.x.***

Cowan, G. (2000): Women's hostility toward women and rape and sexual harassment myths. *Violence against Women, 6,* 238-246.

De Miguel Álvarez, A. (2007). El proceso de redefinición de la violencia contra las mujeres: De drama personal a problema político. *Daimon: Revista de Filosofía, (42)*, 71–82.

Dekker, I., & Barling, J. (1998). Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 7–18.

División de Sistemas de Información y Estadística, UMSA (2024). *Datos estadísticos: Matriculación pregrado, estudiantes de la gestión 2023*. Universidad Mayor de San Andrés. División de Sistemas de Información y Estadística [DSIE]. ***https://dsie.umsa.bo/***

Fals Borda, O. (1992). La ciencia y el pueblo: Nuevas reflexiones. En M. C. Salazar (Coord.), *La investigación-acción participativa: Inicios y desarrollos* (pp. 65-84). Madrid: Editorial Popular.

Fernández Bolívar, Y. (2023*). Relación entre acoso sexual, inseguridad percibida, sexismo ambivalente, estrés percibido y bienestar psicológico en estudiantes universitarias mujeres* [Tesis de licenciatura]. Pontificia Universidad Católica del Perú. ***http://hdl.handle.net/20.500.12404/26948***

Fernández Carvajal, D. (2020). Aportes de las universidades públicas en torno al hostigamiento sexual en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (170). Universidad de Costa Rica. ***https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15367609009.***

Fernández Cruz, J. A. (2021). Acoso sexual en la universidad: Relaciones de poder y ámbito de aplicación.: Comentario de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, rol 4.129-2020. *Revista de Estudios de la Justicia*, (35), 161–176. ***https://doi.org/10.5354/0718-4735.2021.64284*** **.**

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, *82*(4), 578–589. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J & Drasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology,* 17(4), 425-445.

Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, A. J., & Weitzman, L. (1988). The dimensions and extent of sexual harassment in higher education and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.

Focault, M. (1977). *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*. México: Editorial Siglo XXI.

Gamboa-Solís, F. D. M. (2019). Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos. *Nómadas*, (51), 211-221.

Goicochea, M., Sipión, R., & Yauyo, L. (2020). El abuso sexual: un panorama general. *Lumen*, *16*(2),299–313. ***https://doi.org/10.33539/lumen.2020.v16n2.2310.***

Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447–464.

Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1986). Women's responses to sexual harassment: An analysis of socio-cultural, organizational, and personal resources models. *Social Science Quarterly, 67*(4), 814–826.

Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace: Impact of sexual behaviour and harassment on women, men, and organizations.* San Francisco: Jossey-Bass Business & Management Series. https://doi.org/10.1177/036168438701100101

Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues, 38*(4), 55–74. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01910.x

Hernández, R. (2021). La percepción de los universitarios sobre el acoso sexual en los espacios públicos. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 12, e922.* ***https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v12i0.922***

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.).* McGraw Hill España. ***https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf***

Igareda, N., & Bodelón, E. (2013). Las violencias sexuales y el acoso sexual en el ámbito universitario español. *Rivista di Criminología, Vittimologia e Sicurezza*, 65(2), 87-91. http://www.vittimologia.it/rivista/articolo_igareda-bodelon_2013-02.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas, Estado Plurinacional de Bolivia. (2017). *Encuesta de prevalencia y características de la violencia contra las mujeres 2016*. Unidad de Estadísticas e Indicadores Sociales. ***https://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/99***

Instituto Nacional de las Mujeres, México. (2010). *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. **http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf***

Jiménez, R. (2021). Diseño y desafíos metodológicos de la investigación feminista en ciencias sociales. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, (50), 177-200.* https://doi.org/10.594

Kelly, L. (1988). How women define their experiences of violence. In K. Yllö & M. Bograd (Eds.), *Feminist perspectives on wife abuse* (pp. 114–132). Sage Publications, Inc. Doi:10.1891/0886-6708.4.1.63.

