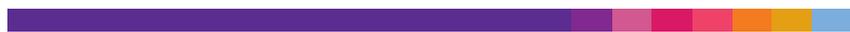


PROTOCOLOS CONTRA EL **ACOSO SEXUAL** EN EDUCACIÓN SUPERIOR



Sugerencias para su **elaboración**



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN..... 4

I. FUNDAMENTOS..... 6

- 1. Violencia de género: una preocupación creciente del Estado chileno y las comunidades educativas..... 7
- 2. Normativas nacionales e internacionales que mandatan el abordaje del acoso sexual en instituciones educativas... 8
 - A. Legislación nacional..... 8
 - B. Acuerdos Internacionales suscritos por el Estado chileno... 10

II. EL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL..... 12

- 1. Antecedentes para su comprensión..... 13
- 2. Condiciones para definir un hecho como acoso sexual... 14
- 3. Tipos de acoso sexual..... 18
- 4. Prácticas constitutivas de acoso sexual..... 19

III. SUGERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO INTEGRAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL **22**

1. Sugerencias para la Promoción de relaciones de respeto a la dignidad de todas las personas..... **25**

2. Sugerencias para la Prevención de situaciones de acoso sexual **27**

3. Sugerencias para la Atención a víctimas..... **30**

4. Sugerencias para la Sanción a personas que cometan acoso sexual..... **34**

5. Sugerencias para la Reparación a las víctimas y su entorno..... **36**

IV. Palabras finales..... **39**

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual es una forma de violencia de género que sólo de manera reciente ha comenzado a visibilizarse en las instituciones de educación superior chilenas. La falta de herramientas normativas para abordar cabalmente el problema y el constante interés público plantean la necesidad de que, en su autonomía, las instituciones tomen medidas para la prevención, atención a las víctimas y desarrollo de acciones para su completa erradicación.

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 a través de la Unidad de Equidad de Género, pone a disposición de las instituciones de educación superior el presente documento que contiene sugerencias para la elaboración de Protocolos contra el Acoso Sexual, y las insta a emprender medidas que permitan construir espacios seguros y libres de violencia de género para estudiantes, trabajadoras y trabajadores, a diseñar estrategias orientadas a prevenir nuevas situaciones de este tipo y a resguardar el derecho a la educación y al trabajo 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.

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 realizan sugerencias específicas para la construcción de un protocolo que contenga una postura institucional frente al problema, los objetivos pretendidos y cómo se estructurarían las normativas y modelos de actuación en las siguientes dimensiones:

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

Para la elaboración de este documento se revisaron exhaustivamente diversas investigaciones sobre acoso sexual en educación superior y más de veinte protocolos de instituciones de América Latina y el mundo, incluyendo aquellas que son destacadas en rankings internacionales sobre igualdad de género.

INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR CON PROTOCOLOS INTEGRALES FRENTE AL ACOSO SEXUAL DESTACADOS



En América Latina:

Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires, Argentina
Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina
Universidad de Costa Rica, Costa Rica
Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador

En el mundo:

Universidad de California, Berkeley, Estados Unidos
Universidad de Miami, Florida, Estados Unidos
Universidad de Yale, New Haven, Estados Unidos
Universidad de Chicago, Estados Unidos
Universidad de Harvard, Massachusetts, Estados Unidos
Universidad de Princeton, Nueva Jersey, Estados Unidos
Universidad de Columbia, Nueva York, Estados Unidos
Universidad de Luxemburgo, Luxemburgo
Universidad de Oxford, Inglaterra
Universidad de Australia Occidental, Australia
University College London, Inglaterra

I. FUNDAMENTOS

VIOLENCIA DE GÉNERO: UNA PREOCUPACIÓN CRECIENTE DEL ESTADO CHILENO Y LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS

1

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) 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 género”.¹

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.

El acoso sexual es una expresión de la violencia de género y manifiesta la desigualdad de poder entre hombres y mujeres al interior de la sociedad, y como tal, impacta y determina situaciones de coacción y discriminación que afectan, fundamentalmente, a las mujeres.

