

Bogotá D.C., 12 de febrero de 2020

Señor

Paulo Abrão

Secretario Ejecutivo

Corte Interamericana de Derechos Humano (Corte IDH)

Referencia: *Amicus Curiae* del Centro de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia) en el caso Paola Guzmán y otros vs. Ecuador.

El Centro de Derecho, Justicia y Sociedad (Dejusticia) es un centro de investigación sociojurídica dedicado a la promoción de los derechos humanos en Colombia y América Latina, a la garantía del interés público y al fortalecimiento del Estado de Derecho. Conjugando la investigación y la incidencia, Dejusticia promueve la justicia social desde distintos ámbitos, que van desde la justicia de género hasta la lucha contra la discriminación racial y la protección del medio ambiente, entre otras. Durante quince años, Dejusticia ha trabajado en distintas arenas por la salvaguardia de los sistemas democráticos, la protección de grupos históricamente oprimidos y la erradicación de la desigualdad.

Desde el área de género de Dejusticia llevamos una década realizando acciones de investigación, litigio e incidencia con el fin de combatir la discriminación y garantizar el goce efectivo de los derechos de las mujeres y personas LGBT. Entre otros, uno de los temas de nuestra agenda actual es la prevención y protección en casos de acoso sexual. Además de haber participado en algunos litigios nacionales al respecto, desde el 2018 estamos impulsando una investigación sobre acoso sexual en espacios educativos, en particular en instituciones de educación superior. En virtud de lo anterior, es del mayor interés para Dejusticia intervenir en este proceso, pues consideramos que se trata de un caso hito en América Latina y, por lo tanto, la Corte IDH tiene la oportunidad de construir estándares de protección contra el acoso y la violencia sexual en espacios educativos. Por esa razón, respetuosamente solicitamos que los argumentos que presentamos a continuación sean tenidos en cuenta.

Este *Amicus Curiae* es suscrito por Mauricio Albarracín Caballero, Nina Chaparro González y María Ximena Dávila Contreras, quienes respectivamente ocupan los cargos de subdirector, coordinadora e investigadora de Dejusticia.

Atentamente,

Mauricio Albarracín Caballero

Nina Chaparro González

María Ximena Dávila Contreras

CONTENIDO

- 1. Introducción**
- 2. Buenas prácticas en la lucha contra el acoso sexual en espacios educativos**
 - a. Definición y caracterización del acoso sexual**
 - b. Medidas de protección contra el acoso sexual**
 - c. Medidas de prevención contra el acoso sexual**
- 3. Conclusión**

1. INTRODUCCIÓN

Este *amicus curiae* que presentamos ante la Corte IDH tiene el objetivo de mostrar buenas prácticas para luchar contra el acoso sexual en espacios educativos, con el fin de que este tribunal emita órdenes para atajar esta problemática, no solo en colegios, sino en todos los espacios que presten servicios de educación, ya sea primaria, secundaria, técnica o superior. Como resultado de una investigación que estamos realizando desde Dejusticia sobre acoso sexual en universidades, contamos con un mapeo de buenas prácticas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa para saber qué aspectos comunes comparten las políticas que han emitido. De ese modo, este documento tiene la pretensión de presentar una parte de ese mapeo y evidenciar de qué forma las universidades alrededor del mundo han dado luces para luchar contra el acoso sexual.

Aunque el caso Paola Guzmán y otros vs. Ecuador tiene lugar en un colegio, consideramos que las políticas que se han desarrollado en contextos de educación superior son útiles para crear iniciativas, rutas de atención y protocolos que protejan a las estudiantes que son víctimas de actos de acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género. En nuestra investigación, que se publicará prontamente, hemos documentado que en la última década las universidades de distintas latitudes han desarrollado políticas de protección, prevención y sanción del acoso sexual que buscan crear ambientes sanos, seguros y garantistas para la comunidad académica. La mayoría de estas políticas se materializan en protocolos contra el acoso, la violencia y la discriminación, en los cuales se establecen de forma clara las medidas, rutas y procedimientos para proteger a las víctimas y sancionar a los agresores. Además, estos protocolos también cuentan con definiciones expresas sobre las violencias que estudiantes, profesores(as) o personal administrativo o de oficios son susceptibles de sufrir dentro de la universidad, así como el ámbito de aplicación de las medidas que contemplan.

Estas iniciativas universitarias tienen su génesis en la movilización estudiantil feminista que se ha fortalecido dentro de las universidades durante los últimos años y que les ha exigido a las autoridades una respuesta efectiva a los múltiples casos de acoso sexual, violencia y discriminación que suceden en los muros de las instituciones educativas¹. Esta movilización estudiantil feminista ha revelado que las instituciones educativas son espacios en los que el poder y la subordinación juegan un rol fundamental en la violencia que se ejerce contra estudiantes, profesoras o personal administrativo. La politización de las estudiantes universitarias ha logrado que se creen políticas, protocolos, campañas e iniciativas de protección y prevención, con el fin de desestructurar dinámicas violentas y crear espacios seguros de aprendizaje y relacionamiento.

¹ Buquet, A. et al. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México D.F.: UNAM. Disponible en: https://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2017/10/descargas/Intrusas_en_la_Universidad.pdf

A esto se suman las obligaciones que se desprenden de las legislaciones de algunos países. En Estados Unidos, por ejemplo, las universidades están obligadas a contemplar protocolos y procedimientos contra del acoso sexual en cumplimiento de la legislación federal conocida como el Título IX (*Title IX*). Consideramos que en los colegios de América Latina no se ha dado ninguna de estas condiciones de posibilidad. No ha existido una fuerte movilización estudiantil feminista, ni existen legislaciones que obliguen a todas las instituciones educativas –sin importar el nivel– a tener políticas contra el acoso y la violencia. Por esta razón, es de suma importancia que la Corte IDH empiece a generar estándares de protección para que los protocolos, iniciativas y campañas dejen de ser excepcionales y se conviertan en la regla de todos los espacios académicos.

