



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIONAL MUNICIPAL DE COYHAIQUE



## Tabla de contenido

PRÓLOGO.....	4
PRESENTACIÓN.....	5
1.1 VIOLENCIA DE GÉNERO: UNA PREOCUPACIÓN CRECIENTE DEL ESTADO CHILENO Y LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS .....	7
1.2 NORMATIVAS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE MANDATAN EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....	8
LEGISLACIÓN NACIONAL.....	8
ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL ESTADO CHILENO.....	9
ACOSO Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	11
DIVERSIDAD SEXUAL, NO DISCRIMINACIÓN Y SISTEMA ESCOLAR .....	12
2.1 ANTECEDENTES PARA SU COMPRENSIÓN.....	15
2.2 CONDICIONES PARA DEFINIR UN HECHO COMO ACOSO SEXUAL.....	15
EXISTE UNA CONDUCTA DE NATURALEZA O CONNOTACIÓN SEXUAL .....	15
ES UNA SITUACIÓN QUE GENERA CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA VÍCTIMA.....	16
Consecuencias a nivel subjetivo/emocional.....	16
Consecuencias institucionales .....	16
TIPOS DE ACOSO SEXUAL.....	16
ACOSO POR CHANTAJE.....	16
ACOSO POR INTIMIDACIÓN.....	17
Prácticas constitutivas de acoso sexual.....	17
3.1 SUGERENCIAS PARA LA PROMOCIÓN DE RELACIONES DE RESPETO A LA DIGNIDAD DE TODAS LAS PERSONAS .....	20
Espacios Institucionales .....	20
Lenguaje no sexista.....	21
3.2 SUGERENCIAS PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.....	22
Campañas de difusión periódicas de alto impacto .....	22
Campañas de difusión a través de medios digitales .....	22
Talleres periódicos de formación.....	23
Instancias de discusión conjuntas.....	23
Guía de buenas prácticas .....	23
3.3 SUGERENCIAS PARA LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS.....	24
Recepción de denuncias .....	24

Curso de la denuncia y proceso de investigación.....	25
Denuncia obligatoria al sistema judicial.....	26
Sugerencias para la Reparación a las víctimas y su entorno.....	27
Medidas para la reparación del acoso sexual.....	27
Protocolo de acción del establecimiento.....	29
REGISTRO DE INGRESO DE ACOSO SEXUAL.....	34
ANTECEDENTES GENERALES.....	34
ANTECEDENTES PRELIMINARES DEL INCIDENTE.....	35
REGISTRO DE PROCESO.....	36
INFORME DE RESOLUCIÓN.....	37
PROTOCOLO DE INFORMACIÓN AL APODERADO.....	38

## PRÓLOGO

Hoy por fin después de tantos años, estamos entendiendo que el lenguaje y las acciones son sin duda manifestaciones que pueden respetar o dañar a un ser humano, que los espacios personales como lo son, los cuerpos, son efectivamente personales, únicos y que debemos respetarlos. Que nadie puede usar el poder ya sea por Jefatura, económico u otro, para no respetar a un ser humano, que el gran movimiento mundial de mujeres “Me Too” (en español: “Yo también”) surgió en octubre de 2017 para denunciar la agresión sexual y el acoso sexual, a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra el productor de cine y ejecutivo estadounidense Harvey Weinstein, no es sólo de “otras realidades u otros países”, sino que lamentablemente en Chile también se vive el acoso, en el ámbito laboral, familiar, social y escolar. Que necesitamos hacer cambios, y para hacerlos hay que estar comprometidos con la transparencia, el respeto, la dignidad y la verdad, plasmando esos cambios, que no sean solo palabras sino acciones concretas con lineamientos sustentables y reales.

Es así que comprometidos con el respeto y la valoración del ser humano en toda su dignidad, el DEM de Coyhaique ha elaborado este “Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual en el ámbito escolar en los Establecimientos de la Dirección de Educación Municipal de Coyhaique”. En donde se estipulan los tipos de acosos, las denuncias, las investigaciones, las sanciones, las reparaciones y acompañamientos a las víctimas.