En las últimas décadas, las investigaciones y legislaciones referidas a hostigamiento sexual han mostrado un importante avance en el marco de los espacios laborales. Sin embargo, de manera reciente, se ha comenzado a visibilizar la ocurrencia y gravedad de este tipo de prácticas en las instituciones de educación superior chilenas.

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

Los medios de comunicación chilenos, el movimiento estudiantil a través de la demanda por una educación no sexista y libre de violencia, y las organizaciones no gubernamentales que trabajan por los derechos humanos de las mujeres, han develado casos de acoso sexual que involucran a estudiantes, académicos/as y administrativos/as de diversas Instituciones de Educación Superior. En ellos, el denominador común es la inexistencia de instancias formales que prevengan, atiendan, sancionen y reparen oportunamente.

¹ http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guia_tg_2014.pdf

NORMATIVAS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE MANDATAN EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2

A. LEGISLACIÓN NACIONAL

En Chile, La Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como aquella en 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 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

En ambos casos, la legislación aborda situaciones ocurridas sólo en contextos laborales. Las instituciones educativas son, por cierto, lugares donde se desempeñan académicos/as y funcionarios/as que se rigen por las normas del Código Laboral, por el Estatuto especial de cada institución o por el Estatuto Administrativo², tal que los hechos de acoso ocurridos entre personas que trabajan en la institución están previstos por estas normativas.

²Por la aplicación supletoria de las normas del Estatuto Administrativo cuando sus estatutos especiales no contemplan norma alguna al respecto (artículo 162).

Fuera del contexto laboral, sólo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto, se encuentran establecidas como delitos en el Código Penal, y por tanto se establece la obligación de los funcionarios públicos de denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos.³

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 para que sus cuerpos académicos y administrativos y sus estudiantes se relacionen de manera respetuosa, custodiando los derechos y la integridad física de cada integrante, y asegurando que cada estudiante acceda a una educación sin interrupciones o limitaciones provocadas por hechos violentos o amenazas que la desalienten, entorpezcan o imposibiliten.

³ 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 tomaron 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 anteriormente descritos, 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 de 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:

Artículo 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 consistiere en la concurrencia de alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 361.



B. ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL ESTADO CHILENO

CONVENCIÓN POR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, 1979)⁴

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 “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”.

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.

⁴ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “CONVENCIÓN DE BELEMO PARÁ”⁵ (1994)

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 el de 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 DESARROLLO⁶ (2013)

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).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE⁷

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 anteriormente mencionados convergen en el resguardo de los derechos frente a la violencia y la discriminación en las esferas de la educación y del trabajo, constatando así la necesidad y el mandato de prevenir, atender, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual que se viven en el mundo educativo, lo que incluye aquellas que ocurren al interior de las instituciones de educación superior.

⁵ <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁶ http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/8/50708/2013-595-consenso_montevideo_pyd.pdf

⁷ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

II. EL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

ANTECEDENTES PARA SU COMPRENSIÓN

1

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.

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 denunciado⁸. 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, y pueden ser percibidas como actos o hechos comunes no reprochables. Es fundamental desnaturalizar hechos 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 de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

⁸ "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)

CONDICIONES PARA DEFINIR UN HECHO COMO ACOSO SEXUAL 2

Si bien no hay consenso absoluto en la comunidad científica, existe acuerdo respecto a las tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y diferencian claramente a este fenómeno de otras fuentes de vulneración de derechos como el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir.

A) EXISTE UNA CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN 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 consideran como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contextos de trabajo.





La Universidad de Columbia, en sus protocolos para el abordaje de acoso sexual, ha profundizado en el concepto de consentimiento afirmativo como condición para el establecimiento de relaciones amorosas o acercamientos sexuales en igualdad y respeto a la dignidad de las personas.

El protocolo plantea que se está frente a un acto de acoso sexual cuando no existe una decisión voluntaria y consentida entre todas las personas participantes. El consentimiento puede ser dado a través de palabras o acciones, siempre y cuando éstas den cuenta clara e inequívocamente de la disposición a tener un contacto físico o una interacción íntima. Es fundamental no hacer suposiciones.