Así, nuestro propósito en este documento es tomar las mejores prácticas que se han desarrollado en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa, con el fin de dar un panorama de cómo se puede proteger a las víctimas de acoso sexual. Aunque sabemos que las dinámicas de universidades y colegios son distintas, consideramos que las buenas prácticas que exponemos en las próximas páginas son de gran relevancia para este caso y permiten pensar en políticas específicas para colegios y demás instituciones de educación. Nuestra propuesta es que los colegios deben seguir los pasos de las universidades y adoptar políticas integrales y protocolos estandarizados que protejan a las estudiantes de los desbalances de poder y la violencia que pueden sufrir.

Por lo tanto, en este *amicus curiae* no entramos a discutir los detalles del caso y nos limitaremos a hacer un recuento de la regulación, prevención y protección frente al acoso sexual en algunas universidades que se consideran referentes en esta materia. Los ejemplos comparados tienen la virtud de acercarnos a los puntos de convergencia que existen entre las diferentes políticas y, de esa forma, entender cuáles son los aspectos esenciales que debe tener un protocolo, ruta o iniciativa que realmente busque garantizar los derechos de las estudiantes.

El recuento de buenas prácticas se hará con base en una selección de las siguientes políticas universitarias.

Universidad	Política	Año
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM	2016 (pero tuvo una reforma en 2019)
Universidad de Buenos Aires, Argentina (UBA)	Protocolo de intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género	2015

Universidad de Chile	Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria	2017 (actualizado en 2019)
Universidad de Chile	Política para Prevenir el Acoso Sexual en la Universidad de Chile	2017
Universidad de Santiago de Chile	Dossier de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias	2019
Universidad de los Andes	Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y violencia sexual o de género (MAAD)	2018 (actualizado en 2019)
Universidad Nacional de Colombia	Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia	2017
Universidad de Harvard	Sexual and Gender-Based Harassment Policy	2017
Universidad de Princeton	Policy on Discrimination and/or Harassment y Sex Discrimination and Sexual Misconduct	2014 (se actualiza cada año)
Universidad de California Berkeley	Sexual Violence and Sexual Harassment	1986 (se actualiza cada año)
Universidad de Yale	Yale Sexual Misconduct Policies and Related Definitions	2013 (se actualiza cada año)
Universidad de Oxford	Policy and Procedure on Harassment	2014
London School of Economics and	Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy	2016

Political Science (LSE)		
-------------------------	--	--

Con el fin de ver en detalle los distintos componentes de cada política, anexamos (ver **anexo 1**) una tabla en la que explicamos cada una de las políticas con base en distintas categorías de análisis.

2. BUENAS PRÁCTICAS EN LA LUCHA CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS EDUCATIVOS

El propósito de este documento es presentar ante la Corte IDH un conjunto de buenas prácticas adoptadas en instituciones de educación superior alrededor del mundo. Los ejemplos que entregamos se basan en políticas universitarias que se consideran pioneras en la atención y prevención del acoso y, en general, de todo tipo de violencia sexual contra estudiantes. Estos referentes abren una ventana para entender cómo, en distintas latitudes, el tema de la violencia sexual está ubicado en el corazón de la agenda de una educación inclusiva y cómo las políticas y protocolos contra este tipo de violencias han generado espacios más seguros para el desarrollo de niñas, niños, jóvenes y adolescentes.

Abordamos este recuento de buenas prácticas desde tres ángulos que consideramos relevantes, pues se trata de los puntos de encuentro de las políticas y protocolos contra el acoso sexual a nivel global: i) definición y caracterización del acoso y la violencia sexual; ii) medidas de protección en casos de acoso sexual; y iii) medidas de prevención del acoso sexual. Así, en la primera parte discutimos las distintas definiciones de acoso sexual que han sido adoptadas en universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa, con el fin de recoger los elementos comunes de tales caracterizaciones. En la segunda parte hacemos un ejercicio similar con las políticas de protección en casos de acoso sexual. De forma particular, analizaremos las medidas inmediatas de seguridad, la atención psicosocial y la asesoría jurídica que se le brinda a las víctimas. Finalmente, en la tercera sección abordamos las políticas de prevención que han sido desarrolladas para asegurar la no repetición de actos de acoso y violencia sexual. El hilo narrativo de este documento está articulado con ejemplos concretos de políticas universitarias que han lidiado con cada uno de estos temas.

Antes de empezar, es importante notar que, si bien este documento tiene en su centro el acoso sexual, las políticas y protocolos que nombramos tienen un enfoque más comprehensivo. Generalmente incluyen todo tipo de violencia sexual o violencia basada en el género, así como violencia o discriminación basada en otro tipo de características como la orientación sexual, la identidad de género, la raza o la discapacidad.

2.1. DEFINICIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La mayoría de las políticas y protocolos revisados hicieron un esfuerzo conceptual por definir el acoso sexual y el tipo de violencias que buscaban prevenir y atacar. Así, estos documentos han creado una definición de acoso sexual que se concentra en establecer las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que pueden ocurrir estas conductas. Todas las universidades reseñadas tienen la virtud de haber creado políticas con una definición integral del acoso sexual. Para estudiar cómo se han definido este tipo de actos es preciso desagregar la caracterización del acoso sexual y estudiar aspectos como el rango de conductas que abarca, a quiénes protege y cuáles son los espacios en los que se protege a la comunidad académica. Estas aristas de la definición han sido abordadas por todas las políticas revisadas y, por lo tanto, consideramos que se trata de modelos idóneos para pensar en estándares aplicables a las instituciones educativas de la región.

En América Latina se destacan varias propuestas por caracterizar el acoso sexual como una conducta con matices y múltiples formas de comisión. Por ejemplo, el *Protocolo para la atención de casos de violencia de género* de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) define que una persona es víctima de acoso sexual “cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género”². Este protocolo, además, señala que su contenido se hace extensivo a todas las conductas que, según la legislación nacional, internacional y universitaria, se consideren constitutivas de violencia de género.

