



UIPE

Unidad de Inclusión,
Participación
Ciudadana y
Equidad de Género

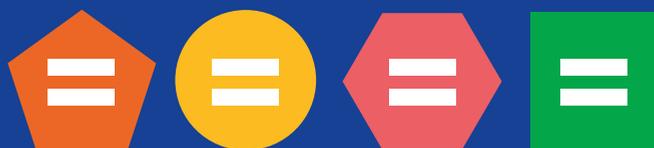
FORMACIÓN

**TÉCNICO
PROFESIONAL**

#LaFuerzaQueMueveACHile

Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual en Educación Técnico Profesional

Sugerencias para su elaboración



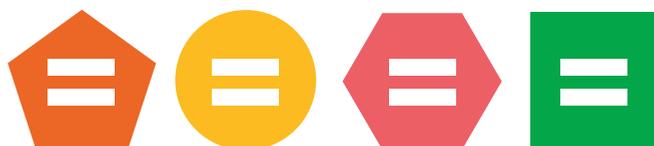


UIPE
Unidad de Inclusión,
Participación
Ciudadana y
Equidad de Género

FORMACIÓN
**TÉCNICO
PROFESIONAL**
#LaFuerzaQueMueveACHile

Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual en Educación Técnico Profesional

Sugerencias para su elaboración



**Edición: Unidad Inclusión, Participación
Ciudadana y Equidad de Género**

**Colaboradores: Ministerio de la Mujer
y la Equidad de Género, División de Políticas
de Igualdad**

Ministerio de Educación
Alameda 1371, Santiago de Chile

Julio 2019

Contenidos

INTRODUCCIÓN	6
I. FUNDAMENTOS	10
1. Violencia de Género: Una preocupación creciente del Estado Chileno y las comunidades educativas	11
2. Normativas Nacionales e Internacionales que mandatan el abordaje del Acoso Sexual en instituciones educativas. Marco nacional e internacional para el abordaje del acoso sexual	12
a) Legislación nacional	12
b) Acuerdos Internacionales suscritos por el Estado Chileno	15
II. EL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL	18
1. Antecedentes para su comprensión	19
2. Condiciones para definir un hecho como Acoso Sexual	20
3. Tipos de Acoso Sexual	23
4. Prácticas constitutivas de Acoso Sexual	24
III. SUGERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO INTEGRAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL	27
1. Sugerencias para la Promoción de Relaciones de Respeto a la Dignidad de Todas las Personas	30
2. Sugerencias para la Prevención de Situaciones de Acoso Sexual	32
3. Sugerencias para la Atención a Víctimas de Acoso Sexual	34
4. Sugerencias para la Sanción a Personas que Cometan Acoso Sexual	37
5. Sugerencias para la Reparación a las Víctimas y su Entorno	40
6. Sugerencias de una estructura con mínimos de Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual	43
PALABRAS FINALES	46

Introducción

El acoso sexual es una forma de violencia de género que de manera reciente ha comenzado a visibilizarse en el país. Durante el año 2018 las estudiantes universitarias de distintos centros de estudios a lo largo del país denunciaron situaciones de acoso y discriminación que las afectaban. Muchas de estas situaciones están naturalizadas y ocultas, sin embargo, comprendemos que como sociedad hoy requerimos estándares de acción más exigentes y coherentes con el compromiso del Estado de “garantizar la igualdad de derechos, deberes y dignidad entre hombres y mujeres, a fin de evitar abusos o discriminaciones arbitrarias¹”. “Lo que está pasando en nuestro país y también en el mundo no es solamente un empoderamiento de la mujer ni un cambio cultural, es un cambio de época, una reestructuración cultural, donde no solamente la voz, sino que la acción de la mujer señala que llegó el momento de ocupar los espacios de poder, los espacios dentro de la sociedad civil, los espacios dentro de los liderazgos que hace muchos años vienen demandando²”. El Gobierno del Presidente Sebastián Piñera está plenamente comprometido con una sociedad que respete a las mujeres en todas sus formas y les entregue las mismas oportunidades a toda la ciudadanía. Por ello, la falta de herramientas normativas para abordar cabalmente el problema y la ocurrencia de casos de acoso sexual de interés público plantean urgentemente la necesidad de que, en su autonomía, las Instituciones tomen medidas para la prevención, atención a las víctimas y desarrollo de acciones para su erradicación.

1. Presidente Piñera anuncia medidas para promover la equidad de género: “Ha llegado el tiempo en nuestro país para una sociedad y una cultura en que hombres y mujeres tengamos los mismos derechos”. Prensa Presidencia, 23 de Mayo 2018. Disponible en: prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=75382

2. Vocera de Gobierno, Cecilia Pérez, con ocasión del lanzamiento de la Agenda de Equidad de Género #TodosPorTodas, el día 23 de Mayo de 2018. Disponible en: www.msgg.gob.cl/wp/index.php/2018/05/23/todosportodas-presidente-pinera-anuncia-agenda-de-equidad-de-genero/

Con el objetivo de aportar a la construcción de espacios educativos respetuosos, igualitarios y garantes de los derechos de todas y todos sus integrantes, el Ministerio de Educación pone a disposición de las Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional el presente documento, que contiene sugerencias para la elaboración de Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual, y las insta a emprender medidas que permitan construir espacios seguros y libres de violencia de género, a diseñar estrategias orientadas a prevenir situaciones de este tipo, y a resguardar el derecho a la educación y al trabajo asegurando la permanencia de quienes han sido víctimas.

En el primer capítulo se hace referencia al contexto normativo que fundamenta la necesidad de desarrollar protocolos para abordar situaciones de acoso sexual en Instituciones de Educación Superior chilenas. El que es importante contextualizarlo en el marco de la reciente ley que sanciona el acoso sexual en los espacios públicos, ley N° 21.153 del 19 de abril de 2019.

En el segundo capítulo se entregan elementos teóricos para la comprensión del acoso sexual como una manifestación de violencia de género y se presentan prácticas constitutivas de acoso sexual.

En el último apartado se plantean sugerencias específicas para la construcción de un protocolo para su abordaje y un marco de actuación que considere:

- **La promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa.**
- **La prevención del acoso sexual.**
- **La atención de casos de acoso sexual, incluyendo recibimiento de denuncias y el desarrollo de investigaciones.**
- **La definición de sanciones.**
- **Los mecanismos de reparación a víctimas.**

Finalmente, y considerando los criterios aquí mencionados se sugiere también un modelo de estructura de Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual, como una propuesta posible de ejecutar en una determinada Institución de Educación Técnico Profesional.





Fundamentos

1. Violencia de Género: Una preocupación creciente del Estado Chileno y las comunidades educativas

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECO-SOC) plantea a los Estados el concepto Transversalización de la perspectiva de género, que implica “integrar el enfoque de equidad de género de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género³”.

El Estado chileno ha asumido esta recomendación, y desde el año 2000 realiza múltiples esfuerzos para que la igualdad de género sea un objetivo de primer orden, y se considere en el diseño, implementación y evaluación de la política pública y estrategias de trabajo, desde la institucionalidad de género del Estado Chileno: Sernameg, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Unidades de género ministeriales.