Sin duda este protocolo reúne normas, objetivos, estrategias, procedimientos y una mirada inclusiva, considerando también a la diversidad sexual LGBTIQ+, aquella de la que no se habla, se invisibiliza pero que ciertamente existe, y existe en dignidad y respeto.

Este protocolo es pionero en el ámbito escolar, entregando herramientas concretas a la comunidad educativa ante estas situaciones de indignidad y abuso de poder como es el acoso sexual. Lo que se busca es concientizar, sensibilizar y también poner en la palestra una realidad que no podemos invisibilizar, el acoso sexual que se da en los establecimientos educacionales.

Como defensor de derechos humanos, profesor, investigador y persona Trans, es un honor para mi haber sido invitado a la revisión del Protocolo, que me permitieran sugerir y desarrollar el acoso hacia la diversidad sexual, que fue incluido en este protocolo y además hacer el prólogo.

Estamos avanzando y evolucionando a un sistema educativo respetuoso del ser humano, inclusivo, y digno, este el Chile por el que tantas y tantos hemos alzado la voz, un Chile en donde el acoso sexual sea desarraigado culturalmente, censurado y castigado. Un Chile en donde no solo generamos cambios, sino que también los provocamos.

Andrés Ignacio Rivera Duarte  
Educador de Párvulos  
Diplomado en DDHH

## PRESENTACIÓN

El protocolo de prevención del acoso sexual, discriminación y diversidad, en establecimientos educacionales de la comuna de Coyhaique, surge como una necesidad, debido a que el acoso sexual ha sido normalizado e invisibilizado, por lo tanto, es nuestro deber educar, prevenir, sensibilizar, sancionar y finalmente reparar, “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, derivación de atención a las víctimas y desarrollo de acciones para su completa erradicación.” (MINEDUC), es por esto, que la coordinación Comunal de Convivencia Escolar, toma este desafío y se propone instalar un protocolo de esta naturaleza, para mejorar los ambientes bien tratantes de sus comunidades educativas.

El trabajo para realizar este protocolo comienza el año 2018, en una tarea mancomunada con diferentes unidades de la UTP- DEM, el apoyo técnico de la Universidad Austral de Chile, Campus Coyhaique y la Oficina Comunal de la Mujer. Estas voluntades se han esforzado por instalar y propender 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”.

Para la construcción de este documento se utilizó como marco teórico y referencial el documento emanado del MINEDUC “Protocolo para el acoso sexual en la Educación Superior, Sugerencias para su elaboración”, el cual fue adaptado a la realidad de los establecimientos educacionales de nuestra comuna.

En el primer capítulo se hace referencia al contexto normativo que fundamenta la necesidad de desarrollar este protocolo para abordar situaciones de acoso sexual en establecimientos educacionales de la Dirección de Educación Municipal de Coyhaique.

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 define el protocolo, el que contiene una postura institucional frente al problema, los objetivos pretendidos y cómo se estructura la normativa y modelos de actuación en las siguientes dimensiones:

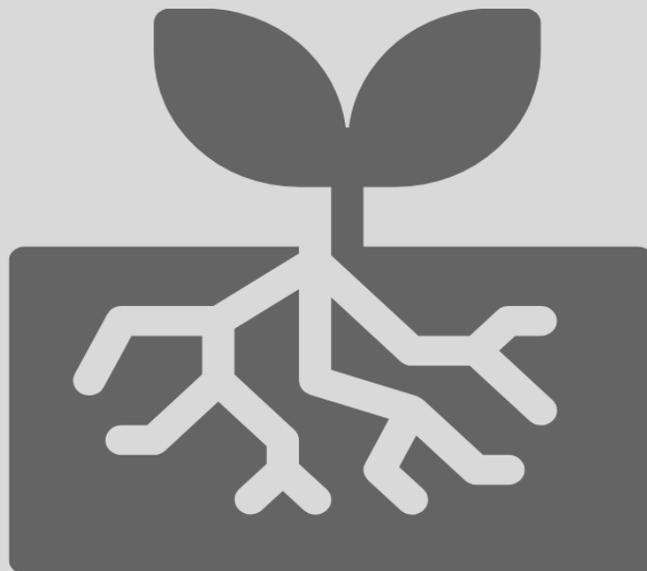
- La promoción de relaciones respetuosas e igualitarias en la comunidad educativa, la prevención del acoso sexual.
- La atención de casos de acoso sexual, incluyendo el recibimiento de denuncias y el desarrollo de investigaciones.
- La definición de sanciones, y los mecanismos de reparación a víctimas,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