De hecho, si existe algún grado de confusión o ambigüedad en la comunicación del consentimiento de una persona, los participantes deberán acordar explícitamente su voluntad de continuar.

La condición de consentimiento es independiente al sexo de quienes participan, su orientación sexual, identidad de género, condición física, estado de conciencia (alterada por alcohol o drogas, por ejemplo) y situación en la que se encuentran (académica, laboral o recreativa).⁹

(Política y procedimientos para estudiantes ante conductas indebidas basadas en el género, Universidad de Columbia, 2016)

B) ES UN HECHO NO BIENVENIDO O NO CONSENTIDO

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

El consentimiento debe ser explícitamente expresado, 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 o profesoras, o personas del cuerpo administrativo frente a sus superiores.
- Existen situaciones donde las personas, por el consumo de alcohol o drogas, pueden perder la voluntad para entregar su consentimiento frente a un acercamiento sexual.

⁹ <https://sexualrespect.columbia.edu/consent>

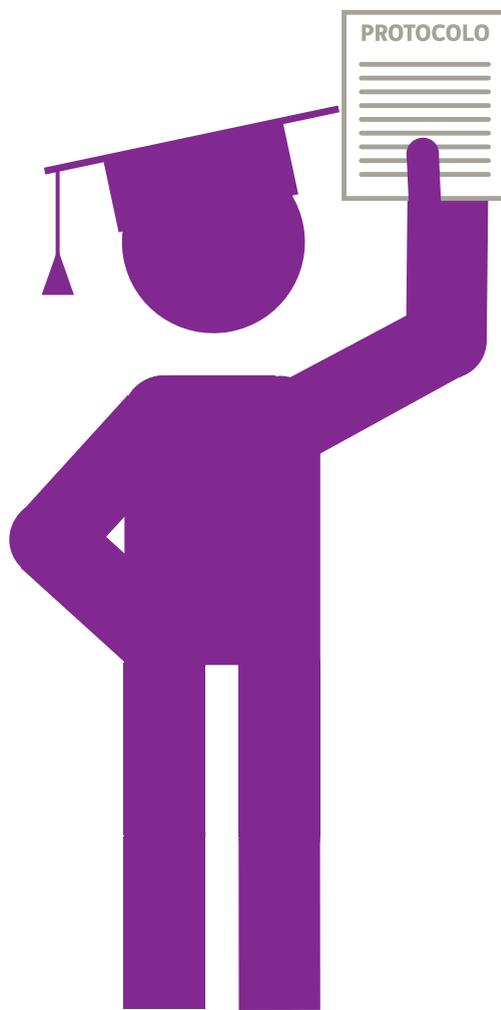


La Universidad de Stanford, Estados Unidos, en su protocolo de convivencia es tajante y, como medida de prevención de acoso sexual, restringe las relaciones afectivas y/o sexuales tanto consentidas como no consentidas entre personas en posiciones inherentemente desiguales.¹⁰

(Guía administrativa de convivencia, Universidad de Stanford, 2014)

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 para el cuerpo académico y administrativo, y perturban el desarrollo personal de las víctimas, pudiendo expresarse en:



¹⁰ <https://adminguide.stanford.edu/chapter-1/subchapter-7/policy-1-7-2>

Consecuencias a nivel subjetivo/emocional

Secuelas emocionales que dañan el bienestar general 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.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

3

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales¹¹, 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. En las instituciones de educación superior existe una estructura organizacional estricta, por consiguiente, es posible que ocurran situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

ACOSO POR CHANTAJE

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

ACOSO POR INTIMIDACIÓN

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

¹¹ 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)

PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

4

El acoso sexual no sólo considera delitos tipificados por la ley chilena, como violación o abuso sexual, sino que también comprende otras prácticas que constituyen una vulneración de derechos y violación a 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.