El protocolo de la UNAM, así como los de otras universidades, contempla que el procedimiento, las sanciones y las medidas establecidas aplican para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad. Es decir, el criterio de aplicación del protocolo, más que espacial, es personal: depende de que la presunta víctima o victimario sean parte de la comunidad universitaria. A su vez, este protocolo aplica a alumnos, personal académico, personal administrativo, personal especial, funcionariado (es decir, profesores) y personal sindicalizado³.

Otro ejemplo de América Latina es el *Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género* de la Universidad de Buenos Aires. Según este documento, se considera acoso “cualquier hecho o comentario con una connotación sexual, que genere sensación de hostigamiento o asedio en la víctima, realizado con la finalidad de inducir a otra persona a aceptar un

² Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2016). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género*. p. 21.

³ Ibid. p. 23.

requerimiento sexual”⁴. El protocolo contempla como conductas sancionadas todas aquellas situaciones de violencia sexual y/o discriminación basada en características como sexo, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, “que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas afectadas”⁵. Por ende, el protocolo contempla y distingue entre violencia de género, violencia sexual, acoso sexual, discriminación y hechos de connotación sexista. Según el protocolo, estos últimos se refieren a “conductas, acciones y comentarios cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual”⁶.

De forma similar al protocolo de la UNAM, el protocolo de la Universidad de Buenos Aires aplica a docentes, no docentes, estudiantes, funcionarios(as) y personal académico temporal o visitante. En todo caso, esta política tiene una característica especial y es que hace explícito que su aplicación se extiende a “personal académico temporal o visitante”, lo que incluye no solo a los profesores y/o estudiantes que están habitualmente en el campus universitario, sino también aquellos que visiten las instalaciones manera ocasional. Frente a la aplicación espacial del protocolo, el documento reconoce espacios diferentes al campus físico y señala que las conductas de violencia y acoso sexual también pueden suceder mediante “llamadas telefónicas [y] espacios virtuales o de otro tipo que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales o educativas de la universidad”⁷.

El *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria* de la Universidad de Chile sigue un patrón similar al de la UNAM y la Universidad de Buenos Aires. Su protocolo, emitido en 2017, concibe el acoso sexual como “cualquier acción de connotación sexual, no consentida por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas. Genera ambientes hostiles o amenazantes que pueden afectar las condiciones laborales o académicas de quienes lo viven”⁸. Este protocolo está orientado a proteger a la comunidad académica de actos de violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria por razones de género y acoso laboral. Entiende “comunidad académica” en un sentido amplio: estudiantes, académicos, funcionarios, personal de colaboración, incluidos servidores a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo con la

⁴ Universidad de Buenos Aires. (2015). *Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género*. p. 15.

⁵ Ibid. p. 17.

⁶ Ibid. p. 17.

⁷ Ibid. p. 18.

⁸ Universidad de Chile. (2017). *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria*. p. 4.

normativa universitaria. Después de una modificación en el reglamento universitario en 2019, la Universidad de Chile siguió el ejemplo de muchas universidades de la región y empezó a contemplar el acoso sexual como una conducta susceptible de suceder en espacios externos a la universidad.

En Colombia, la Universidad de los Andes y la Universidad Nacional también cuentan con políticas importantes en materia de prevención, protección y sanción del acoso sexual. En 2015, la Universidad Nacional emitió el *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia* y en 2019 la Universidad de los Andes publicó el *Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género (MAAD)*. En el caso de la Universidad Nacional, el protocolo contempla que el acoso sexual recoge las siguientes conductas: “acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica”⁹. La Universidad de los Andes tiene una regulación bastante similar, y su protocolo entiende el acoso sexual como “cualquier insinuación, solicitud o conducta sexual indeseada que puede crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo. Por tanto, toda conducta de carácter sexual que hace que una persona se sienta incómoda es acoso sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género”¹⁰.

Estas dos universidades señalan que el acoso sexual puede cometerse tanto dentro como fuera del campus universitario. En el caso de la Universidad de los Andes, el protocolo señala que su ámbito de aplicación abarca las siguientes situaciones: i) “los hechos que ocurran dentro del campus o sean utilizadas las plataformas tecnológicas de la Universidad o aquellas administradas por ella”¹¹; ii) “los hechos que ocurran por fuera del campus, por cualquier medio, en el ejercicio de una actividad laboral o académica”¹²; iii) “los hechos que ocurran por fuera del campus o a través de medios informáticos o telemáticos, medios masivos de comunicación o redes sociales y se afecten de manera grave la convivencia universitaria, los derechos fundamentales y las relaciones laborales o académicas de un miembro de la comunidad universitaria”¹³; y iv) “los hechos que ocurran en los sitios que administre o tenga a su cargo la Universidad”¹⁴. La Universidad Nacional, en el mismo sentido, afirma que la ruta establecida en el protocolo se activará “cuando las conductas de violencia de género o de violencia sexual se presenten en cualquier

⁹ Universidad Nacional. (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. p. 15

¹⁰ Universidad de los Andes. (2019). *Protocolo para casos de maltrato, acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o de género (MAAD)*. p. 16.

¹¹ Ibid. p. 6.

¹² Ibid. p. 6.

¹³ Ibid. p. 6.

¹⁴ Ibid. p. 6.

instalación universitaria (predios, inmuebles y vehículos de propiedad o uso de la Universidad), en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de la misma. Aplica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la Universidad, siempre que la persona victimizada pertenezca al estamento estudiantil, profesoral o administrativo”¹⁵

En universidades de Estados Unidos la caracterización del acoso sexual ha seguido un camino muy similar al de las universidades de América Latina. La *Sexual and Gender-Based Harassment Policy* (Política contra el acoso sexual y el acoso basado en género) de la Universidad de Harvard entiende el acoso sexual como:

(...)un comportamiento indeseado de naturaleza sexual, incluidos los avances sexuales indeseados y las solicitudes de favores sexuales, así como otros comportamientos verbales, no verbales, gráficos o físicos de naturaleza sexual, cuando (1) el sometimiento o el rechazo de dicho comportamiento se considera de forma explícita o implícita como una condición para un empleo o para determinar la académica de un individuo, o se usa como base para tomar decisiones de empleo o para la evaluación, las calificaciones o el progreso académico ("quid pro quo"); o (2) dicho comportamiento resulta lo suficientemente grave, persistente o extendido que interfiere o restringe la capacidad de una persona de participar o de beneficiarse de los programas o las actividades laborales o educativas de la Universidad (traducción nuestra)¹⁶.