Cabe destacar que los protocolos de acoso sexual, se han instalado en instituciones de educación superior, no así en la educación básica ni educación media. Siendo esta una iniciativa pionera en el País.

**Elizabeth Prat Torres, Coordinadora Comunal de Convivencia Escolar**

**Eva Bahamonde Tapia, profesional de Apoyo, Coordinación Comunal de Convivencia Escolar**

# I. FUNDAMENTOS



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

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (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”.<sup>1</sup>

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 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, diversidad sexual LGBTIG+, 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.

Es por ello que como Dirección de Educación Municipal de Coyhaique, estamos convencidos que al instalar desde los departamentos de Convivencia Escolar en cada establecimiento educacional, la relevancia que tiene el procurar la educación no sexista, libre de violencia y transversal, estaremos educando a seres humanos con conciencia, perspectiva y enfoque de género, disminuyendo desigualdades, brechas de discriminación e integrando así a nuestra sociedad estudiantes capaces de contribuir a crear espacios de igualdad y respeto, además, en la medida que los espacios de trabajo sean más nutritivos, mayor es la posibilidad de entregar educación de calidad a los niños y niñas de nuestra comuna.

---

<sup>1</sup> MINEDUC

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

### LEGISLACIÓN NACIONAL

En Chile, la Ley N° 20.005<sup>2</sup> 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<sup>3</sup> 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. Las instituciones educativas son, por cierto, lugares donde se desempeñan docentes y funcionarios/as que se rigen por las normas del Código Laboral, por el Estatuto especial de cada institución o por el Estatuto Administrativo<sup>4</sup>, tal que los hechos de acoso ocurridos entre personas que trabajan en la institución están previstos por estas normativas.

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.<sup>5</sup>

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.

---

<sup>2</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425>

<sup>3</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>

<sup>4</sup> Por la aplicación supletoria de las normas del Estatuto Administrativo cuando sus estatutos especiales no contemplan norma alguna al respecto (artículo 162).

<sup>5</sup> 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 tomaren 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.

La ley N° 20.370<sup>6</sup> 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 docentes 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.

El PADEM 2021 de la DEM – Coyhaique, tiene como uno de sus objetivos: “Implementar políticas de inclusión y equidad en los PEI de los establecimientos educacionales de la comuna, generando oportunidades educativas adecuadas a las características y necesidades de cada uno de los y las estudiantes”, por otra parte, el PLADECO establece dentro de sus lineamientos: “Mejorar la educación pública en calidad y vinculación con el entorno”, si bien es cierto, estos aspectos no son Ley, si son marcos reguladores de las políticas comunales de educación, por lo tanto, es nuestro deber hacer todos los esfuerzos para cumplir con ellos.

## ACUERDOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR EL ESTADO CHILENO

### CONVENCIÓN POR LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, 1979)<sup>7</sup>

Es uno de los 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*”.

---

<sup>6</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

<sup>7</sup> <http://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”<sup>8</sup> (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 DESARROLLO<sup>9</sup> (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 SOSTENIBLE<sup>10</sup>

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.