La preocupación por manifestaciones de acoso sexual a través de medios digitales es reciente en la literatura, mas no por eso menos importante considerando la digitalización que caracteriza a la última década. El estudio de Hill y Kearsal desarrollado en Estados Unidos en 2011, "Crossing the line: Sexual Harassment at School", presenta nueva evidencia en 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 componen.¹²

EXTORSIONES, AMENAZAS U OFRECIEMENTOS

- 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 un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Propositiones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, 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 deliberadas, 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.

¹² <http://www.aauw.org/files/2013/02/Crossing-the-Line-Sexual-Harassment-at-School.pdf>

MANIFESTACIONES FÍSICAS

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

OTRAS MÁS GRAVES

- 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.

III.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 el acoso sexual en la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución, que incluye a estudiantes, cuerpo académico y cuerpo administrativo.

El protocolo fija la postura institucional de acuerdo a su contexto, considerando: su tamaño y la composición por sexo de la comunidad educativa, el grado de institucionalización de la perspectiva de género, la preexistencia de normativa que regule las relaciones internas y de normativa de control del acoso mismo, el nivel de involucramiento triestamental en la definición de políticas institucionales y el presupuesto disponible, entre otros aspectos.

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 la necesidad de este tipo de herramientas en la comunidad. Este proceso no sólo permitirá identificar grupos de riesgo y focalizar acciones preventivas, sino que también sirve como instrumento de visibilización y sensibilización.

El diagnóstico podrá realizarse mediante conversatorios en unidades administrativas pequeñas y abordables, la realización de foros a nivel de facultades o departamentos, y en el caso de instituciones que muestren mayor avance en estas temáticas se recomienda el desarrollo de estudios cualitativos y cuantitativos que den cuenta con mayor profundidad del fenómeno desde la perspectiva de los distintos estamentos.

DISEÑO PARTICIPATIVO

Con reflexión colectiva -intra e interestamentos- acerca de las problemáticas institucionales, cómo se han abordado en el pasado, qué fallas se han identificado y cómo abordarlas en el futuro, y qué énfasis debieran tener.



UN PROTOCOLO INTEGRAL DE ACOSO SEXUAL DEBIESE CONTENER:

- Una definición de acoso sexual consensuada por la comunidad.
- La postura de la institución frente al acoso sexual, es decir, establecer sus motivaciones para hacerse cargo del problema.
- Los objetivos 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 positivas respetuosas y equitativas en la comunidad educativa.
- Un modelo de prevención del acoso sexual.
- Un modelo de atención a víctimas, que incluya el ámbito psicológico y médico, recepción de denuncias, derivación si corresponde y definiciones del proceso de investigación.
- Un modelo de sanción, el diseño de correctivos y su aplicación.
- Un modelo de reparación a víctimas.

Con el fin de asegurar el buen funcionamiento y adaptación del protocolo, se sugiere que se implemente una marcha blanca de 6 o 12 meses, tiempo tras el cual se someta a revisión.

SUGERENCIAS PARA LA PROMOCIÓN DE RELACIONES DE RESPETO A LA DIGNIDAD DE TODAS LAS PERSONAS

1

Apuntan a impulsar modelos de convivencia donde la violencia 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

Sensibilización y discusión permanentes 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 académicos/as y funcionarios/as; talleres de sensibilización sobre buen trato y relaciones igualitarias para estudiantes de primer año, entre otras iniciativas.

Es relevante que estos espacios sean instancias triestamentales, donde los aportes de estudiantes, académicos/as y funcionarios/as sean incentivados y considerados en el desarrollo de las iniciativas.

B) LENGUAJE NO SEXISTA

En todos los discursos y documentos oficiales y no oficiales de la institución; en documentos, discursos y eventos producidos por las y los estudiantes; y en reuniones, clases, seminarios y otros eventos de extensión.

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 teóricas y metodológicas para una comprensión y análisis crítico más profundo acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia.

D) INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incluye diversas formas y niveles: diseño de programas de estudio especializados, formación y capacitación del cuerpo académico y funcionario en temáticas de género, creación de 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.

E) MANIFESTACIÓN INSTITUCIONAL

Expresión pública 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. Manifestaciones institucionales contra la violencia de género y sexual pueden ser encontradas en los protocolos de las universidades de Harvard¹³, Princeton¹⁴, Oxford¹⁵ y London School of Economics and Political Science¹⁶.