Lagarde, M. (2000). Universidad y democracia genérica. Claves de género para una gran alternativa. En D. Cazes, E. Ibarra, & L. Porter (Eds.). *Encuentro de especialistas en educación superior: Reconociendo a la universidad, sus transformaciones y su por-venir* (pp. 145-159). México: UNAM.

Lagarde, M. (2009). Claves feministas en torno al feminicidio. En Molina, E.; San Miguel, N (Coord.). *Nuevas líneas de investigación en género y desarrollo*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Larena, R., & Molina, S. (2010). Violencia de género en las universidades: Investigaciones y medidas para prevenirla. *Revista de investigaciones en intervención social. Trabajo Social Global. 1 (2) 202-219*. https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/911/1049

Larrea, M. L., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (2020). *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior.* Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana, Abya-Yala. https://doi.org/10.7476/9789978106211

Last, J. M. (2001). *A Dictionary of Epidemiology* (4th ed.). New York: Oxford University Press.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company

Lizama-Lefno, P., & Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: Estudio diagnóstico proyectivo en la Universidad de Santiago de Chile. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educacional Latinoamericana*, *56*(1), 1-14.

Mackinnon, C. A. (1979). Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination. pp. 1-55, 215-21, 239-55, 298-300. New Haven, Conn.: Yale University Press.

Madariaga, J. M. (coordinador). (2014). *Nuevas miradas sobre la resiliencia*. *Ampliando ámbitos y prácticas.* Barcelona: Editorial Gedisa.

O'Hare, E., & O'Donohue, W. (1998). Sexual harassment: Identifying risk factors. *Archives of Sexual Behaviour* 27(6), 561–579

ONU Mujeres. (2018). *Hacia el fin del acoso sexual: La urgencia y necesidad del cambio en la era del #MeToo.* https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harass ment

ONU Mujeres & OIT. (2019). *Manual: Cómo abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo*. ONU Mujeres. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020). *Violencia contra las mujeres*. ***https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html***

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Hostigamiento o acoso sexual*. ***https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf***

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_830029.pdf

Osborne, R. L. (1995): The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understanding of the chilly campus climate. *Women's Studies International Forum*, 18, 637-646.

Parra, J. D. (2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evaluación y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *OPERA*, 25, 119-136. https://doi.org/10.18601/16578651.n25.07

Pereira, M. J., Romero, E. C., & Salamea, R. M. (2024). Acoso sexual experimentado por estudiantes universitarios ecuatorianos: prevalencia, impacto y acciones institucionales. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, *28*(28), 43-70.https://doi.org/10.55739/fer.v28i28.153

Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the causes of sexual harassment: A new integrated model. *Aggression and Violent Behavi*or, 14, 126–138

Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior, 42*(1), 68–83. https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1005

Ramírez, K., & Trujillo, M. (2019). Acoso sexual como violencia de género: Voces y experiencias de universitarias chilenas. *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, (14), 221–240. ***https://doi.org/10.18002/cg.v0i14.5779***

Rodríguez, K. J., Rodríguez, A., & Agoff, M. C. (2023). Acoso y hostigamiento sexual en universitarias: emociones negativas ante estas formas de violencia de género y su afrontamiento. *Noesis. Revista de ciencias sociales, 32*(63), 24-46. https://doi.org/10.20983/noesis.2023.1.2

Rodríguez, M., Morell, J. & Fresneda, J. (Coordinadores). (2017). *Cuida de mí. Claves de la resiliencia familiar*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Ruiz, E. S., & González, A. I. (2023). Medir el hostigamiento y el acoso sexual en estudiantes universitarios. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(4), 815-830. https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1261.

Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.

Sbraga, T. P., & O'Donohue, W. (2000). Sexual harassment. *Annual review of sex research, 11,* 258–285. Doi 10.1080/10532528.2000.10559790

Segato, R. (2003) *Las Estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Prometeo – Universidad Nacional de Quilmes.

Segato, R. (2013). *La crítica de la colonialidad en ocho ensayos y una antropología por demanda* (1ª ed.). Buenos Aires: Prometeo

Segato, R. (2018). *Contra pedagogías de la crueldad.* Buenos Aires: Prometeo.