---

<sup>8</sup> <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

<sup>9</sup> <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/poblacion-y-desarrollo>

<sup>10</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

## ACOSO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Es necesario incluir dentro del acoso la discriminación y el acoso que sufren la población LGBTIQ+ en razón de su orientación sexual, identidad de género y expresión de género

### ¿QUÉ ES EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN?

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos, es un principio de orden transversal y se encuentra consagrado en los diversos instrumentos internacionales desde la Carta de las Naciones Unidas, hasta los principales tratados de derechos humanos. En este sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra en su artículo primero que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». El principio de igualdad exige que los derechos enunciados en los distintos instrumentos se reconozcan a todas personas sin discriminación alguna y que los Estados velen por que sus leyes, políticas y programas no sean discriminatorios.

Asimismo, el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) establecen la obligación de cada Estado Parte de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin discriminación alguna por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra social. Además, en virtud del artículo 26 del PIDCP, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley y en consecuencia se prohíbe cualquier discriminación en virtud de la ley.

El Comité de Derechos Humanos, en su Observación General nº 18, precisó que el término « discriminación », tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. En igual sentido el Comité de Derechos económicos, sociales y culturales ha afirmado que «Los Estado Parte (en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) deberían asegurarse de que la orientación sexual de una persona no sea una barrera para alcanzar los derechos del Pacto... Además, la identidad de género está reconocida como parte de los motivos prohibidos de discriminación».

## DIVERSIDAD SEXUAL, NO DISCRIMINACIÓN Y SISTEMA ESCOLAR

La superintendencia de educación ha elaborado orientaciones técnicas<sup>11</sup> para la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el sistema educacional chileno dirigida a todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, para avanzar en la inclusión de NNJ y el fortalecimiento de una cultura respetuosa de los derechos humanos y las diversidades.

La diversidad sexual, se ve enfrentada a situaciones de acoso escolar, ya sea por sus pares e incluso por docentes o personal del establecimiento de educación. El temor a las represalias como a las burlas por su orientación sexual, identidad de género y expresión de género, hacen que no se denuncien estas acciones y peor aún en muchos casos se justifiquen desde el “merecer” dichos acosos y vulneraciones.

Que, para efectos de la aplicación del presente protocolo se entenderá por:

a) Sexo biológico: Tiene relación con los caracteres morfofuncionales y es la base de la asignación del sexo al recién nacido. Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres; son características con las que se nace, y son universales, es decir, comunes a todas las sociedades y culturas y son inmodificables<sup>12</sup>

b) Identidad de género: Se encuentra definida en el artículo 1 inc. 2 de la ley 21.120<sup>13</sup>, el que señala: “se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento”. Así mismo, en los Principios de Yogyakarta<sup>14</sup> se encuentra definida la anterior de una manera más amplia, incorporando a identidades corporales y sexuales no binarias, entendiendo este derecho como: “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente”.

c) Expresión de género: “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado” (CIDH, 2008)

---

<sup>11</sup> <https://media.mineduc.cl/herramientas-de-apoyo/orientaciones-para-la-inclusion-de-las-personas-lgbt/>  
<https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Orientaciones-para-la-inclusi%C3%B3n-de-las-personas-LGBT.pdf>

<sup>12</sup> <http://educacionsexual.uchile.cl/index.php/hablando-de-sexo/conceptos-de-genero-sexualidad-y-roles-de-genero>

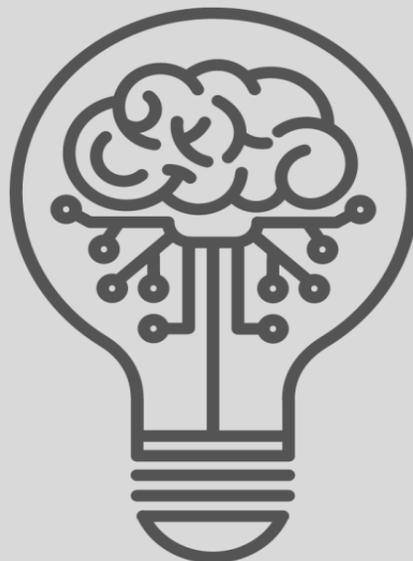
<sup>13</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480>

<sup>14</sup> <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

d) Intersexualidad: “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”. De esta manera, una persona intersex puede identificarse como hombre, como mujer o como ninguno de los dos”. (Naciones Unidas, 2013) La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, declara: “Una persona intersexual nace con anatomía sexual, órganos reproductores y/o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica de hombre y mujer.”

e) Nombre social: Es el que utiliza una persona en razón de su identidad de género y que difiere de su nombre legal.