¹³ http://titleix.harvard.edu/files/title-ix/files/harvard_sexual_harassment_policy.pdf?m=1461104544

¹⁴ <http://www.princeton.edu/pub/rrrr/part1/index.xml#comp13>

¹⁵ <https://www.admin.ox.ac.uk/eop/harassmentadvice/policyandprocedure/>

¹⁶ <http://www.lse.ac.uk/intranet/LSEServices/policies/pdfs/school/harPol.pdf>

SUGERENCIAS PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

2

Las experiencias internacionales, en particular de las universidades de Stanford y Columbia en Estados Unidos, y del University College London en Inglaterra, son inspiradoras en relación a prácticas de prevención:

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 situaciones que constituyen acoso sexual, desde las más leves hasta las más graves, para desnaturalizar la violencia sexual.
- Información dirigida a personas que cuestionan si sus propias conductas son definidas como acoso sexual. Un ejemplo es lo realizado por la Universidad de Stanford en su sitio web sobre acoso sexual¹⁷.
- Difusión de los derechos de las víctimas.
- Explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia que involucren a miembros de la comunidad educativa.
- Relevar la importancia de ser personas activas y comprometidas con la prevención y denuncia 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.

¹⁷ <https://harass.stanford.edu/info/concerned-about-your-own-behavior>

B) CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS DIGITALES

Desplegadas a través de 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.

En redes sociales se recomienda presentar formatos más atractivos que permitan captar la atención e interés de 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 frente al tema.

C) TALLERES PERIÓDICOS DE FORMACIÓN

Que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual. 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 y recursos necesarios.

PRÁCTICAS



INTERNACIONALES

La University College London realiza al comienzo de cada año académico talleres denominados “Tolerancia Cero”¹⁹, destinados a estudiantes de primer año, que informan sobre las políticas institucionales vigentes y refuerzan el derecho de las personas a buscar ayuda y denunciar si viven o son testigos de acoso sexual.

Son dirigidos por estudiantes o funcionarios/as capacitados/as en el tema y pueden ser solicitados por cualquier departamento de la institución.

D) INSTANCIAS DE DISCUSIÓN CONJUNTAS

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

- Encuentros locales de facultades o escuelas, para discutir, acordar y proponer maneras de concebir y abordar el acoso sexual en sus espacios, con participación de un grupo reducido de pares -idealmente entre 7 y 15-, en un contexto acogedor y confiable, que evite diferencias jerárquicas que pudieran incomodar o limitar la conversación.
- Encuentros amplios, con participación de al menos dos estamentos para revisar los resultados de los encuentros locales, y generar acuerdos institucionales en la materia, y -en el caso que no existiere- avanzar en la creación de un protocolo al respecto.

E) GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

Acordar y establecer de manera conjunta una guía que oriente la acción de las y los integrantes de la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución. Algunas buenas prácticas internacionales son:

- En la Universidad de Columbia proponen transparentar los criterios de evaluación, en situaciones donde un funcionario o funcionaria opta a un ascenso o aumento salarial, o un/a estudiante en un proceso de calificación. Estos criterios debiesen estar oficializados como pautas de calificación y ser claras, transparentes y homogéneas.
- Promover espacios de trabajo “puertas abiertas”, que dificulten conductas no consentidas o que generen la oportunidad de comentarios no bienvenidos referidos al cuerpo de otra persona, por ejemplo.
- En la Universidad de Stanford están restringidas las relaciones afectivas o sexuales consentidas y no consentidas entre miembros de la comunidad educativa, y especialmente entre personas con diferente jerarquía.

¹⁸ <https://harass.stanford.edu/>

¹⁹ <http://uclu.org/sexualharassment>



¿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.
- 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.

No se deben considerar preguntas que apunten al victim-blaming (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, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada. La Universidad John Hopkins considera este último aspecto en su política²⁰.