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género que impacta a quienes han sido víctimas y determina situaciones de coacción y discriminación, afectando fundamentalmente a las mujeres y a personas con orientaciones sexuales diversas, y en menor escala a hombres.

Las consecuencias del acoso sexual son múltiples, a nivel individual a las víctimas directas, provoca efectos físicos y psicológicos de gran importancia que comprometen su derecho a la educación o al trabajo. Y también tensiona a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante e inseguro para la comunidad.

Durante los últimos años, en el país se han develado casos de acoso sexual en instituciones educativas, siendo el denominador común la inexistencia de instancias formales que prevengan, atiendan, sancionen y reparen oportunamente. Esto ha ocurrido porque el acoso sexual ha sido abordado legalmente en el ámbito laboral y no así en el ámbito de la educación superior. Sin embargo, cada vez se hace más evidente la necesidad, en particular en los planteles educativos, para nuestro país de hacerse cargo de esta situación principalmente a través de normativas y Protocolos apropiados.

3. Disponible en: www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

2. Normativas Nacionales e Internacionales que mandatan el abordaje del Acoso Sexual en instituciones educativas. Marco nacional e internacional para el abordaje del acoso sexual

a) Legislación nacional

- En Chile, la ley N° 20.005, en su artículo 1°, tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.
- Por otro lado, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que rige al sector público, en su artículo 84 establece la prohibición de “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

En ambos casos, la legislación aborda situaciones ocurridas sólo en contextos laborales, por lo que los hechos de acoso ocurridos entre personas que trabajan en la institución están previstos por estas normativas.

- La ley N° 21.153 modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos.

“Artículo 161-C. Se castigará con la pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales, al que en lugares públicos o de libre acceso público y que por cualquier medio capte, grabe, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento”.

“Artículo 494 ter. Comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no consti-

tuya una falta o delito al que se imponga una pena más grave, que consistiere en:

1. Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.
2. Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquiera de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.”

En el caso de la Ley de acoso sexual en espacios públicos también es posible de aplicar a contextos educativos en el ciclo de educación superior ya que se entiende a las universidades como espacios públicos, en tanto son espacios de libre tránsito ciudadano.

Fuera del contexto laboral, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto, se encuentran establecidos como delitos en el Código Penal, y por tanto se establece la obligación de los funcionarios/as públicos a denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos⁴.

4. Ante estas situaciones, el Artículo 175 del Código Procesal Penal señala que están obligados a denunciar las y los “fiscales y los demás empleados públicos, los delitos de que toman conocimiento en el ejercicio de sus funciones y, especialmente, en su caso, los que notaren en la conducta ministerial de sus subalternos”. Esta obligación de denunciar de las y los funcionarios públicos y académicos sujetos a los estatutos especiales tiene aparejada la protección que se establece en el Código Procesal Penal para testigos y, además, una protección especial para aquellas denuncias sobre hechos que no constituyen delitos, pero sí infracciones administrativas, la cual fue establecida por la Ley N°20.205 que Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.

Los delitos de violación y abuso sexual son abordados de la siguiente forma en el Código Penal:

VIOLACIÓN:

Art. 361. La violación será castigada con la pena de presidio mayor en su grado mínimo a medio.

Comete violación el que accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona mayor de catorce años, en alguno de los casos siguientes:

- 1° Cuando se usa fuerza o intimidación.
- 2° Cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse.
- 3° Cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

ABUSO SEXUAL:

Art. 366. El que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, será castigado con presidio menor en su grado máximo, cuando el abuso consistiera en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el art. 361.

No obstante, entre las personas que conforman la comunidad educativa pueden darse situaciones de acoso sexual que no están contempladas en la legislación chilena pues no están tipificadas penalmente o porque no ocurren en un contexto laboral.

- **La Ley N°20.370 General de Educación (LGE), prescribe que la educación es un proceso que “se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos” (Art. 2°), que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes “independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje” (Art. 3°b) y “tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad” (Art. 3°c), y donde “se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes” (Art. 10°a).**

La LGE establece la necesidad de que las instituciones educacionales velen por que sus integrantes se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos y la integridad física de cada integrante, y asegurando el acceso a una educación sin interrupciones o limitaciones provocadas por hechos violentos o amenazas que la desalienten, entorpezcan o imposibiliten.

Durante el año 2018 y 2019, desde el congreso nacional se presentaron tres Iniciativas de Ley (mociones) que buscan regular la relación entre Educación y Género, particularmente en el ámbito de la discriminación y violencia de género. En conjunto, las tres Iniciativas de Ley fundamentan, desde la literatura especializada y el ámbito de la legislación internacional y nacional, la necesidad de contar con una norma que regule el acoso sexual y la discriminación de género, en el espacio educativo. La argumentación, en primer lugar, apela a los distintos tratados que el Estado de Chile ha suscrito respecto de la discriminación y la violencia contra la mujer (CEDAW/Belem do Pará), así como a experiencias internacionales en la materia de países como España, Australia y Estados Unidos, entre otros. Respecto de la situación legislativa actual del país se considera que de los diez proyectos de ley sobre “acoso sexual” presentados en el congreso ninguno se refiere específicamente al ámbito educativo. En este contexto la Ley General de Educación se refiere a los derechos fundamentales e integridad de las personas, sin abordar el acoso sexual en particular. Por otra parte, la Ley de Educación Supe-

rior como la Ley de Universidades Estatales si bien avanzan en esta dirección, aún son insuficientes para regular específicamente los hechos ocurridos en las universidades.

Finalmente, con independencia de la sucesión que puedan tener estos proyectos de ley, la propuesta aquí presentada busca apoyar a las instituciones para establecer procedimientos claros y efectivos para el resguardo de derechos, la no discriminación y el establecimiento de la igualdad entre los sexos, tal como lo establece la Constitución.

b) Acuerdos Internacionales suscritos por el Estado Chileno

- **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)⁵**

El marco general está dado por esta Declaración, que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

- **Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)⁶**

Es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes a nivel internacional en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, ratificado por Chile en 1989.

La CEDAW define como discriminación contra la mujer a "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

5. Disponible en: www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1000396

6. Disponible en: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

La CEDAW define claramente las medidas necesarias para consagrar la igualdad de derechos en educación y empleo, especificando que se debe asegurar el derecho a la libre elección del empleo, al ascenso, a la estabilidad, al acceso a mecanismos transparentes de evaluación y a la igualdad de trato, entre otros derechos que pueden verse amenazados en espacios laborales o estudiantiles donde ocurre acoso sexual.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” (1994)⁷**

Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar.

Esta convención define derechos protegidos como la integridad física, psíquica y moral, la seguridad personal, la dignidad y la vida libre de violencia, e insta a los Estados a adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

- **Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)⁸**

Suscrito por el Estado chileno, indica la necesidad de “Establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo” (Art. 56).