Esta definición la adoptan otras universidades, como la Universidad de California en Berkeley y la Universidad de Stanford. Uno de los aspectos positivos de la política de la Universidad de Harvard es que reconoce de manera directa la protección de todo tipo de violencia sexual, incluyendo violencias de carácter más íntimo, pero igualmente graves para la comunidad académica, como la violencia de pareja y violencia doméstica. A su vez, reconoce que la aplicación de la política se predica de conductas que tengan lugar dentro de las instalaciones de la universidad y a las afueras de la institución, siempre y cuando el acto esté relacionado con una actividad de la universidad o cuando pueda tener como consecuencia un entorno hostil para un miembro de la universidad¹⁷. Esta política, al igual que las anteriores, acoge a estudiantes, docentes, personal administrativo, personas designadas por la universidad y terceras partes involucradas en el desarrollo de las actividades académicas.

Otro ejemplo de regulación norteamericana es la Universidad de Princeton, que en 2014 emitió la *Policy on Discrimination and/or Harassment, Sex Discrimination, and Sexual Misconduct* (Política sobre discriminación y/o acoso, discriminación basada en el

¹⁵ Universidad Nacional. (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. p. 15

¹⁶ Universidad de Harvard. (2017). *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*, p. 16.

¹⁷ Ibid. p. 18.

sexo y conductas sexuales inapropiadas), la cual es actualizada todos los años. En esta política, la universidad considera el acoso sexual como un acto que, junto con el acoso por motivos de raza, clase, identidad de género u otra categoría identitaria protegida, vulneran los derechos de la comunidad académica. La Universidad de Princeton, entonces, no tiene una conceptualización específica de acoso sexual, sino que vincula esta conducta a un entendimiento general del acoso. La política señala lo siguiente:

El acoso es un comportamiento verbal o físico no deseado que se dirige a una persona en función de una de sus características protegidas (sexo, raza, género, orientación sexual, identidad de género), cuando estos comportamientos son lo suficientemente graves y/o penetrantes como para tener el efecto de interferir sin razón con la experiencia educativa, las condiciones de trabajo o las condiciones de vida de un individuo, pues crean un ambiente intimidante, hostil u ofensivo. Los ejemplos de conductas que pueden constituir acoso son, entre muchos otros, los siguientes:

1. Chistes o comentarios no deseados sobre una característica legalmente protegida (por ejemplo, chistes raciales o étnicos);
2. Comentarios despectivos a una persona sobre una característica legalmente protegida (por ejemplo, comentarios negativos u ofensivos o chistes sobre la religión o vestimenta religiosa de una persona);
3. Exhibir carteles o imágenes negativas u ofensivas sobre una característica legalmente protegida;
4. Todas las comunicaciones, incluidas aquellas transmitidas electrónicamente, como por correo electrónico, teléfono o correo de voz, mensajes de texto o redes sociales u otro uso de Internet, que violen esta política. (traducción nuestra)¹⁸

Esta política aplica a miembros de la facultad, profesionales académicos, miembros del personal, estudiantes y terceros y está contemplada para las siguientes conductas: i) las conductas que suceden en las instalaciones del campus o en sus cercanías; ii) las conductas que ocurren fuera del campus cuando están asociadas con un programa o actividad patrocinada por la universidad, como viajes, investigación o programas de pasantías; o iii) las conductas que suceden fuera del campus cuando pueden representar un riesgo de seguridad, tener un efecto adverso continuo o podría crear un ambiente hostil en el desarrollo de las actividades educativas. La política explica que los juicios sobre estos asuntos se examinarán de acuerdo con los hechos de cada caso.

Las universidades de Inglaterra también son un buen ejemplo para ver los esfuerzos de conceptualización del acoso sexual. La *Policy and Procedure on Harassment* (Política y procedimientos sobre acoso) de la Universidad de Oxford concibe el acoso sexual como “una conducta de tipo sexual no deseada e injustificada hacia otra persona que tiene el propósito o efecto de: i) violar la dignidad de ese otro o ii) crear un ambiente intimidante,

¹⁸ Universidad de Princeton. (2014). *Policy on Discrimination and/or Harassment, Sex Discrimination, and Sexual Misconduct*. p. 14.

hostil, degradante, humillante u ofensivo para ese otro¹⁹. En la política la Universidad de Oxford se dan algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso sexual, tales como el contacto físico no deseado, el lenguaje corporal inapropiado, los comentarios o insinuaciones sexualmente explícitas, los avances sexuales no deseados, el acecho (*stalking*) y la persecución. Esta política acoge a todos los miembros de la comunidad académica, tanto permanentes como ocasionales, así como a terceros. Su ámbito de aplicación se extiende a todo contexto universitario, lo cual incluye, según la política, todo lo que suceda i) en las instalaciones de la universidad; ii) en el curso de la actividad universitaria dentro o fuera de Oxford, ya sea académica, deportiva, social, cultural, digital u otra.

Asimismo, la *Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy* (Política anti-bullying y anti-acoso) del London School of Economics and Political Science (LSE) contempla el acoso sexual como toda “conducta sexual indeseada que tenga el propósito o efecto de: i) vulnerar la dignidad de una persona o ii) crear un ambiente hostil, degradante, humillante u ofensivo” (traducción nuestra)²⁰. Como en las demás universidades, esta política señala de forma explícita que el acoso sexual se entiende cometido no solo en el campus y sus inmediaciones, sino en toda actividad o entorno que guarde alguna relación con la universidad o las actividades académicas.