²⁰ <http://sexualassault.jhu.edu/policies-laws/#Section VII - Procedures for Investigation and Resolution of Sexual Misconduct Cases>

SUGERENCIAS PARA LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS

3

A) RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Corresponde al proceso gratuito de asesoría informativa, legal y psicológica de primera línea, donde la persona denunciante 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 del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.

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 en facultades, campus o sedes. Al ser un equipo local es más cercano y conocido, lo que ayuda a generar confianza y empatía y favorecer 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 a víctimas de violencia y formación en género.

- Instaurar una oficina especializada central en el caso de instituciones con presencia nacional. En modelos internacionales, operan con presupuesto y equipo estable, dedicado exclusivamente a atender tareas mandatadas por los protocolos de acoso sexual y otros asuntos vinculados con abordar situaciones de desigualdad de género en la institución. El equipo debe tener expertise técnica en la materia, multidisciplinario y triestamental, que asegure un proceso neutral y justo para las partes.

²¹ <http://odr.harvard.edu>

²² <http://osapr.harvard.edu/>

Oficina para los Conflictos Sexuales y Basados en el Género²¹

Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual²²

La Universidad de Harvard cuenta con dos oficinas especializadas: La Oficina para las Disputas Sexuales y Basadas en el Género, es un espacio institucional compuesto por profesionales con formación en género y violencia, que investigan las denuncias de acoso sexual que involucren a integrantes de la comunidad universitaria y trabajan estrechamente con dirigentes estudiantiles.

Por su parte, la Oficina de Prevención y Respuesta del Acoso Sexual se enfoca en atender a víctimas de violencia sexual, entregando atención de primera línea y supervisando el tratamiento justo de las denuncias; adicionalmente, trabaja en prevención realizando actividades y eventos que aportan a la sensibilización.



B) CURSO DE LA DENUNCIA Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Los protocolos debiesen contemplar procedimientos que incorporen mediación para las denuncias menos graves y de investigación y sumario para aquellas más complejas.

Los acosos perpetrados por y hacia trabajadores de la institución están cubiertos tanto por el Código del Trabajo, incluyendo los contratos a honorarios, como por el Estatuto Administrativo o estatutos especiales de cada institución.

- En el caso de instituciones privadas, que no se rijan por un estatuto especial, la situación deberá ser abordada según el Código Laboral:

La o el empleador dispondrá la realización de una 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.

- Y cuando son instituciones estatales regidas por estatutos especiales o, supletoriamente, por el Estatuto Administrativo:

Los estatutos universitarios no contemplan obligaciones específicas, pero se deberá aplicar lo estipulado en el Estatuto Administrativo²³, 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 participación²⁴.

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 sumario²⁵.

²³ El Estatuto Administrativo indica en el Artículo 162 que las y los académicos se regirán por sus estatutos especiales. No obstante, en el último inciso señala que los asuntos no regulados por los estatutos especiales se regirán por el Estatuto Administrativo.

²⁴ Estatuto Administrativo, Artículo 126.- Si el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

²⁵ Estatuto Administrativo, Artículo 119.- El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias. Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

- Para los casos que involucran a estudiantes, 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.

En el protocolo establecido por la Universidad Nacional de Comahue en Argentina, se sugiere que las declaraciones de la persona denunciante no se realicen en presencia de la persona denunciada.

C) DENUNCIA OBLIGATORIA AL SISTEMA JUDICIAL

Las y los funcionarios públicos y académicos de instituciones de educación superior están obligados 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 Penal²⁶, y en el Estatuto Administrativo²⁷.

²⁶ 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.

²⁷ 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.

SUGERENCIAS PARA LA SANCIÓN A PERSONAS QUE COMETAN ACOSO SEXUAL

4

En la experiencia comparada 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 uno²⁸.

A) DEFINICIÓN DE LAS FALTAS

- Faltas muy graves: son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual y las amenazas contra la integridad física.
- Faltas graves: situaciones de acoso que involucran 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.



AGRAVANTES

La experiencia comparada entrega ejemplos de conductas que constituyen agravantes, las cuales son consideradas para la definición de sanciones, como el caso de la Universidad Centroamericana de Nicaragua. Algunas de ellas son:

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

²⁸ 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 académicos 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.