Tangri, S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: three explanatory models. *Journal of Social Issues,* 38(4), 33-54. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01909.x

Thomas, A. M., & Kitzinger, C. (1997). Sexual harassment: Contemporary feminist perspectives. Open University Press. https://archive.org/details/sexualharassment0000unse_w9c0/page/n5/mode/2up?view=theater

Vázquez, A., López, G., & Torres, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: Elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, *51*(2), 299-326.

Normativas nacionales e internacionales

Bolivia

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Comunidad de Derechos Humanos (CDH). (2019*). Código Penal y Código de Procedimiento Penal actualizados a 2019*. https://comunidad.org.bo/assets/archivos/herramienta/e47d53b62cb4aef50086bc59437c95b7.pdf

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley N.º 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación.* (8 de octubre de 2010). https://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/archivos/marco/LeyN045contraelracismoytodaformadediscriminacion_616.pdf

Ministerio del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia. *Resolución Ministerial 196/21, Procedimiento para la atención de denuncias sobre acoso laboral y acoso sexual a mujeres en el ámbito laboral. (8 de marzo 2021).* https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2022/08/RM_196_21.pdf

Estado Plurinacional de Bolivia. *Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*. Gaceta Oficial de Bolivia (9 de marzo de 2013). ***https://bolivia.vlex.com/vid/ley-n-348-ley-941398177***

Otros países

Argentina.

Ley N.º 26.485: Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. (11 de marzo de 2009). ***https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm***

Ley N.º 1472: Código Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (25 de octubre de 2022). ***https://mpfciudad.gob.ar/storage/archivos/10a602a4d322f95ab359f6afd3ef63f9.pdf***

Chile.

Código Penal de la República de Chile. (12 de noviembre de 1874). ***https://bcn.cl/2f6m7***

Ley N.º 21675. Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. (14 de junio de 2024). ***https://bcn.cl/LH3e0C***

Ecuador.

Ley N.º 103: Ley contra la violencia a la mujer y la familia. (29 de noviembre de 1995). ***https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley_103-1995.pdf***

Ley N.º 180: Código Orgánico Integral Penal. 10 de febrero de 2014. ***https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_con_judi_c%C3%B3d_org_int_pen.pdf***

México.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2009). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ¡Conócela!*. México: INMUJERES https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf.

Estados Unidos Mexicanos (2024). *Código Penal Federal*. Última Reforma DOF 07-06-2024 https://mexico.justia.com/federales/codigos/codigo-penal-federal/gdoc/

Perú.

Código Penal del Perú. (29 de julio de 2004). ***https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/decretoslegislativos/00957.pdf***

Ley N.º 30364: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. (23 de noviembre de 2015). ***https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/02/Ley3036_erradicarviolencia.pdf***

Normativas institucionales

De las universidades de Bolivia

Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana [CEUB] (2013-2014). *Reglamento del régimen académico - docente de la Universidad Boliviana*. ***https://transparencia.umsa.bo/documents/1811251/1811998/REG+ACAD+DOCEN+%28CEUB%29.pdf/3899a81b-e04f-24ed-1f25-e0ef2715fb78***

Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana [CEUB]. (2014). *XII Congreso Nacional de Universidades: Documentos (1ra Fase - Tarija, agosto 2013; 2da Fase - Santa Cruz, mayo 2014)*. Sistema de la Universidad Boliviana. ***https://www.uajms.edu.bo/deva/wp-content/uploads/sites/42/2018/05/XII-Congreso-de-Universidades-CEUB.pdf***

Universidad Mayor de San Andrés. (2019). *Resolución HCU-800/19, Aprobación del Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual en la Universidad Mayor de San Andrés*. ***https://gaceta.umsa.bo/bitstream/handle/umsa/36103/CEHCU-800-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y***

Universidad Mayor de San Andrés. (2024). *Resolución HCU 421-2024, Protocolo de Prevención del Acoso Sexual en la UMSA*. ***https://gaceta.umsa.bo/bitstream/handle/umsa/53263/HCU%20421-2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y***