7. Disponible en: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

8. Disponible en: www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/8/50708/2013-595-consenso_montevideo_pyd.pdf

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible⁹**

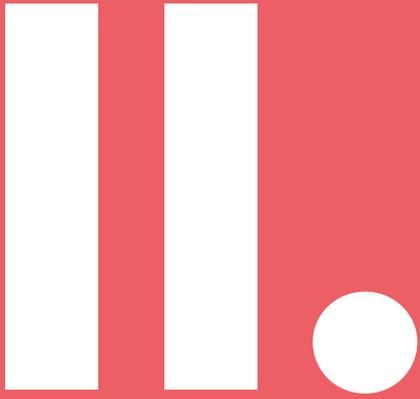
El quinto de los objetivos asumidos por los Estados miembros de la ONU en septiembre de 2015 apunta a lograr la igualdad entre los géneros, definiendo como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

Los instrumentos en comento derivan su fuerza legal obligatoria de la supremacía legal derivada del inciso 2 del artículo 5 de la Constitución Política de la República de Chile.

Los instrumentos anteriormente mencionados, además convergen en el resguardo de los derechos frente a la violencia y la discriminación en las esferas de la educación y del trabajo, mandando prevenir, atender, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual que se viven en el mundo educativo, lo que incluye a las Instituciones de Educación Superior.



9. Disponible en: www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/



El concepto de Acoso Sexual

1. Antecedentes para su comprensión

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros. Está asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas que prevalecen a pesar de los cambios experimentados en la sociedad chilena.

Esta definición de acoso toma los elementos fundamentales que están establecidos en la legislación chilena en el ámbito laboral, en el art.1º de la ley N°20.005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual: "El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Diversos estudios que han abordado el acoso sexual en Instituciones de Educación Superior en Chile y Latinoamérica han planteado que se trata de un fenómeno presente, pero escasamente denunciado¹⁰. Una de las razones de no denuncia es que tanto la víctima como su entorno cercano no reconocen ciertas conductas como abusivas, debido a que están naturalizadas en nuestra cultura. Es fundamental desnaturalizar situaciones que atenten contra la dignidad de las personas, y contribuir a que la comunidad identifique con precisión aquellas situaciones que constituyen acoso sexual, y que deben ser denunciadas y sancionadas.

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución educativa como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

10. "Gender differences in perception of sexual harassment among university students" (Ekore, 2012), "Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile" (Nahs, 2015)

2. Condiciones para definir un hecho como Acoso Sexual

Si bien no hay consenso absoluto en la comunidad científica respecto del concepto de acoso sexual, existe acuerdo respecto a ciertas condiciones que son constitutivas de acoso sexual. Distintas autoras, anglosajonas y latinoamericanas, han puesto el acento, por ejemplo, en la connotación sexual del comportamiento masculino¹¹, en el daño o perjuicio a las personas víctimas¹², o en la ausencia de consentimiento y en la asimetría de poder que se establece a partir de la ocurrencia de estos hechos¹³. Por ejemplo, para Stop Street Harassment (SSH) –un importante movimiento contra el acoso callejero en Estados Unidos– el acoso callejero describe interacciones no deseadas en el espacio público, con independencia del género real o percibido, orientación sexual o expresión de género, provocando menoscabo, rabia o humillación a quien lo sufre. Condiciones similares son relevadas por el “Observatorio contra el acoso callejero” en Chile que define como “prácticas de connotación sexual ejercidas por una persona desconocida en espacios públicos... (generando) malestar en la víctima”¹⁴.

De este modo la connotación sexual del comportamiento, la ausencia de consentimiento y el daño infringido, diferencian claramente a este fenómeno de otras fuentes de vulneración de derechos como el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir ambos en una misma práctica.

11. Schultz, Vicki, “Reconceptualizing Sexual Harassment”, Faculty Scholarship Series, vol.107, num.1683, Yale Law School, New Haven, 1988, pp. 1683-1805. Esta autora inaugura una tendencia legal denominada jurisprudencia feminista, al enfocarse en el aspecto sexual del hostigamiento laboral que afectaba a las mujeres en estados unidos a finales de la década del 70. Ello provocó en las cortes americanas un reconocimiento de este comportamiento como práctica discriminadora que afectaba el desempeño y las capacidades de mujeres en diversos ámbitos laborales.

12. Es el caso de la antropóloga feminista Rita Laura Segato quien busca comprender la violencia contra las mujeres como “expresiva”: “la violencia (contra las mujeres) nos está hablando de presiones que se originan en el espacio público, en el mundo del trabajo, en la presión productivista, en la exigencia competitiva, en esa intemperie y desprotección de la vida hoy, en ese riesgo de la sobrevivencia que nos afecta a absolutamente todos los que vivimos de nuestro trabajo, y acaba interfiriendo y lesionando el espacio de la intimidad porque atraviesa y alcanza las relaciones afectivas, y finalmente hay una captura del espacio de la intimidad y de los sentimientos por el modo de explotación al que estamos sujetos. La violencia íntima en el espacio público, como está curiosamente ocurriendo hoy en la Argentina, no es otra cosa que un enunciado del carácter también público del problema íntimo, y del modo en que el estado de intemperie e indefensión frente a la agresión generalizada a la vida y a los territorios deviene y se expresa en agresión a las mujeres frente al ojo público”(Entrevista a Rita Segato, disponible en: www.cieg.unam.mx/lecturas_formacion/neoliberalismo-genero-feminismo/unidad-1/U1_L8.pdf).

13. Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, México, 2012.

14. ¿Qué es el acoso sexual callejero (ASC)? OCAC, disponible en: www.ocac.cl/que-es/

a) Existe una conducta de significación sexual

Es decir, son hechos que necesariamente aluden o involucran –de manera implícita o explícita– el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona. Por lo tanto, no se considera como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contextos de trabajo. Es importante destacar que este comportamiento puede revestir diversas formas: gestos, actitudes, roces, palabras, insultos o comentarios, bromas, insinuaciones y observaciones inadecuadas sobre la indumentaria de una persona, su físico, edad, situación familiar, etc. En ocasiones se realizan juicios dados aparentemente fuera de contexto (en una sala de clases, por ejemplo), en donde se otorga un sentido sexualizado a una determinada situación, relación interpersonal o alusión a una persona en circunstancias en donde no necesariamente lo sexual estaba contenido en la temática.

b) Es un hecho sin consentimiento

Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a su intimidad y dignidad, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.

El consentimiento debe ser explícitamente declarado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima, porque:

- **En relaciones de desigualdad de poder las personas pueden sentirse coartadas a expresar su incomodidad o molestia, como por ejemplo estudiantes frente a profesores/as, o personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores.**
- **En situaciones donde por el consumo de alcohol o drogas, las personas pueden perder la consciencia para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.**

En síntesis, el consentimiento es la manifestación expresa de la voluntad de la persona para aceptar participar en una relación interpersonal con connotaciones sexuales.

c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima

Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, transgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio y perturban el desarrollo personal de las víctimas, pudiendo expresarse en:

- **Consecuencias a nivel subjetivo/emocional**

Secuelas que dañan el bienestar de la persona a corto, mediano y largo plazo. Pueden manifestarse a través de sensaciones molestas como rabia, asco, impotencia, miedo, pena; trastornos del ánimo como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio; o incluso enfermedades dermatológicas o digestivas producto del estrés.