B) 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. Una de las instituciones que considera esta medida es la Universidad de California, Estados Unidos.

Es importante recalcar que es el o la denunciada quien debe ser reasignada en su función o actividad, y no quien denuncia, para garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas en la institución.

En el caso de personas que trabajan en la institución, la reasignación debe ser en un nuevo espacio o en modalidad de permutación con otro trabajador o trabajadora en el mismo cargo o función. En el caso de estudiantes, se debe reubicar a la persona denunciada en otro grupo (curso, sección, sede, etc.), de lo contrario, se le deben entregar facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.

C) ENTORPECIMIENTO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Protocolos internacionales definen sanciones adicionales cuando se comprueba que la persona denunciada ha incurrido en represalias o amenazas a la persona denunciante, o ha manipulado o influenciado la declaración de la víctima o de testigos.

SUGERENCIAS PARA LA REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS Y SU ENTORNO

5

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 postevento

La reparación comienza desde que se recibe la denuncia o solicitud de atención, pues es la primera instancia donde la víctima se sentirá acogida, escuchada y apoyada.

Una primera reparación es la entrega de información clara sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, 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 conciencia o la voluntad. La atención postevento debe ser capaz de evitar o de contrarrestar estas ideas y contener a las víctimas.

Restitución

Las medidas de restitución tienen por objetivo restablecer la situación en la que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, o sea que 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.

En el caso de estudiantes, algunas instituciones internacionales asignan un/a acompañante a quienes denuncian durante y después de la investigación, para resguardar su proceso educativo y evaluación académica.

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.

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 en 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. Un ejemplo de protocolos que establecen específicamente en esta disposición son el de la Universidad Interamericana²⁹ y el de la Universidad Politécnica de Puerto Rico³⁰.

²⁹http://www.metro.inter.edu/servicios/seguridad_doc/INFORME%20ANUAL%20DE%20SEGURIDAD%202009-2010.pdf

³⁰ <http://static.pupr.edu/download/i-statement.pdf>

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 presiona a la víctima a revivir a través del discurso y la emocionalidad, una y otra vez, los hechos violentos ocurridos;
- Se cuestiona la veracidad del relato de la víctima;
- Se culpa o responsabiliza a la víctima;
- El proceso es engorroso, con poca información para la víctima o injustificadamente largo.

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; eficaces, es decir, que cumplan su función de sanción y que además operen como disuasivo; acordes al nivel de daño provocado, y finalmente, 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, que se oriente a fortalecer el desarrollo de un trato justo, acogedor y digno a las víctimas, desde el enfoque de género y procurar una atención expedita y ordenada.

IV. PALABRAS FINALES

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

Concretamente se presentan 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, tomando como referencia los protocolos elaborados por prestigiosas instituciones educativas internacionales.

Esta cartilla se enmarca en la intención de la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Educación de contribuir a la construcción de espacios educativos respetuosos y libres de violencia de género.

Invitamos a todas las instituciones de educación superior de Chile a desarrollar iniciativas que permitirán ir modificando las prácticas abusivas que están presentes en las culturas organizacionales.

El fomento al desarrollo de Buenas Prácticas con Equidad de Género ha permitido que en la actualidad se cuente con la Norma chilena NCh3262-2012 "Sistemas de Gestión. Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal", elaborada por el Instituto Nacional de Normalización a petición de SERNAM, que da un marco para que todas aquellas organizaciones laborales, académicas, gremiales, sindicales, entre otras, puedan avanzar en la implementación de procesos que contribuyan a visibilizar y reducir las desigualdades de género que se expresan en sus prácticas cotidianas.³¹

Las instituciones de Educación Superior pueden adelantarse hacia la instalación de modelos organizacionales que cuenten con estrategias para el abordaje de las desigualdades de género y se comprometan con la generación de condiciones para un país más justo y equitativo.

³¹ Para mayor información visitar <https://portal.sernam.cl/?m=programa&i=4>