Este breve recuento permite dibujar algunas conclusiones preliminares sobre las buenas prácticas que han adoptado las universidades alrededor del mundo para atajar el problema del acoso sexual en espacios universitarios. En primer lugar, las universidades revisadas coinciden en ver el acoso sexual como una conducta que tiene cuatro aspectos esenciales: i) es un acto no solicitado que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación; ii) crea un ambiente hostil y/o violento que no permite que la persona afectada pueda desempeñar sus actividades académicas o laborales; iii) está directamente vinculado al sexo o género de una persona y iv) no está condicionado por la frecuencia, es decir, no es necesario que la conducta se repita para considerarla como acoso sexual.

A su vez, todas las universidades coinciden en ver el acoso sexual como una conducta que ocurre no solo dentro del campus universitario, sino que tiene cabida fuera de las instalaciones físicas de la universidad. Así, según los casos estudiados, puede decirse que el acoso y la violencia sexual deben ser conductas sancionadas cuando sucedan al menos en los siguientes escenarios o contextos: i) dentro del campus o sus alrededores; ii) en actividades o programas de la universidad o reconocidos por la universidad, tales como salidas de campo; iii) en espacios virtuales, informáticos o telemáticos, tales como redes sociales, medios de comunicación, llamadas telefónicas, etc.; iv) en actividades fuera del

¹⁹ Universidad de Oxford. (2014). *Policy and Procedure on Harassment*. p. 17.

²⁰ London School of Economics and Political Science (LSE). (2016). *Anti-Bullying and Anti-Harassment Policy*. p. 15.

campus que afecten el desempeño académico o laboral de un individuo de la comunidad universitaria, como por ejemplo los casos de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

Finalmente, este recuento mostró que también hay un consenso relativo en cuanto a los actores sometidos por las políticas contra el acoso y la violencia sexual: i) estudiantes; ii) profesores (tiempo completo, de cátedra, visitantes o asistentes); iii) personal administrativo; y iv) terceros involucrados en actividades académicas, ya sea de forma permanente, temporal u ocasional.

Tabla 1. Buenas prácticas relativas a la conceptualización del acoso sexual

Definición de acoso	<p>Al menos cuatro componentes esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) es un acto no solicitado que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación; ii) crea un ambiente hostil y/o violento que no permite que la persona afectada pueda desempeñar sus actividades académicas o laborales; iii) está directamente vinculado al sexo o género de una persona; iv) no está condicionado por la frecuencia, es decir, no es necesario que la conducta se repita para considerarla como acoso sexual.
Actores a quienes aplica la política/protocolo	<p>Al menos a los siguientes actores:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) estudiantes; ii) profesores (tiempo completo, de cátedra, visitantes o asistentes); iii) personal administrativo; iv) terceros involucrados en actividades académicas, ya sea de forma permanente, temporal u ocasional.
Ámbito de aplicación de la política/protocolo	<p>Al menos los siguientes escenarios o contextos:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) dentro del campus o sus alrededores; ii) en actividades o programas de la universidad o reconocidos por la universidad, tales como salidas de campo; iii) en espacios virtuales, informáticos o telemáticos;

	iv) en actividades fuera del campus que afecten el desempeño académico o laboral de un individuo de la comunidad universitaria.
--	---

2.2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El núcleo de las políticas y protocolos universitarios está en las medidas que toma la institución para proteger a las víctimas de acoso sexual y violencia de género. En esta sección presentamos un recuento de buenas prácticas relativas a las medidas de protección a partir de tres ángulos: medidas inmediatas de protección; ii) medidas de atención psicosocial; y iii) medidas de asesoría jurídica. Al igual que la sección anterior, en esta haremos el recuento narrativo a partir de las experiencias universitarias de América Latina, Estados Unidos y Europa.

En América Latina se destacan las medidas de protección que se incluyen en los protocolos de la UNAM en México, la Universidad de Buenos Aires en Argentina y la Universidad de Santiago en Chile. El protocolo de la UNAM establece que el procedimiento de atención inmediata y seguimiento a casos de acoso sexual y violencia de género se compone de tres etapas. De esas tres etapas, la primera corresponde al *primer contacto u orientación*. En ese momento, cuando se conoce la ocurrencia del caso, se toman medidas de contención que determinará la persona que haga la valoración, quien deberá ser especialista en violencia basada en género. El primer contacto u orientación tiene varios objetivos: el primero, orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género; el segundo, explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la universidad; y, el tercero, referir a la persona a la atención psicosocial lo más rápido posible.

Una vez se agota esta etapa, a la víctima se le prestará *atención psicosocial*. Esta atención implica escuchar a la persona afectada, validar y contener sus emociones, proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la atención se hace explícita la importancia de solicitar apoyo. La atención psicológica se brindará así la persona no quiera presentar una denuncia formal o dar la identidad del agresor. Otra de las medidas tiene que ver con la prestación de *asesoría jurídica*. La instancia dependiente de la Oficina de Abogacía General que conozca del caso deberá brindar a la víctima información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

En la Universidad de Buenos Aires, las *medidas inmediatas de contención* se llevarán a cabo en la primera reunión con la víctima. Entre estas se encuentran, por

ejemplo, el acompañamiento constante o el cambio de salón, sede o sección de la clase para no tener que encontrarse con su agresor. Sin embargo, estas medidas se deciden de forma individual y dependen de las particularidades del caso. Las autoridades de las unidades académicas resolverán, en conjunto con la víctima, la mejor vía para proteger su integridad y seguridad. La persona afectada, dice el protocolo, será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita por las áreas competentes para este fin. Asimismo, el protocolo señala que, durante el proceso disciplinario o pedagógico, la víctima tendrá a su disposición a un grupo de expertos que podrán orientarla en temas de violencia y discriminación basadas en género y sexualidad.