- **Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o el desempeño**

Cambios en las condiciones del empleo, de la educación o del ejercicio de la docencia, que pueden ser producto de secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o la institución en la que se desempeña. Por ejemplo, alteraciones en criterios de evaluación laboral o educativa, abandono o expulsión de curso o carreras, negación o condiciones indebidas para lograr ascensos, rebajas salariales injustificadas, etc. En algunos casos incluso puede provocar un quiebre en las trayectorias educativas o laborales de las víctimas.

- **Consecuencias institucionales**

Se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios e investigaciones que alteran y polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

3. Tipos de acoso sexual

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales¹⁵, el criterio para definir los tipos de acoso sexual refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. Por consiguiente, es posible que ocurran situaciones de los siguientes tipos:

a) Acoso por chantaje

También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación jerárquica, que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.

b) Acoso por intimidación

Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros/as de estudio, o compañeros/as de trabajo de igual jerarquía, etc.

15. Tales como “Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica” (Mesa, 2014), “Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales Colombia” (Castaño-Castillón y Páez-Cala, 2010), “Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios” (Bardales y Ortiz, 2012), “Gender differences in perception of sexual harassment among university students” (Ekore, 2012).

4. Prácticas constitutivas de Acoso Sexual

El acoso sexual también comprende otras prácticas que vulneran los derechos y atentan contra la dignidad de las personas, tales como:

Manifestaciones no verbales presenciales

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (Incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

Extorsiones, Amenazas u ofrecimientos

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de quien evalúa para obtener buenas calificaciones, que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, aprobar examen de grado, mejorar la nota de una tesis, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas, etc.)

- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Manifestaciones por medios digitales

- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.
- El captar y/o filmar imágenes de significación sexual.

Manifestaciones físicas

- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

La preocupación por manifestaciones de acoso sexual a través de medios digitales es reciente. El estudio de Hill y Kearl desarrollado en Estados Unidos en 2011, "Crossing the line: Sexual Harassment at School", presenta nueva evidencia con relación al acoso sexual en contextos educativos, y se identifica un aporte significativo en cuanto a la incorporación del concepto ciberacoso o manifestaciones digitales de acoso sexual, y la definición de las prácticas que lo componen¹⁶.

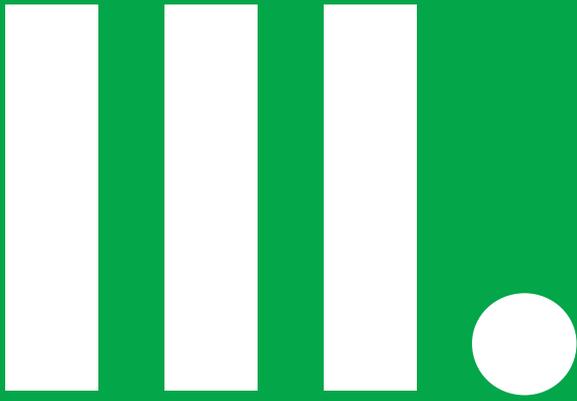
16. Disponible en: aaaw.org/files/2013/02/Crossing-the-Line-Sexual-Harassment-at-School.pdf

Por otra parte, conviene precisar la diferencia con delitos, tipificados en el código penal chileno, como el abuso sexual y la violación. Estos deben ser denunciados directamente a Carabineros, Policía de Investigaciones y/o Ministerio Público:

Delitos

- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso Sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).
- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.





Sugerencias para la elaboración de un protocolo integral frente al Acoso Sexual

Un protocolo es un documento que reúne un conjunto de normas, objetivos, estrategias y procedimientos para abordar los casos de acoso sexual en la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución, que incluyen a estudiantes, cuerpo docente y administrativos.

El protocolo fija la postura institucional de acuerdo con su contexto, teniendo en cuenta: su tamaño y la composición por sexo de la comunidad educativa, el grado de institucionalización de la perspectiva de género, la preexistencia de normativas que regulen las relaciones internas y de normativas de control de acoso, el nivel de involucramiento triestamental (docentes-administrativos y estudiantes) en la definición de políticas institucionales y el presupuesto disponible, entre otros.

Es relevante que el protocolo se construya considerando:

Proceso de Diagnóstico institucional

Instancias que permitan dimensionar la ocurrencia de acoso sexual, caracterizar las formas en que se manifiesta, identificar el nivel de conocimiento de normativas y explorar el diseño de este tipo de herramientas en la comunidad. El diagnóstico no sólo permitirá identificar grupos de riesgo y focalizar acciones preventivas, sino que también servirá como instrumento de visibilización y sensibilización.

El proceso podrá realizarse mediante conversatorios acotados y/o la realización de foros más amplios. En el caso de instituciones con mayor avance en estas temáticas se recomienda el desarrollo de estudios cualitativos y cuantitativos que profundicen en el fenómeno desde la perspectiva de los distintos estamentos.

Se sugiere contar con mapas que identifiquen las zonas de riesgo dentro del campus.

Diseño participativo

En este contexto resulta clave el implicar e involucrar a todos los estamentos de una institución de educación superior –especialmente convocando a mujeres de cada estamento– para que de este modo el documento, que busca regular y sancionar límites en materia de relacio-

Un protocolo integral de Acoso Sexual debiese contener:

- **La postura oficial de la institución, es decir, establecer sus motivaciones para hacerse cargo del problema.**
- **Una definición de acoso sexual consensuada por la comunidad educativa, y en el marco de la Ley 21.153 promulgada el 5 de mayo de 2019.**
- **Los objetivos, procedimientos, tiempos de cada etapa del proceso y alcances del protocolo.**
- **Un modelo de promoción del buen trato y relaciones igualitarias que apunte a la erradicación de la violencia de género y al establecimiento de relaciones respetuosas y equitativas en la comunidad educativa.**
- **Un modelo de prevención del acoso sexual para espacios o prácticas institucionales.**
- **Un modelo y procedimiento de atención a víctimas, que debiese incorporar el ámbito psicológico y médico, recepción de denuncias, derivación si corresponde y definiciones del proceso de investigación, cuando aplique.**
- **Un modelo de sanción, el diseño de correctivos y su aplicación.**
- **Un modelo de reparación a víctimas.**

nes humanas, sea aprobado y sancionado por todos los participantes de la comunidad educativa. De este modo se propone generar espacios de reflexión colectiva –intra e interestamentos– acerca de las problemáticas institucionales, cómo se han abordado en el pasado, qué fallas se han identificado, cómo abordarlas en el futuro, y qué énfasis debieran tener en el futuro.

Con el fin de asegurar el buen funcionamiento y adaptación del protocolo, se sugiere que se implemente una marcha blanca de seis o 12 meses, tiempo tras el cual se someta a revisión.