## **II. EL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL**



## 2.1 ANTECEDENTES PARA SU COMPRESIÓN

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. El acoso también lo viven las personas LGBTIQ+, por lo que se hace necesario tener esta mirada inclusiva en este protocolo, considerando las realidades de diversos estudiantes.

Diversos estudios que han abordado el acoso sexual en instituciones de educación en Chile y Latinoamérica han planteado que se trata de un fenómeno presente, pero escasamente denunciado<sup>15</sup>. 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 como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

## 2.2 CONDICIONES PARA DEFINIR UN HECHO COMO ACOSO SEXUAL

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.

### 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, Si se considera dentro de estos instrumentos todas aquellas conductas o discriminación por razón del sexo.

---

<sup>15</sup> "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)

a) **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.

### **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:

#### **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 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**

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales<sup>16</sup>, el criterio para definir los tipos de acoso sexual. En las instituciones de educación 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.

---

<sup>16</sup> 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)

## **ACOSO POR INTIMIDACIÓN**

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

### **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 docente, y/o Asistente de la educación; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Proposiciones 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.

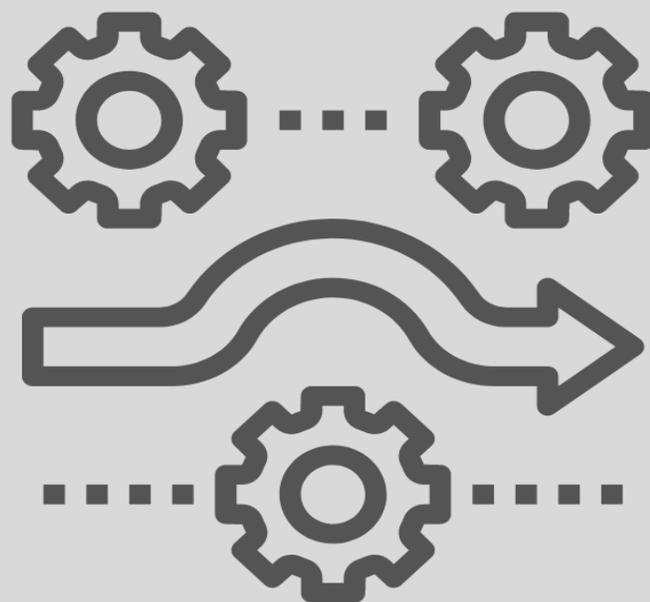
### **Manifestaciones físicas**

- 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.

# III. 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, docentes y asistentes de la educación, en general la comunidad educativa.

El protocolo fija la postura institucional de acuerdo a su contexto, considerando: su tamaño y la composición por sexo género e identidad de género, de la comunidad educativa, el grado de institucionalización de la perspectiva de género, su abanico más amplio, incluyendo las diversidades de género e identidades 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.

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

Apuntan a impulsar modelos de convivencia donde la violencia de género sea considerada inaceptable e indeseable, y se refuerce la dignidad, el respeto, la no discriminación y la igualdad de género.

Puede materializarse a través de:

#### **Espacios Institucionales**

Sensibilización y discusión permanentes sobre la construcción de relaciones inclusivas e igualdad de género e identidades de género, a través de: campañas promocionales; seminarios, conversatorios y foros para toda la comunidad educativa; incorporación de la perspectiva de género, diversidades y el enfoque de derechos en capacitaciones y cursos de formación de docentes y asistentes de la educación; talleres de sensibilización sobre buen trato y relaciones igualitarias para estudiantes, entre otras iniciativas.