Por su parte, el protocolo de la Universidad de Chile señala que, una vez se conozca un caso de acoso sexual, la Decanatura o Dirección correspondiente estará encargada de implementar las medidas administrativas o provisionales de protección. Para el caso de estudiantes que sean víctimas, estas medidas son las siguientes: i) inscripción o reinscripción de determinada asignatura o determinada actividad universitaria en un sección distinta o con un distinto académico; ii) interrupción determinada de las asignaturas en cualquier momento; iii) acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento; iv) justificación de inasistencia a clases o evaluaciones; y v) rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en otros espacios y tiempos diversos a los normales. En el escenario en que la víctima sea un funcionario o docente, las medidas serán las siguientes: i) separación de espacios físicos; ii) redistribución del tiempo de jornada; y iii) redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas en su cargo.

A su vez, en todos los casos, la universidad implementa medidas cautelares como la suspensión preventiva de agresor denunciado, con o sin prohibición de ingreso a espacios universitarios. La atención psicosocial está el centro de las medidas de contención y se dará, de forma inmediata y constante, a las personas afectadas o a las denunciantes. Según el protocolo, durante todo el proceso la persona afectada podrá contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por la Oficina de Igualdad de Género de la universidad.

En las universidades de Estados Unidos y Europa, las medidas inmediatas de protección cuentan con características similares. Vale la pena examinar las que han impulsado la Universidad de Harvard, la Universidad de Princeton, la Universidad de California Berkeley y la Universidad de Oxford. En la Universidad de Harvard, cuando una persona revela incidentes de acoso sexual o violencia de género, la institución inmediatamente despliega medidas de atención diseñadas para proteger su seguridad dentro del campus. Durante el proceso, se pueden considerar o implementar medidas temporales en cualquier momento e incluir, según resulte apropiado, las siguientes: i) órdenes de prohibición de contacto emitidas y aplicadas por la Universidad; ii) modificación de los

horarios de trabajo; iii) disponer de un acompañante/escolta en el campus; iv) licencias prolongadas o teletrabajo; o v) aumentar la supervisión y el acompañamiento en algunas áreas del campus.

Frente a la atención psicosocial, la universidad cuenta con apoyo de este tipo para víctimas de acoso sexual. Este apoyo es prestado por la oficina Harvard Health Services²¹, la cual puede proporcionar servicios médicos y psicológicos para los miembros de la comunidad académica. Asimismo, en caso de que la víctima quiera abrir un proceso sancionatorio contra su agresor, la universidad proporciona asesoría y acompañamiento jurídico, tanto a la víctima como al agresor, durante el tiempo de duración del proceso.

La política de la Universidad de Princeton contempla que, sin importar si se abre un proceso disciplinario o no, las víctimas tienen derecho a cualquiera de estos ajustes diferenciales, sin perjuicio de otros que se acuerden para mantener su integridad: i) acceso a servicios de asesoramiento; ii) reprogramación de exámenes y tareas; iii) cambio en el horario de clases, incluida la capacidad de transferir secciones del curso o retirarse de un curso; y iv) cambio en el horario de trabajo o asignación de trabajo; v) cambio en la vivienda del campus; y vi) imposición de una orden de "no contacto" en el campus o remedios administrativos diseñados para reducir el contacto y las comunicaciones entre individuos.

La universidad también presta atención psicosocial y jurídica a todas las víctimas y agresores. En el caso de las medidas psicosociales, la atención la brindan las oficinas SHARE (University's Sexual Harassment/Assault Advising, Resources, and Education) y la Office of Public Safety. La oficina SHARE también está encargada de brindar la atención y asesoría jurídica que se necesite dentro o fuera del proceso sancionatorio. Estas dos oficinas, a su vez, proporcionan servicios de respuesta a crisis, apoyo, asesoramiento a corto plazo, defensa, educación a aquellos que están lidiando con incidentes de violencia y abuso interpersonal, tales como el acoso sexual, la agresión sexual, la violencia doméstica y la violencia de pareja.

En la Universidad de California Berkeley, las medidas inmediatas son adaptadas a las necesidades de cada caso. Después de algunos días o semanas, la Oficina del Título IX de la universidad, evaluará la efectividad de las medidas y la comodidad de la víctima con tales medidas. Con base en el resultado, esta oficina decidirá si las mantiene, las elimina o las modifica, evitando privar a las personas de las oportunidades educativas y de empleo tanto como sea posible. En general, las medidas que se adoptan suelen ser las siguientes; i) apoyo académico, de empleo o de otro tipo; ii) cambio del lugar trabajo, cronograma, lugar, unidad, lugar de clases; iii) cambio de asesores, cambio de composición del comité de tesis, cambio de secciones de clases y ajustes al cronograma de clases; y iv) disponer de tiempo

²¹ Puede verse la información de esta oficina en el siguiente enlace: <https://titleix.harvard.edu/medical-care>

extra para completar los requisitos académicos de una clase o programa, o retirarse de una clase sin una penalidad académica o financiera. Frente a la atención psicosocial, esta se brinda por parte de la oficina de Respondent Services²² y está disponible, de manera inmediata, a todas las personas agredidas sexualmente.

Este recuento muestra que las convergencias de las políticas de protección suelen girar alrededor de tres puntos: i) las medidas de atención inmediata o contención; ii) las medidas de atención psicosocial; y iii) las medidas de asesoría jurídica. En el primer caso, se destacan acciones de acompañamiento y ajuste diferenciales, tales como cambio de cronograma, cambio horario de trabajo, cambio salón o cambio sección de clase, todo esto con el fin de proteger la seguridad e integridad de la víctima. En segundo lugar, las medidas psicosociales se caracterizan por ser tanto inmediatas como constantes. Se prestan desde el momento en el que se conoce de un caso de acoso sexual y se mantienen durante el tiempo que la víctima lo desee, con independencia de si existe un proceso disciplinario o no. Estas medidas generalmente están a cargo de oficinas especializadas en género y cuentan con profesionales expertos en violencia sexual. Finalmente, las medidas de atención jurídica se caracterizan por ser gratuitas y prestarse tanto a la víctima como al agresor. Al igual de las medidas psicosociales, la atención jurídica recae en manos de una oficina especializada que tiene la obligación de brindar asesoría sobre las posibilidades que se tienen tanto en los procesos institucionales como en los procesos de la justicia ordinaria.

