

Protocolo de Denuncia y actuación frente a situaciones de Acoso Sexual, Hostigamiento y/o Discriminación

1.- INTRODUCCIÓN

EL acoso sexual es una expresión de la violencia de género y manifiesta de 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, en Chile, 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, configura un clima intimidante, incomodo 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.

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 de empleo”.

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 todos y todas 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), 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.

Estimando que resulta trascendental la generación de líneas de acción frente a situaciones de acoso sexual, el CFT Juan Bohon en el mes de junio de 2018 constituye una mesa técnica de trabajo para la elaboración de un protocolo que permita ejercer el derecho frente a situaciones de Acoso Sexual, Hostigamiento y/o Discriminación y/o discriminación que afecten a algún estudiante del Centro, disponiendo canales permanentes, seguros y confidenciales para recoger y procesar reservadamente las denuncias. Dicha comisión incluyó entre sus miembros a la Directora de Asuntos Estudiantiles, Director General de Asuntos Económicos y Administrativos, Director de Calidad, Subdirector de Comunicación y Vinculación con el Medio, Subdirector de Análisis Institucional y Estudios, un representante de los docentes y un representante de los estudiantes.

2.- OBJETIVOS Y ALCANCES DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene como propósito establecer un procedimiento único de recepción de denuncias por parte de los estudiantes, cuando se consideren afectados por alguna conducta de acoso sexual, hostigamiento y/o discriminación, atribuible a alguna persona que se desempeñe como docente, administrativo, estudiante y/o visitas.

3.- DEFINICIONES

Para efectos de este protocolo se entenderá por:

Acoso Sexual: toda conducta de connotación sexual, indeseada por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas afectando a nivel psicológica, física, emocional, a través de gestos, actos o palabras, tanto de manera presencial como por cualquier medio.

Hostigamiento: Conducta destinada a perturbar o alterar de manera reiterada a otra persona.

Discriminación: son las distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias, que carezca de justificación razonable en contra de un estudiante en motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

Violencia de Género: es todo acto de violencia por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas y coerción.

Comisión de Investigación: personas designadas por rectoría, con las competencias necesarias para investigar una determinada denuncia y los hechos en que ésta se sustenta.

4.- CONDICIONES PARA DEFINIR UN HECHO COMO ACOSO SEXUAL

- 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.
- b) **Es un hecho no bienvenido o no con sentido:** 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.
- 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.

5.- TIPOS DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales, 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:

- 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 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 y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc.

6.- PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

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.

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 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.

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.

7.- PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR

Podrá denunciar el o la estudiante que estime que ha sido afectado/a por una conducta de acoso sexual, hostigamiento y/o discriminación por un docente, funcionario, estudiante y/o visitas. En ningún caso podrá iniciarse el proceso investigativo en base a una denuncia anónima. El denunciante debe completar, “formulario de denuncia acoso sexual”

7.1. Canales de denuncia

Se puede denunciar de manera presencial en Dirección de Asuntos Estudiantiles o a través del sitio Web www.juanbohon.cl,

8.- PROCESO INVESTIGATIVO

La Dirección de Asuntos Estudiantiles debe remitir los antecedentes de denuncia, en un plazo máximo de 24 horas, a rectoría, quién a su vez tendrá un plazo de 48 horas para analizar los antecedentes de la denuncia y convocar a la comisión de investigación, para dar inicio a un proceso reservado de investigación de los hechos denunciados y determine la veracidad y eventual concurrencia de responsabilidades disciplinarias. La investigación deberá concluir en un plazo máximo de 15 días hábiles.

El procedimiento debe garantizar imparcialidad y trato justo para todas las partes afectadas en todo momento. Rectoría, dentro de sus facultades puede solicitar la suspensión inmediata de las funciones del docente o funcionario denunciado mientras se investiguen los hechos. Asimismo si se trata de un acoso entre

estudiantes, podrá instruir medidas de precaución, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso.

Una vez que la Comisión haya concluido la etapa de recolección de información, deberá emitir un informe escrito a rectoría, para que pondere y determine sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, hostigamiento y/o discriminación, según la proposición de la comisión investigadora. Con todos los antecedentes disponibles rectoría en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, emitirá la resolución con la aplicación de la sanción que amerite la conducta.

En contra de esta resolución podrán apelar, en el plazo de tres días hábiles de dictada la resolución, el denunciante y el denunciado, ante rectoría, el que a su vez deberá emitir su pronunciamiento en el plazo de 5 días hábiles.

9.- APLICACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones posibles para el caso de acoso sexual, hostigamiento y/o discriminación entre estudiantes, en virtud de la gravedad de los hechos sancionados, son las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de su calidad de estudiante por uno o más períodos académicos, esto es, pérdida del derecho de matrícula; y
- d) Expulsión definitiva, que significa que debe retirarse y finiquitar su situación académica a contar de la fecha de emisión de la respectiva resolución. El estudiante expulsado no podrá reincorporarse al Centro.

Las sanciones posibles para el caso de los docentes, en virtud de la gravedad de los hechos sancionados, son los estipulados en el Código de Ética del Centro.

Las sanciones posibles para el caso de los funcionarios, en virtud de la gravedad de los hechos sancionados, son los estipulados en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Centro.

10.- ACOMPAÑAMIENTO DEL DENUNCIANTE DURANTE EL PROCESO Y LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN.

Asesoría psicológica y social. Interpuesta la denuncia y hasta adoptarse una decisión de termino, el/la afectado/a, podrá acceder a los servicios de apoyo psicológico con que cuenta el Centro.

Acompañamiento. Frente a denuncias de extrema gravedad, por la naturaleza o circunstancias de los hechos o por las personas involucradas, el Centro de Formación Técnica Juan Bohon podrá asimismo designar tutores o acompañantes, especialmente capacitados para guiar y acompañar al denunciante o afectado en las distintas etapas o diligencias que regula el presente Protocolo. Este acompañamiento podrá mantenerse aun después de concluida la investigación, a fin de resguardar el proceso de reinserción y normal continuidad de las actividades que los afectados desarrollaban, previamente a los hechos que motivaron la denuncia.

11.- MODELO DE PROMOCIÓN DEL BUEN TRATO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO Y/O DISCRIMINACIÓN

Las actividades de promoción y prevención tienen como propósito evitar el desarrollo de conductas de acoso sexual, hostigamiento y/o discriminación con el fin de erradicar acciones que pudiesen desencadenar estos procesos.

Las principales medidas en materia de promoción y prevención, serán realizadas por la Dirección de Asuntos Estudiantiles en conjunto con la Subdirección de Comunicaciones y Vinculación con el Medio y serán:

- Campañas de difusión periódicas de alto impacto a través de afiches, impresos y digitales a través de la página web y/o redes sociales.
- Charlas que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual.
- Propiciar un lenguaje inclusivo en los medios de comunicación del Centro, o en su defecto utilizar el genérico masculino, siendo especificado como utilizado en términos inclusivos.
- Difusión institucional respecto de los códigos de conducta

12.- DIFUSIÓN

El CFT realizará acciones comunicacionales que aseguren la difusión del presente protocolo, mediante:

- Sociabilización entre docentes, funcionarios y estudiantes.