1. Sugerencias para la Promoción de Relaciones de Respeto a la Dignidad de Todas las Personas

Apuntan a impulsar modelos de convivencia donde toda violencia, incluida la de género sea considerada inaceptable e indeseable, y se refuerce la dignidad, el respeto y la igualdad de género. Puede materializarse a través de:

a) Espacios Institucionales

Mediante la sensibilización y discusión permanente sobre la construcción de relaciones inclusivas e igualdad de género, a través de: campañas promocionales, seminarios y foros para toda la comunidad educativa; incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos en capacitaciones y cursos de formación de docentes y funcionarios/as; talleres de sensibilización sobre buen trato, consentimiento y relaciones igualitarias para estudiantes, entre otras.

Es relevante que estos espacios sean instancias triestamentales, donde los aportes de cada estamento sean incentivados y considerados en el desarrollo de las iniciativas.

b) Lenguaje No Sexista

Se recomienda un uso de lenguaje inclusivo en todos los discursos y documentos oficiales y no oficiales de la institución (incluidos los procedimientos de acoso sexual); en documentos, discursos y eventos producidos por las y los estudiantes; y en reuniones, clases y otros.

c) Género en Planes de Estudio

Incorporación de la perspectiva de género en mallas curriculares, a través de asignaturas específicas o como temas a tratar en otras asignaturas, que entreguen herramientas para una mejor comprensión y análisis crítico acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia hacia las mujeres o hacia grupos de personas vulnerables.

d) Transversalización e institucionalización de la Perspectiva de Género

Con diversas formas y niveles: programas de estudio especializados, formación y capacitación de docentes y funcionarios/as en temáticas de género; sistemas de ingreso orientados a la paridad en carreras altamente masculinizadas o feminizadas; equiparación de salarios para hombres y mujeres con mismo nivel jerárquico, entre otras acciones. Hoy en día es posible evaluar la gestión institucional en educación superior a través de indicadores de género, que es un instrumento de análisis que posibilita evaluar el enfoque de género en las acciones y medidas tomadas para el desarrollo de una institución.

e) Manifestación Institucional

Expresión oficial de reprobación y condena institucional a toda conducta atribuible a violencia sexual entre los miembros de la comunidad educativa. Por ejemplo, códigos de conducta y reglamentos de convivencia, discursos oficiales de autoridades, respuesta pública frente a hechos de acoso sexual conocidos en la institución. Sugerencias para la Prevención de situaciones de acoso sexual.

2. Sugerencias para la Prevención de Situaciones de Acoso Sexual

Acordar y establecer de manera conjunta criterios que orienten la acción de las y los integrantes de la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución, es un paso necesario para definir buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual, como, por ejemplo, promover espacios de trabajo a “puertas abiertas”, que prevengan conductas no consentidas o que imposibiliten la oportunidad de comentarios no bienvenidos referidos al cuerpo de otra persona. Sin embargo, desde el punto de vista específicamente formativo de las instituciones podemos sugerir:

a) Campañas de difusión periódicas de alto impacto

Diseño y difusión de campañas informativas de avance gradual, a través de afiches, volantes, circulares, y eventos, que contemplan:

- Divulgación de conductas y comportamientos que constituyen acoso sexual, desde las más leves hasta las más graves, para desnaturalizar la violencia sexual.
- Difusión de los derechos de las víctimas con énfasis en la importancia de denunciar sin temor a represalias.
- Explicación de los mecanismos institucionales que se han generado para la denuncia, atención, apoyo y acompañamiento con medidas de protección a la víctima, que involucren a miembros de la comunidad educativa.
- Relevar la importancia de ser personas activas y comprometidas con la prevención y denuncia de situaciones de acoso tanto dentro como fuera de la institución.
- Difusión del derecho a un entorno que garantice la dignidad y respeto mutuo entre las y los integrantes de la comunidad educativa.

b) Campañas de difusión a través de medios digitales

Desplegadas en la página web y/o redes sociales de la institución que adviertan sobre la relevancia de un espacio que respete la dignidad de todas las personas y rechace el acoso sexual.

- Se sugiere que en la página web esté disponible toda la información elaborada institucionalmente, pudiendo ser consultada libremente, desde el manifiesto institucional, la definición de las prácticas que serán consideradas acoso sexual –en sintonía con la ley N° 21.153–, hasta los mecanismos de atención a denuncias, en caso de existir. Siguiendo el ejemplo de insti-

tuciones extranjeras, se recomienda el uso de pestañas según preguntas frecuentes.

- En redes sociales se recomienda presentar formatos más atractivos que permitan captar la atención e interés de las y los miembros de la comunidad, especialmente de los más jóvenes. La institución podrá elaborar y difundir contenidos en formatos visual o audiovisual (infografías, videos de corta duración, etc.), resguardando el uso de un lenguaje formal y respetuoso.

c) Talleres periódicos de formación

Que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual y que también se constituyan en espacios de formación respecto del consentimiento en relaciones interpersonales. A la base de los hechos de acoso sexual se encuentran los estereotipos de género como construcciones culturales que categorizan a las personas en base a determinados rasgos y respecto de su relación con otras; en el caso de las mujeres el estereotipo prevalente las asume como subordinadas y objeto de la iniciativa sexual masculina. Por tanto, el impacto que revisten los estereotipos de género en un determinado espacio social puede constituir un patrón de conducta que menoscaba la dignidad de las personas y que, por consiguiente, debe ser cambiado. Por ello resulta altamente valioso formar permanentemente a estudiantes en talleres de prevención de acoso, transformación de estereotipos y respeto sexual¹⁷.

Idealmente las y los participantes de distintos estamentos podrán discutir y diseñar colaborativamente, no obstante, el correcto funcionamiento de los talleres debe ser responsabilidad institucional, facilitando los permisos, espacios, tiempos y recursos necesarios.

d) Instancias de discusión conjuntas

Se recomienda el desarrollo de instancias complementarias, en las cuales la institución debiese actuar como facilitador y garante del buen funcionamiento, otorgando tiempos, espacios, recursos y soportes organizativos y de difusión, entre otros.

- Encuentros masivos por estamentos, respecto del acoso sexual, con una guía metodológica que oriente la conversación sobre cómo se concibe y se podría abordar el acoso sexual en los diversos espacios institucionales.

17. Muchas Universidades e Institutos Profesionales en USA realizan esta formación como parte de una política permanente dirigida a estudiantes: Disponible en: sexualrespect.columbia.edu/get-involved

- Encuentros de representantes por estamentos, para sistematizar los resultados de los encuentros masivos, con participación de un grupo reducido de pares –idealmente entre 7 y 15–, en un contexto acogedor y confiable, que evite diferencias que pudieran incomodar o limitar la conversación.
- Comisión de síntesis, con participación de todos los estamentos para sancionar una propuesta que recoja los partes de las instancias anteriores y exponga los acuerdos y los disensos en la materia, y –en el caso que no existiere– avanzar en la creación de un protocolo al respecto.
- Definir prácticas protectoras a partir del diagnóstico institucional: por ejemplo, si se nota que hay más casos por la noche, ver sistemas de mejoras de iluminación, de espacios abiertos, de prácticas en grupos y no individuales, etc.