Tabla 2. Buenas prácticas relativas a las medidas de protección

<p>Medidas de contención o acción inmediata</p>	<p>Al menos dos tipos de medidas esenciales:</p> <p>i) Acompañamiento por parte de autoridades o estudiantes pares.</p> <p>ii) Ajustes razonables, entre los que pueden estar, por ejemplo, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambio de sección de una clase - Cambio de horario - Cambio de sede o lugar de trabajo - Cambio de funciones - Retiro de una clase sin penalidad académica o financiera
<p>Medidas de atención psicosocial</p>	<p>i) <u>Inmediatas y constantes</u>: se prestan desde el momento en el que se conoce de un caso de acoso sexual y se mantienen durante el tiempo que la</p>

²² Para ver más sobre esta oficina, entrar al siguiente enlace: <https://hr.berkeley.edu/conflict-resolution/sexual-harassment/svsh-respondent-services>

	<p>víctima lo desee, con independencia de si existe un proceso disciplinario o no.</p> <p>ii) Son desplegadas por una oficina especial con expertos en género</p>
Medidas de atención jurídica	<p>i) Son desplegadas por una oficina especial con expertos en género</p> <p>ii) Debe brindarse asesoría sobre las posibilidades que se tienen tanto en los procesos institucionales como en los procesos de la justicia ordinaria.</p>

2.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

El último pilar en el que nos concentramos es en las políticas de prevención que han adoptado las universidades alrededor del mundo. Estas políticas surgen como respuesta a un llamado hacia un cambio estructural en la cultura universitaria. Si bien las políticas, rutas y protocolos contra el acoso, la violencia y la discriminación son esfuerzos loables y necesarios –se trata de unos mínimos básicos para garantizar la dignidad de la comunidad educativa–, lo cierto es que pueden tener un alcance limitado cuando se trata de transformar las bases culturales de la institución. Por esa razón, muchas universidades le han apostado, cada vez más, a campañas, iniciativas y programas con un enfoque pedagógico que busca desestructurar los imaginarios nocivos sobre el género y crear ambientes más seguros para la comunidad estudiantil. Así, las iniciativas de prevención, en muchas ocasiones, exceden a las políticas y protocolos que hemos mencionado hasta ahora y emergen como las alternativas principales a la hora de luchar contra el acoso sexual. Las iniciativas más robustas en temas de prevención se han generado en universidades de Estados Unidos, Inglaterra y América Latina. Los casos latinoamericanos se deben, sobre todo, a un trabajo colaborativo entre las instituciones, los estudiantes y los profesores.

En la Universidad de Princeton se creó en 2015 la iniciativa U_Matter²³, una campaña integral dirigida a capacitar a los estudiantes, profesores y personal para promover una comunidad más segura y saludable. U_Matter une esfuerzos de salud, bienestar y seguridad en todo el campus, lo que permite a la comunidad universitaria encontrar fácilmente recursos y aprender habilidades para cuidarse mejor a sí mismos y a los demás. Asimismo, cuentan con la encuesta We Speak²⁴, en la cual se recogió información de 2015 a 2017 sobre estudiantes de pregrado y posgrado. En esta encuesta se examinaron dos

²³ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://umatter.princeton.edu/>

²⁴ Se pueden ver los resultados de la encuesta de 2015 en el siguiente enlace: <https://sexualmisconduct.princeton.edu/reports>

aspectos: el conocimiento de los estudiantes sobre los procedimientos y políticas de la universidad y sus experiencias –tanto personales, como en calidad de terceros o espectadores– en materia acoso sexual, violencia sexual y comportamientos sexuales inapropiados. En tercer lugar, la universidad cuenta con SHARE Peers²⁵, una iniciativa en la que los mismos estudiantes se capacitan como gestores de convivencia y brindan talleres y capacitaciones sobre ambientes seguros y violencia sexual a sus compañeros y profesores, con el fin de prevenir los acercamientos sexuales indeseados y promover la respuesta activa de terceros espectadores (*bystanders*).

Esta universidad, dentro del proceso sancionatorio, cuenta con una política pedagógica que vale la pena mencionar, pues apunta a la no repetición de conductas violentas o discriminatorias. Así, a quienes se les considera responsables de las infracciones deben completar el Programa de Integridad Comunitaria (CIP por sus siglas en inglés). El CIP es un plan de estudios psicoeducativo individualizado de tiempo limitado administrado principalmente por un psicólogo clínico. Sirve para ayudar a las personas a explorar actitudes y comportamientos nocivos, con el fin de capacitarlas para que contribuyan activamente a una comunidad más saludable y segura. Finalmente, la Universidad de Princeton cuenta con un programa obligatorio para todos los estudiantes de primer año de pregrado y posgrado en el que se enseñan estrategias de comunicación asertiva, intervención de terceros espectadores (*bystander intervention*), identificación y prevención de las violencias y fomento de espacios seguros. Este tipo de cursos obligatorios son comunes en las universidades norteamericanas y se pueden encontrar programas similares en la Universidad de Harvard, la Universidad de Chicago, la Universidad de California Berkeley y la Universidad de Stanford.

Por su parte, la Universidad de Harvard ha desarrollado la iniciativa CARE (Consent Advocates & Relationship Educators)²⁶. Este programa consiste en formar un grupo de educadores y mediadores para que puedan ofrecer pedagogía y formación dentro de la comunidad universitaria. CARE funciona, entonces, como un puente entre los estudiantes y la universidad, pues, aunque se trata de una iniciativa institucional, la desarrollan estudiantes y miembros de la comunidad académica. Los mediadores también están capacitados para recoger las denuncias de acoso y violencia sexual y de acompañar a los estudiantes en sus procesos institucionales de denuncia. Un segundo programa impulsado por la Universidad de Harvard son los Coordinadores del Título IX²⁷. Como lo mencionamos en la introducción de este documento, las universidades norteamericanas están obligadas a generar políticas contra el acoso y la discriminación por motivos de

²⁵ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://share.princeton.edu/get-involved/peers>

²⁶ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://osapr.harvard.edu/care>

²⁷ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://titleix.harvard.edu/coordinators>

género según los mandatos del Título IX. Así, esta iniciativa promueve la inclusión de coordinadores que puedan ayudar a tomar decisiones informadas sobre las vías adecuadas para denunciar actos de acoso sexual y sobre las consecuencias de este tipo de conductas sobre la dignidad y la integridad de las personas que componen la comunidad estudiantil.