Es relevante que estos espacios sean instancias triestamentales, donde los aportes de estudiantes, docentes y asistentes de la educación, sean incentivados y considerados en el desarrollo de las iniciativas.

## 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.

### a) Género en planes de estudio

Incorporación de la perspectiva de género, Identidad de género y diversidad sexual LGBTIQ+, 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.

Se sugiere incluir este tema en el Plan de afectividad, sexualidad y género, que en el caso de los establecimientos que cuentan con educación media es de carácter obligatorio, según normativa y que en el caso de los establecimientos de educación básica en un requerimiento del sostenedor.

### b) Institucionalización de la perspectiva de género

Incluye diversas formas y niveles: diseño de programas de estudio especializados, formación y capacitación del equipo de convivencia escolar y funcionarios en temáticas de diversidad sexual, creación de sistemas de ingreso orientados a la paridad en carreras, en el caso del liceo técnico profesionales, altamente masculinizadas o feminizadas.

### c) 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.

## 3.2 SUGERENCIAS PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

### 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.
- 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.
- Relevancia 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.

### 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.

Encuentros de encargados de convivencia escolar, para discutir, acordar y proponer maneras de concebir y abordar el acoso sexual en sus espacios, en un contexto acogedor y confiable, que evite diferencias jerárquicas que pudieran incomodar o limitar la conversación.<sup>17</sup>

Crear un mes o semana del respeto y los DDHH, incentivando a los y las estudiantes con concursos de comic, rap, afiches, para que participen ,así como a la comunidad educativa, y quienes ganen puedan ver sus trabajos en la web de la institución y en las redes sociales, además de notas de prensa y televisiva locales.

---

<sup>17</sup> 18 <https://harass.stanford.edu/>

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.

### **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 necesarios.

### **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 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, 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.

### **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. Una de las buenas prácticas internacionales es:

- 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.

- Promover acciones afirmativas al interior de la institución, con diario mural, o mensajes al interior de la instituciones, pasillos, oficinas, salas de clases, en contra del acoso sexual, como así también afiches informativos, de a quién acudir en caso de acoso, o a que número llamar con la más alta confidencialidad y resguardo.

### 3.3 SUGERENCIAS PARA LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS

#### 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 acogedor 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:

- Designar equipos o personas encargadas en los establecimientos educacionales (puede ser él o la encargada de convivencia escolar). 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.
- Dentro de la Dirección de educación municipal, el o la encargada de convivencia escolar comunal podrá recibir denuncias, si la víctima decide no hacerla en su establecimiento.
- El equipo de cada establecimiento debe estar compuesto al menos por dos personas, una de cada sexo y/o género, de modo de que él 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. Capacitaciones en género y denuncias de abuso sexual en contexto escolar, fueron gestionadas durante el año 2020 por la Coordinación Comunal de Convivencia Escolar.

### **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:
  
- ✓ 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, 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.

## Denuncia obligatoria al sistema judicial

Las y los funcionarios públicos sean estos docentes o asistentes de la educación, están obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieron conocimiento, que involucre a integrantes de la comunidad educativa o que ocurra al interior de sus dependencias, según lo expresado en el Código Procesal Penal<sup>18</sup>, y en el Estatuto Administrativo<sup>19</sup>.

### Sugerencias para la Sanción a personas que cometan acoso sexual

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 uno.

#### 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.

#### 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.

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.

---

<sup>18</sup> 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

<sup>19</sup> 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.

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, de lo contrario, se le deben entregar facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.

## Sugerencias para la Reparación a las víctimas y su entorno

### Medidas para la reparación del acoso sexual

Las medidas que puede emprender una institución para reparar a una víctima de acoso sexual se pueden agrupar en algunas de estas formas:

#### - **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, no cuestionada 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.

En el caso de los establecimientos educacionales, quien es responsable de este proceso es el Encargado de convivencia escolar, el Director/a o quien designe el protocolo.

En el caso que el encargado o encargada, Director o Directora son quienes están involucrados en la acción de acoso, la víctima podrá comunicarse con el o la encargada de Convivencia escolar comunal, en la Dirección de educación Municipal.