3. Sugerencias para la Atención a Víctimas de Acoso Sexual

a) Recepción de denuncias

Espacio donde la persona denunciante y/o víctima es escuchada de manera confidencial, respetando su dignidad y sin solicitud de detalles irrelevantes para ese primer acercamiento.

Debe ser un espacio de acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria de los hechos y la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a quien denuncia.

La experiencia comparada muestra diversas formas de gestionar la recepción de denuncias, entre las que destacan:

- Implementar líneas telefónicas que reciben la denuncia, entregan información y derivan para la posterior atención.
- Designar equipos o personas encargadas por carreras o sedes. Al ser un equipo local es más cercano y conocido, lo que ayuda a generar confianza y empatía, favoreciendo la denuncia. Sin embargo, su desventaja es que la víctima puede desistir si duda de la neutralidad o la confidencialidad del equipo de atención, por conocer o tener una relación con la o el agresor.

- El equipo local debe estar compuesto al menos por dos personas, una de cada sexo, de modo de que el o la denunciante pueda escoger a quién le entrega su relato. Sus integrantes debiesen ser personas con experiencia o capacitación en estrategias de primera acogida y formación en género.
- Instaurar una oficina especializada central en el caso de instituciones con presencia nacional. El equipo debe tener expertise técnica en la materia, multidisciplinario y tripartamental, que asegure un proceso neutral y justo para las partes.

b) Curso de la denuncia y proceso de investigación

Los protocolos debiesen considerar modelos de procedimiento para dar curso a las denuncias, que incorporen mediación en casos menos graves y de investigación y sumario para situaciones más complejas.

Los hechos de acoso sexual perpetrados por y hacia personas que trabajan en la institución están cubiertos por el marco legal nacional vigente, tanto para quienes se rigen por el Código del Trabajo, incluyendo los contratos a honorarios, como para quienes se rigen por el Estatuto Administrativo.

- En el caso de acosos que involucran a trabajadores/as de instituciones privadas, la situación deberá ser abordada de acuerdo con lo regido en el Código Laboral: El empleador dispondrá la realización de una in-

¿Qué información se debiese solicitar a la persona denunciante?

A pesar de que la persona que denuncia no siempre contará con todos los antecedentes, se debe solicitar:

- **Nombre, descripción física, vestuario, etc., de la persona denunciada.**
- **Lugares, fechas, horarios, testigos.**
- **Descripción de los hechos tal como ocurrieron, evitando interpretaciones.**
- **Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.**
- **Cualquier evidencia documental.**
- **Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.**
- **Testigos, en el caso que los hubiere.**
- **Más víctimas sin denunciar del mismo agresor.**

No se deben considerar preguntas que apunten a una "atribución de la culpa a la víctima", como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar o por qué consumió una determinada sustancia.

investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

- Ante hechos que involucran a trabajadores/as de instituciones estatales, se deberá aplicar lo estipulado en el Estatuto Administrativo, que indica que la autoridad podrá ordenar una investigación sumaria, con el objetivo de verificar los hechos denunciados e identificar a los/as responsables y su participación.
- Si se acredita la responsabilidad de la persona denunciada, las sanciones podrán ir desde anotaciones en su hoja de vida, hasta otras medidas disciplinarias determinadas en el proceso de sumario.
- Para los casos que involucran a estudiantes, y a estudiantes v/s docentes o trabajadores, se insta a la institución a diseñar un apartado especial dentro del protocolo o bien, en los reglamentos de convivencia, que defina el modo de denuncia, el proceso de investigación y el establecimiento de sanciones.

Dentro de las características de un debido proceso se debe considerar: la información oportuna de los procedimientos de denuncia, la investigación minuciosa y objetiva de los acontecimientos, la presentación de argumentos y pruebas de ambas partes involucradas y de terceras personas, tiempos pertinentes para evitar una demora excesiva, la notificación de resultados de la denuncia, y la participación activa de la institución respecto a la toma de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias si correspondiese.

c) Denuncia obligatoria al sistema judicial

Las personas que trabajan en instituciones de educación superior estatales están obligadas por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal¹⁸, y en el Estatuto Administrativo¹⁹.

18. Como se estipula en el Artículo 175 del Código Penal: Denuncia obligatoria. Estarán obligados a denunciar: b) Los fiscales y los demás empleados públicos, los delitos de que tomaren conocimiento en el ejercicio de sus funciones y, especialmente, en su caso, los que notaren en la conducta ministerial de sus subalternos.

19. El Estatuto Administrativo en su Artículo 61 señala: Serán obligaciones de cada funcionario: (...) k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley 18.575.

4. Sugerencias para la sanción a personas que cometan Acoso Sexual

El Ministerio de Educación reconociendo la importancia de establecer criterios claros y eficaces en los procedimientos de sanción a personas que participan en actos de acoso sexual, propone a las instituciones de educación superior: Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales, las siguientes sanciones como un modelo operativo posible de evaluación, discernimiento y sanción de las faltas de acoso recibidas en denuncias.

A partir de la experiencia desarrollada en universidades en Chile, es posible identificar protocolos que son más severos que otros, sin embargo, la mayoría de ellos define claramente los niveles de gravedad de los hechos y las sanciones asociadas a cada uno²⁰. Resulta pertinente comprender y proponer una gradualidad de sanciones en relación con la gravedad del comportamiento; por otra parte, las sanciones deben de ser conocidas previamente por la comunidad institucional.

a) Definición de las faltas

- **Faltas muy graves:** Son constitutivas de delito y deben derivarse al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física y todo lo que está en el marco de la ley, persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, todo lo que ocurra en espacios de acceso público al interior de la universidad.
- **Faltas graves:** situaciones de acoso que involucra contacto físico, o aquellas que no involucran contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima.
- **Faltas leves:** situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

20. Dependiendo del o los estamentos involucrados en la situación de acoso sexual, habrá que observar lo dispuesto en las leyes que los regulan para la definición de faltas y sanciones. Por ejemplo, las y los docentes de las Instituciones de Educación Superior públicas estarán regidos por sus estatutos especiales y en forma supletoria por el Estatuto Administrativo, por lo que, en estos casos sería necesaria una investigación sumaria o un sumario administrativo. En ellos, las sanciones están contempladas en la legislación vigente son la censura, la multa, la suspensión y la destitución del cargo.

Agravantes

Existen conductas que constituyen agravantes para la definición de sanciones, como, por ejemplo:

- **Abuso de superioridad jerárquica.**
- **Especial vulnerabilidad de la víctima, como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias.**
- **Reiteración de conductas de acoso sexual.**
- **Alevosía.**

b) **Definición de sanciones**

El protocolo debiese establecer las sanciones, de acuerdo con la gravedad de las faltas y al estamento del denunciado/a. En el caso de las instituciones estatales, se recomienda la modificación de sus estatutos a fin de incorporar los procedimientos y sanciones aquí descritos.