Universidad Mayor de San Andrés. (2018) *Reglamento de procesos universitarios*. ***https://www.umsa.bo/documents/3737644/0/Reglamento+de+Procesos_universitarios.pdf/e4b32a5a-166e-d51a-499f-5d5532231122***

Otras universidades de distintos países

Universidad Autónoma de Sinaloa. (2011). *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa*. *http://genero.uas.edu.mx/pdf/Reglamento_PAySHyAS_UAS.pdf*

Universidad Autónoma de Yucatán. (2019). *Protocolo de prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación y acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán*. ***https://www.uady.mx/docs/Protocolo_de_Prevencion.pdf***

Universidad de Guanajuato. (2019). *Protocolo de atención a casos de violencia de género de la Universidad de Guanajuato*. ***https://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/acuerdo-protocolo-atencion-casos-de-violencia-ug-ugto.pdf***

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2017). *Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. ***https://www.umich.mx/documentos/Normatividad/Protocolo%20para%20la%20prevencion%20actuacion%20y%20erradicacion%20de%20la%20violencia%20de%20genero%20en%20la%20UMSNH.pdf***

Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México*. ***http://cinig.ib.unam.mx/ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf***

Universidad Veracruzana. (2019). *Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual de la Universidad Veracruzana*. ***https://www.uv.mx/historia/files/2021/03/A-Protocolo-para-Atender-la-Violencia-de Genero-en-la-UV-2019.pdf***

ANEXO 1
LEGISLACIONES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES DE DIFERENTES PAÍSES LATINOAMERICANOS

País	Norma	Artículo
CHILE	**LEY No 21.675** "Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer, en razón de su género". (promulgada el 3 de junio de 2024)	**Art. 12.-** Obligaciones especiales de prevención de la violencia de género en el ámbito de la educación. Además de las medidas de prevención establecidas en la Ley Nº21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, las instituciones de educación superior deberán incorporar contenidos de derechos humanos y de prevención contra la violencia y discriminación de género, de conformidad con lo dispuesto en la letra e) del artículo 5 de dicha ley.

La información recopilada de este anexo ha sido extraída textualmente de la normativa vigente de los países correspondientes.

PERÚ	**CÓDIGO PENAL DEL PERÚ** (Promulgado, 29 de julio del 2004, Entró en vigencia en el año 2006. En el año 2022, se publicó la séptima edición del Código Penal).	**Art. 176-B.- Acoso sexual.** El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36. Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación. 4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente. 5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima. 6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años." (*) Artículo incorporado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo Nº 1410, publicado el 12 de setiembre de 2018
	LEY No 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar"	**Art. 5. Definición de violencia contra las mujeres.** b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
		Art. 45. Responsabilidades sectoriales g) Difundir la problemática del acoso sexual entre el personal docente y administrativo, así como los protocolos del sector. h) Incorporar en las guías dirigidas a la población escolar, contenidas sobre prevención del acoso y abuso sexual en niñas y niños.

ARGENTINA	**LEY No 1472** - Código Contravencional De La Ciudad Autónoma De Buenos Aires. (Última Modificación Normativa: Conf. Ley N.º 6588/2022.	derechos personalísimos **Art. 70 - Acoso sexual** Quien acosare sexualmente a otro en lugares públicos o privados de acceso público, es sancionado con dos (2) a diez (10) días de trabajo de utilidad pública, multa de ochenta (80) a cuatrocientas (400) unidades fijas o uno (1) a cinco (5) días de arresto. La sanción se elevará al doble cuando: 1. La víctima sea menor de dieciocho (18) años, mayor de setenta (70) años o con discapacidad. 2. La contravención se cometa con el concurso de dos (2) o más personas. 3. La conducta esté basada en la desigualdad de género.
	LEY No 26.485 Violencia contra la mujer "Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales". (Promulgada el 11 de marzo de 2009).	**Art. 5º.-** Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres. **Art 11.-** Políticas públicas. El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia: 1.- Jefatura de Gabinete de Ministros – Secretaría de Gabinete y Gestión Pública: a) Impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público; b) Promover, a través del Consejo Federal de la Función Pública, acciones semejantes en el ámbito de las jurisdicciones provinciales.