#### - **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/o 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. En el caso de las instituciones del sostenedor, se activará la red de apoyo correspondiente.

- **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.

## Protocolo de acción del establecimiento.

1. Informar a la persona encargada de convivencia escolar dentro de las 24 horas de enterada la situación, quien debe comunicar inmediatamente la Dirección, al apoderado, si corresponde, y a la Dirección de Educación Municipal.
2. Director(a), y/o encargado o encargada de convivencia escolar o persona encarga de recibir denuncias en la Dirección de Educación Municipal, entrevistan a los involucrados por separado y simultáneamente, con el fin de obtener testimonios de las propias percepciones de los involucrados, sin estar influenciados por opiniones del grupo.
3. Paralelamente, se toma testimonio escrito firmado de puño y letra por cada persona involucrada, ya que estos documentos servirán como antecedentes. Es importante destacar que se debe resguardar la identidad de todos los involucrados, ya sean participantes activos, espectadores, etc.
4. En el caso de los estudiantes, se cita a todos los apoderados involucrados para comunicarles de manera individual sobre la información obtenida desde el establecimiento y acerca de la realización de la denuncia a los organismos pertinentes.
5. Se llama a la víctima y al apoderado, si corresponde, a entrevista con el o la encargada de convivencia escolar y Dirección para informarles del procedimiento a seguir y firmar sanción y/o documento correspondiente, de acuerdo a lo estipulado en el Manual de Convivencia. También para establecer la modalidad de seguimiento en caso de que el estudiante permanezca en el establecimiento.
6. Director(a) y Encargado de Convivencia Escolar junto al Profesor(a) Jefe, se dirigen al o los cursos de los estudiantes involucrados para clarificar información de los hechos e informar sobre procedimientos a seguir. En el caso de funcionarios se informará a la comunidad educativa en diversas instancias los hechos y pasos a seguir.
7. De ser pertinente, se citará a una reunión de apoderados en los cursos respectivos bajo la gestión de la Dirección, Profesor(a) Jefe y profesionales competentes, para clarificar información de los hechos e informar sobre procedimientos a seguir.
8. En los cursos correspondientes, el Profesor Jefe en compañía del profesional competente, rescatan las percepciones y vivencias de los estudiantes, de manera indirecta, siempre aludiendo a un clima general de

respeto y crecimiento a partir de lo vivido.

9. Se realiza un seguimiento del caso por parte de profesional psicosocial del establecimiento. Si el EE no cuenta con profesional del área será la Coordinación de Convivencia Escolar Comunal quien deberá proveer del profesional. Respecto a lo anterior en cualquier tipo de instancia en que la víctima de acoso sea un estudiante, el establecimiento deberá cumplir un rol de seguimiento y acompañamiento de la víctima y su familia, manteniendo contacto para estar al tanto del curso del proceso judicial, investigación sumaria y/o sumario administrativo, mientras este se lleva a cabo.
  
10. En caso de la persona denunciada como agresor, la Dirección lo separará de inmediato de sus funciones hasta el término de la investigación, informando a la DEM, para que esta asigne un nuevo espacio laboral al denunciado. Además, la Dirección informará a la Superintendencia de Educación acerca de la situación del funcionario.

## CONCLUSIONES

El propósito de construir en Chile, y en cada una de sus regiones, una Educación no Sexista es un desafío que debe alentar cada día a las comunidades educativas.

Se ha dicho y escrito suficientemente sobre las desigualdades de género que afectan negativamente a las personas, particularmente a las mujeres, en función de su sexo. Existe profusa documentación de que la persistencia de los estereotipos sexistas y sus consecuentes sesgos de género son la principal barrera para un cambio cultural más profundo. Estos estereotipos están arraigados en los valores, creencias, instituciones e incluso en las costumbres más personales y domésticas con las cuales nos orientamos en nuestra vida privada; constituyen una normativa tácita que modela nuestras relaciones interpersonales y de la que no siempre nos podemos sustraer. Cuestionar estos criterios implica cuestionar los modelos de socialización de género en nuestra infancia y adolescencia: cómo nuestras madres y padres nos enseñaron a ser mujeres y hombres, que fue lo que normalizó nuestra escuela en nuestro comportamiento. Por ello una educación no sexista es una tarea compleja, porque es una práctica nueva, una pedagogía contracultural.