La Universidad de Oxford también es un ejemplo de promoción de las políticas orientadas a la prevención de las violencias. Una primera iniciativa es la Red de Asesores de Acoso²⁸. Los asesores de acoso son personas dispuestas a entablar una conversación sobre acoso sexual en caso de que algún miembro de la comunidad estudiantil necesite o desee hacerlo. A su vez, esta universidad cuenta con una lista de lugares, organismos y entidades universitarias encargadas de proveer ayuda, guía y acompañamiento para momentos difíciles. Otra de sus iniciativas que vale la pena destacar es el Harassment Training²⁹, el cual es un portal alimentado de materiales diversos que brindan información y capacitación sobre temas de hostigamiento e intimidación para el personal académico, el personal administrativo y los estudiantes. Finalmente, cuentan con una campaña llamada Responsible Bystander³⁰, que consiste en un programa educativo que enseña a todos los estudiantes a ser espectadores activos y a no tolerar los casos de violencia, acoso bullying o discriminación de los que sean testigos.

En las latitudes latinoamericanas los intentos de prevención se destacan por ser de carácter más mediático y por crearse en conjunto con la comunidad académica. En la UNAM, por ejemplo, se creó la página web Igualdad de Género³¹ como medida preventiva. Allí se muestran versiones amigables del protocolo contra el acoso sexual y se responden preguntas frecuentes sobre las políticas antidiscriminación de la universidad. A su vez, cuentan con un canal de Youtube en el que se comparten materiales pedagógicos sobre distintos tipos de violencias. De forma similar, en la Universidad de Chile, las autoridades se unieron a estudiantes y docentes para crear la campaña de prevención #LaChileDiceNoAlAcoso. Este proyecto contempla la difusión de afiches y materiales en todos los espacios de la universidad, la difusión en redes sociales de muestras pedagógicas y video campañas con mensajes que llaman a informarse e involucrarse para prevenir, denunciar y desnaturalizar el acoso.

Este recuento de las prácticas orientadas a la no repetición muestra que las iniciativas integrales contra el acoso sexual no se agotan en protocolos o políticas de

²⁸ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://edu.admin.ox.ac.uk/harassment-advice>

²⁹ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://edu.admin.ox.ac.uk/harassment-training>

³⁰ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://edu.admin.ox.ac.uk/bystander>

³¹ Se puede acceder a la página web de este programa en el siguiente enlace: <https://igualdaddegenero.unam.mx/>

sanción, sino que consideran la necesidad de crear culturas estudiantiles más sanas y seguras. De la visión panorámica de algunas de estas prácticas, vemos que hay al menos tres tipos de iniciativas que se destacan: i) iniciativas de capacitación o talleres; ii) iniciativas de difusión de información; y iii) iniciativas de sanciones con un enfoque pedagógico de no repetición.

Tabla 3. Buenas prácticas relativas a las iniciativas pedagógicas y preventivas

Iniciativas de capacitación (talleres)	Surgen de esfuerzos conjuntos entre estudiantes e instituciones, con el fin de brindar capacitaciones diferenciadas a todos los miembros de la comunidad académica. Entre estas iniciativas, se destacan los cursos obligatorios sobre violencia de género que deben realizar todos los estudiantes y profesores de las universidades.
Iniciativas de difusión	Tienen un carácter más mediático y utilizan plataformas digitales como Youtube, Facebook, Instagram, etc. para disseminar información sobre violencia de género.
Sanciones con enfoque pedagógico	En contraposición o en complemento a las sanciones punitivas, las sanciones pedagógicas surgen como una posibilidad para que el agresor tenga un acercamiento conceptual y psicológico a la violencia basada en género, con el fin de garantizar la no repetición.

3. CONCLUSIÓN

En este *amicus curiae* presentamos una serie de buenas prácticas en la prevención y la protección contra el acoso sexual en espacios educativos. Para esto, revisamos las políticas y protocolos de trece universidades que han sido pioneras en la construcción de espacios más seguros y garantistas para las estudiantes alrededor del mundo. Consideramos que, así como las universidades han empezado a poner el foco en problemáticas como el acoso sexual, los colegios e instituciones de educación primaria y secundaria deben seguir el mismo camino.

Aunque no abordamos de forma directa el caso de Paola Guzmán vs. Ecuador, los elementos empíricos que presentamos en este documento pueden ser útiles para garantizar la no repetición de este tipo de casos. En estas páginas describimos algunas prácticas que

diversas universidades en el mundo tienen en común y que son esenciales al momento de pensar en políticas y protocolos contra el acoso sexual. A partir de tres ejes articuladores, vimos que las políticas de las universidades contemplan una conceptualización amplia del acoso sexual, pues no lo limitan a cierto tipo de conductas taxativas. Asimismo, mostramos que el ámbito de aplicación de los protocolos y procedimientos se extiende no solo al campus universitario, sino a todas las actividades, medios y escenarios que tengan alguna relación con la universidad o que puedan afectar el desarrollo de las actividades académicas y/o laborales.

A su vez, mostramos que las medidas de protección son variadas y van desde acciones de contención inmediata hasta atención psicosocial y asesoría jurídica especializada y con enfoque de género. Finalmente, en cuanto a las medidas de prevención, describimos las aproximaciones pedagógicas que se han desarrollado para generar una cultura menos violenta y sexista en los espacios académicos. Con esto, consideramos que la Corte IDH debe tener en cuenta las prácticas presentadas y establecer parámetros para la construcción de protocolos y políticas contra el acoso sexual en instituciones educativas de América Latina.