ECUADOR	**LEY Nº 180** Código Orgánico Integral Penal (Promulgada el 10 de febrero de 2014).	**Art. 166.- Acoso sexual.-** La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.
	Ley "Para Prevenir y Erradicar La Violencia Contra las Mujeres**".** Registro oficial (promulgada el 05 de febrero de 2018).	**Art. 10**.- Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia: b) Violencia psicológica. - La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley. c) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas **Art. 24**.- El ente rector de Educación. Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: d) Establecer rutas y protocolos especializados para abordar casos de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, acoso y violencia sexual dentro del ámbito educativo; difundirlos en la comunidad educativa; y, evaluarlos permanentemente en cuanto a su cumplimiento y efectividad; e) Fortalecer en todas las modalidades y niveles educativos la enseñanza de los derechos humanos de las mujeres, con eliminación de los mitos, hábitos y estereotipos que legitiman la violencia; derechos de las mujeres; nuevos patrones socioculturales y masculinidades, que deconstruyan los discursos y conductas que fomentan la subordinación de las mujeres; la prevención del acoso y abuso sexual; la prevención del embarazo adolescente; y los derechos sexuales y derechos reproductivos, entre otros; **Art. 25**.- Ente rector de Educación Superior. Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: d) Crear y actualizar rutas y protocolos especializados para abordar casos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior; y, difundir los mecanismos de prevención y respuesta en la comunidad educativa; h) Diseñar e implementar un sistema de recolección de información sobre casos de violencia contra las mujeres, con énfasis en la violencia y el acoso sexual cometidos dentro del sistema de educación superior, que permitan la actualización permanente del Registro Único de Violencia contra las Mujeres; i) Coordinar con las entidades de Justicia procesos de capacitación permanente, sobre los delitos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior;

MÉXICO	**AGUASCALIENTES** **CÓDIGO PENAL**	**Art. 114. Hostigamiento sexual.** El Hostigamiento sexual consiste en: I. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que implique subordinación de parte de la víctima; II. El asedio con fines lascivos, para sí o por tercera persona, 2 cualquier persona, aprovechándose de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima; Al responsable de hostigamiento previsto en las Fracciones I y II del presente Artículo se le aplicarán de 1 a 2 años de prisión y de 100 días multa, y al pago total de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados. La pena de prisión aumentará hasta las dos terceras partes respecto de los mínimos y máximos, cuando la víctima sea menor de 18 años de edad o cuando el responsable tenga o haya tenido una relación de pareja con la víctima. Al responsable de hostigamiento sexual previsto en las Fracciones III y IV se le aplicarán de 6 meses a 1 año 6 meses de prisión y de 50 a 100 días multa, y al pago total de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados.
	CHIAPAS **CÓDIGO PENAL**	**Art. 237**. **Hostigamiento sexual** Comete el delito de hostigamiento sexual, el que acose o asedie con fines o móviles lascivos a otra persona de cualquier sexo, amenazándola con causarle un mal, valiéndose para ello de su posición jerárquica, de su situación laboral, no doméstica o cualquier otra que implique ventaja sobre el sujeto/pasivo, al responsable del delito de hostigamiento sexual se le impondrá una sanción de uno a tres años de prisión y hasta 100 días de multa. Se procederá de oficio contra el responsable de hostigamiento sexual, cuando se configure la conducta en contra de personas mayores de catorce años de edad, pero menores de dieciocho, o que se encuentren en situación de vulnerabilidad en cualquier ámbito que implique una relación de supra subordinación que configure el tipo. **Art. 238.**Si el hostigador sexual fuese servidor público y se aprovechare de esta circunstancia, además de la sanciones señaladas se le destituirá del cargo y se le inhabilitará para ocupar cualquier otro hasta por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. **Art. 238 Bis.** Comete el delito de acoso sexual, quien, con fines de lujuria, asedie a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o nesgo inminente para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

YO SÍ,
TE CREO
NO ESTÁS
SOLA

ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

(UMSA)

LA PAZ - BOLIVIA

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

H.A.S. tu parte

Denuncia el ACOSO