Una educación no sexista implica el derecho irrestricto al cumplimiento de los derechos humanos, la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones impide las condiciones para el logro de la igualdad sustantiva, aquella que se puede ejercer en lo concreto, más allá de lo que señalen los tratados y convenciones. Es un concepto que alude a la posibilidad real de que los derechos puedan ser ejercidos. La violencia de género se constituye en el mecanismo de defensa del sistema de creencias de estereotipos de género, mediante el cual se resiste al cambio cultural que una nueva educación no sexista e igualitaria busca establecer. Por ello frenar la violencia de género se constituye en un desafío educativo en todos los actores de la comunidad educativa.

En este contexto los establecimientos educacionales pueden y deben adoptar acciones adecuadas para prevenir violaciones a derechos humanos en el curso del proceso educativo de niñas y niños. La permanencia de los estereotipos sexistas y la violencia de género deben ser entendidos como una vulneración grave a los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes.

La educación debe ser integral, no discriminatoria, formativa en los valores de la igualdad y la equidad. La educación debe posibilitar, es decir abrir puertas, habilitar a niñas, niños y adolescentes a un adecuado entendimiento de las implicancias de las relaciones sexuales y afectivas, particularmente, en relación con el consentimiento para tales vínculos, esto implica formar y desarrollar herramientas personales para el ejercicio de la autonomía y el desarrollo de una mirada crítica y de género sobre el abuso y el acoso sexual en los contextos educativos.

Las comunidades educativas puedan adoptar medidas de protección respecto de niñas, niños y adolescentes, además deben establecer acciones para vigilar o monitorear la problemática de la violencia sexual en todas sus formas como se presente en instituciones educativas y desarrollar acciones para su prevención, sanción y reparación.

Las niñas, niños y adolescentes tienen todo el derecho a desarrollarse en un entorno educativo seguro y a una educación no sexista, libre de sesgos y violencia de género que la y la conduzca a ser mujeres y hombres libres de cualquier estereotipo desarrollados plenamente en los contextos en donde se desenvuelvan.

Este Protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito escolar, representa el esfuerzo y compromiso de una comunidad educativa de la Comuna de Coyhaique por aportar concretamente en la construcción del país que queremos, con más igualdad para las niñas y mujeres, más respeto a las diversidades y con un compromiso sincero con los derechos humanos de todos y todas quienes compartimos en este lugar de Chile.

Victoria Vega Vallejos  
Profesora de Estado con mención en filosofía.  
Diplomada en Políticas Pública.  
Diplomada en Género

## **IV. ANEXOS**



## REGISTRO DE INGRESO DE ACOSO SEXUAL

N° \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_

### ANTECEDENTES GENERALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
NOMBRES	
CURSO	PROFESOR(A) JEFE
INFORMANTE	
Estudiante Afectado	
Otro Estudiante	
Docente	
Asistente de la Educación	
Apoderado	
Otro	

## ANTECEDENTES PRELIMINARES DEL INCIDENTE

TIPO DE ACOSO (breve descripción según corresponda)





**PROTOCOLO DE INFORMACIÓN AL APODERADO.**

Yo, \_\_\_\_\_ apoderado de \_\_\_\_\_ del curso \_\_\_\_\_, declaro haber sido citado por el encargado de Convivencia escolar del establecimiento, con fecha \_\_\_\_\_, y haber sido informado de la situación que afecta a mi pupilo/a, que se resume en:

---

---

---

---

---

---

Nombre, firma y RUT  
del apoderado

Nombre y firma encargado de C. Escolar

Coyhaique, \_\_\_\_\_