A modo de ejemplo se menciona que, diversos protocolos internacionales consideran de manera general, en orden de gravedad de la falta:

Para cuerpos funcionarios y docentes:

- Despido sin indemnización o abstenerse de contratar a la persona nuevamente.
- Suspensión sin goce de sueldo. En Chile, el estatuto administrativo plantea suspensiones por faltas como el acoso sexual que van desde los 30 a los 180 días.
- Multa
- Amonestación escrita, censura, registro en expediente y/o disculpa por escrito a la persona afectada.
- Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual.

Para estudiantes

- Cancelación de la matrícula.
- Suspensión de su condición de estudiante regular, con un mínimo de 15 días a un mes, hasta 1 a 2 años.
- Amonestación escrita y registro en expediente.
- Indicación de asistencia a taller o formación de sensibilización contra la violencia sexual.

c) **Medidas provisionales**

La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si se relaciona cotidianamente con quien denuncia o si existe una relación jerárquica entre ambos.

Es importante recalcar que, en el caso de trabajadores/as de la institución, la persona denunciada debe ser reasignada en su función y no quien denuncia, de modo de garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas. Y, en el caso de estudiantes, se debe reubicar al denunciado/a en otro curso, sección o sede, otorgando a quien denuncia las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas.

d) **Entorpecimiento del proceso de investigación**

Existen protocolos que definen sanciones adicionales cuando se comprueba que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a quien denuncia, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o de testigos. Por otra parte, no obstante, la jurisprudencia señala atender preferencialmente a la víctima en su relato, cabe a las instituciones normar casos de acusaciones falsas con las implicaciones de daño a la imagen y reparación del sujeto acusado.

e) **Formación en prevención de acoso sexual y de sesgos y estereotipos de género en relaciones interpersonales**

Se hace cada vez más imprescindible establecer procedimientos para la reeducación de agresores por acoso sexual. Ello implica que –con independencia de la sanción que reciban de la institución, salvo que sea la expulsión– requieren de un proceso formativo eficaz que prevenga en sus comportamientos las prácticas impositivas de connotación sexual en sus relaciones interpersonales. Ello implica destinar recursos humanos y económicos, además de programas específicamente destinados a este cometido. En el caso de establecer procesos de acompañamiento reeducativos de personas que han cometido acoso se hace necesario incorporar estudios de género y masculinidades en los equipos y programas que han de asumir esta función²¹.

21. Manual Previniendo la violencia con jóvenes: www.eme.cl/manual-previniendo-la-violencia-con-jovenes-talleres-con-enfoque-de-genero-y-masculinidades/ ; Manual de prevención de la violencia sexual con varones: www.masculinidadesygenero.org/Manual_Terminado_UNFPA_Centro%20Estudios%20Masc_2015.pdf

5. Sugerencias para la reparación a las víctimas y su entorno

a) Medidas para la Reparación del Acoso Sexual

Las medidas que puede emprender una institución para reparar a una víctima de acoso sexual se agrupan en siete tipos:

- **Atención post-evento**

La reparación comienza cuando se recibe la denuncia o solicitud de atención, pues es la primera instancia donde la víctima se sentirá acogida, escuchada y apoyada y se le entregará información clara sobre los posibles cursos de acción, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos.

Es recurrente que la víctima viva un ciclo traumático que incluye la sensación de culpabilidad o de merecer lo que ocurrió, por vestir cierto tipo de ropa, por comportarse de una manera particular, por tener una relación cercana con quien le agredió o por haber consumido alguna sustancia que le haya hecho perder la consciencia o la voluntad. La atención post-evento debe ser capaz de evitar o de contrarrestar estas ideas y contener a las víctimas.

- **Restitución**

Las medidas de restitución tienen por objetivo que la víctima retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original. Refieren principalmente a medidas de aseguramiento de la continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con la o el agresor.

- **Rehabilitación**

Atención para la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y/o sociales de la víctima. La institución debe proveer o facilitar este servicio, para que la víctima sea atendida por especialistas en salud sexual, psicológica y física.

- **Indemnización**

Si la institución considera relevante incorporar la indemnización económica como una forma de reparación frente al acoso sexual, debe velar por que ésta sea una opción efectiva y proporcional al daño sufrido.

- **Satisfacción**

Una manera de mitigar el dolor o sufrimiento de la víctima es el restablecimiento de su dignidad, a través de la difusión de la verdad sobre lo sucedido, especialmente en casos de connotación pública, y la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, de parte de la persona agresora, considerando que tales gestos no implican una mediación y mucho menos sustituyen la aplicación de sanciones pertinentes.

- **Garantías de no repetición**

Corresponde a medidas que implementa la institución con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, ya sea con relación a la persona agresora en particular, o de modo preventivo en toda la institución.

- **Prohibición de represalias**

La institución puede establecer la prohibición de cualquier tipo de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o estudio de la persona denunciante.

b) Revictimización

Un hecho de acoso sexual completa todo su potencial de daño y se constituye en un tipo de violencia institucional si el proceso de restablecimiento de justicia es inexistente, ineficaz, incompleto, contraproducente u hostil, y se incurre cuando:

- **Se obliga a la víctima a revivir una y otra vez los hechos violentos a través de reiteradas declaraciones.**
- **Se cuestiona la veracidad de su relato.**
- **Se le culpa o responsabiliza.**
- **El proceso es engorroso, con poca información para la víctima o injustificadamente largo.**

- **La sanción es insuficiente, declarativa o incumplida sin consecuencias.**

Una institución comprometida con la erradicación del acoso sexual debe preocuparse de evitar la revictimización, a través de cuatro principales acciones:

- **El establecimiento de una política frente al acoso sexual que sea integral, clara, eficaz y de fácil acceso para las víctimas.**
- **El diseño de una estrategia de recepción y atención de denuncias ordenada, coordinada y eficaz, que asegure que la víctima no deba entregar declaraciones de manera reiterada. En este sentido, se ha probado la utilidad de nombrar a una persona encargada del acompañamiento específico de cada caso.**
- **El diseño de sanciones reales, es decir, que no sean sólo nominativas o que en la práctica no impliquen consecuencias importantes para quien agrede; que cumplan su función de sanción; que operen como disuasivo; que sean acordes al nivel de daño provocado; y que no distingan según el estamento o la jerarquía de la persona que acosa.**
- **La formación y capacitación de los equipos encargados de recibir y atender denuncias, orientado a fortalecer un trato justo, acogedor y digno a las víctimas y procurar una atención expedita y ordenada.**

6. Sugerencias de una estructura con mínimos de protocolos de actuación frente al Acoso Sexual

A partir de la experiencia adquirida en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y el Ministerio de Educación sobre la materia se sugiere una estructura que tiene de base los mínimos que se trabajaron en la mesa técnica de protocolos en mayo del 2018 con elementos mínimos exigidos para la factura de un protocolo²²:

- 1. Compromiso institucional y principios (incorporar el principio de igualdad de género)**
- 2. Alcance del procedimiento (trabajadores/ trabajadoras y estudiantes)**
- 3. Tipificación de conductas y clasificación de las mismas**
- 4. Ámbito de aplicación**
 - a. Conductas al interior de la institución (incluyendo actividades curriculares que se realizan en terreno y actividades extracurriculares patrocinadas por la institución).**
 - b. Conductas entre miembros de la comunidad educativa fuera de la institución, para casos de acoso o violencia sexual.**
- 5. Procedimiento de la investigación**
 - a. Formalización de la denuncia**
 - Escrita o verbal. En este último caso, la persona que recibe la denuncia debe consignar por escrito los hechos con firma de la víctima.
 - El receptor/a de la denuncia debe/puede ser cualquier funcionario/a con cargo directivo de la institución, sin perjuicio que la institución pueda incorporar otras personas o instancias. Además, se debe habilitar un correo electrónico exclusivo para la recepción de las denuncias.
 - Una vez recibida la denuncia existe un plazo de 48 horas para designar el fiscal/a investigador, que será el responsable de llevar adelante el proceso, sin perjuicio de existir soporte de alguna comisión o equipo experto.

22. Contenidos mínimos que se trabajaron en la mesa técnica de protocolos de acoso sexual durante el mes de mayo del 2018 en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

b. La realización de la investigación tendrá un plazo de 10 días.

Etapa indagatoria, llevada a cabo por el fiscal, en que se realiza la apertura del término probatorio. Puede tener soporte de una comisión o equipo experto; con las siguientes funciones:

- Prestar asesoría respecto al procedimiento establecido.
- Coordinar acciones tendientes a brindar protección y acompañamiento.
- Efectuar seguimiento del efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.

c. Adopción de medidas de acompañamiento, que deben respetar el Estatuto Administrativo por parte de las universidades del Estado. Por ejemplo: reubicación del puesto de trabajo, prohibición de contacto directo con la víctima (por vía presencial, electrónica, telefónica u otra), ajuste de calendario de evaluaciones, extensión de plazos para re-corrección, reducción de carga académica, reubicación de curso o sección, anulación fuera de plazo y/o suspensión de semestre. Estas medidas deben ser coherentes con el principio de confidencialidad.

d. Formulación de cargos (notificación al denunciado y al denunciante).

e. Descargos.

f. Emisión del informe de investigación, en el cual el fiscal sugiere una sanción, que debe considerar atenuantes (irreprochable conducta anterior) y agravantes (conductas reiteradas, relación de dependencia jerárquica o relación de poder).

g. Instancia resolutive, que para el caso de las universidades estatales es la autoridad que ordena instruir el sumario, según dispone el Estatuto Administrativo.

h. Notificación de la "sentencia" a ambas partes para resguardar la bilateralidad, por escrito y con medidas de acompañamiento que considere apoyo psicológico y asesoramiento jurídico, es importante que el acompañamiento se produzca durante todo el proceso de investigación y posterior a la sentencia.

i. Instancias de "apelación" a la "sentencia".

j. Tipos de sanciones: Es importante definir las sanciones posibles, que variarán según clasificación de la conducta:

- **Violencia Sexual:** sanción de expulsión del estudiante o desvinculación del docente o funcionario/a, además de crear un registro de sancionados/as.
- **Acoso Sexual:** amonestación, suspensión, multa (en caso de docentes o funcionarios), destitución o expulsión, además de llevar a cabo un programa de equidad de género.
- **Discriminación:** mediación, amonestación y suspensión, además de llevar a cabo la realización de un programa de equidad de género.

6. Acompañamiento

Es importante enfatizar la necesidad que existan políticas de acompañamiento para los afectados/as. Estas medidas pasan por iniciativas administrativas, como, por ejemplo, cambio de sección, reubicación del puesto de trabajo o ajuste del calendario de evaluaciones y por medidas de acompañamiento como tratamiento psicológico o apoyo jurídico.

7. Registro, control y seguimiento de casos

Se sugiere a las instituciones mantener un catastro actualizado de casos, para controlar tiempo de desarrollo de las investigaciones, entre otros.

8. Prevención

Tal como se mencionó anteriormente se hace cada vez más imprescindible establecer procedimientos para la reeducación de agresores por acoso sexual, como también realizar campañas de difusión y prevención del acoso, talleres periódicos de formación dirigidos a estudiantes, académicos y administrativos, además de promover instancias de diálogo y de formación ampliada sobre el consentimiento, los buenos climas laborales, la participación académica y laboral con equidad de género y la no discriminación en ambientes estudiantiles, académicos y futuros espacios laborales.



Palabras finales

Las sugerencias planteadas en este documento tienen el objetivo de orientar a las instituciones de educación superior técnico profesional chilenas para la elaboración de un protocolo que permita abordar las situaciones de acoso sexual que pudieren ocurrir en su comunidad educativa.

En este documento se han presentado marcos conceptuales para comprender el fenómeno del acoso sexual y recomendaciones para abordarlo de manera integral en sus dimensiones de promoción, prevención, atención, sanción y reparación a las víctimas. El hecho de promover la incorporación de protocolos de acoso sexual en ambientes académicos y profesionales de CFTs e IPs posibilita introducir regulaciones que buscan resguardar el respeto y la dignidad especialmente hacia las mujeres y minorías sexuales en los contextos de formación de educación técnico profesional de nivel superior. Ello constituye una demanda de la ciudadanía por espacios más seguros y promotores de respeto, igualdad y aceptación de las diferencias. Evidentemente esta reflexión puede extrapolarse y prolongarse debidamente hacia los espacios laborales técnico profesionales como los centros de práctica, empresas, industrias, talleres y todos los espacios en donde se desempeñe personal técnico superior, en donde ya no se invisibilicen más las prácticas de acoso, hostigamiento sexual y/o segregación, especialmente en aquellos espacios laborales considerados como particularmente masculinos.

En correspondencia con lo anterior se comprende que un documento de procedimientos y normas sancionatorias no conduce por sí sólo a la modificación de comportamientos de este tipo, por consiguiente la generación de positivos espacios formativos, estudiantiles y laborales dependen siempre del compromiso de una institución o empresa por formar a sus estudiantes y trabajadores para cuidar permanentemente el clima de relaciones humanas para un mejor desarrollo y expresión de cada una de las personas.

Con esta cartilla la Unidad de Inclusión, Participación Ciudadana y Equidad de Género del Ministerio de Educación, desea contribuir a la construcción de espacios educativos respetuosos y libres de violencia de género.

Invitamos a todas las instituciones de educación superior técnico profesional a desarrollar las iniciativas que permitirán modificar las prácticas de violencia de género presentes en las comunidades educativas.





UIPE

Unidad de Inclusión,
Participación
Ciudadana y
Equidad de Género

FORMACIÓN
TÉCNICO
PROFESIONAL

#LaFuerzaQueMueveAChile



UIPE

Unidad de Inclusión,
Participación
Ciudadana y
Equidad de Género

FORMACIÓN
TÉCNICO
PROFESIONAL

#LaFuerzaQueMueveACHile