



CFT **SAN AGUSTÍN**
actitud profesional

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso y discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género.

ÍNDICE

I.	PREÁMBULO	02
II.	CUESTIONES GENERALES	06
	2.1. Objeto del presente Protocolo	06
	2.2. Ámbito de aplicación	08
	2.3. Garantías	09
III.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	11
	3.1. Acciones de difusión, información y comunicación	11
	3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad educativa	11
	3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan	11
IV.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
	4.1. Recepción de quejas o denuncias	13
	4.2. Contenido de las denuncias	13
	4.3. Pertinencia	13
	4.4. Procedimiento sumario	14
	4.5. Iniciación del procedimiento	14
	4.6. Medidas, Preventivas y Reparatorias del Acoso Sexual y a Discriminación Arbitraria	14
	4.7. Comunicación entre los intervinientes	15
	4.8. Finalización del procedimiento	16
	4.9. De los recursos	16
	4.10. Faltas	16
	4.11. Sanciones	18
	4.11.1 Estudiantes: sanciones para victimario/a	18
	4.11.2 Funcionarios: sanciones para victimario/a	19
	4.12. Denuncias falsas	19
V.	APOYO A VÍCTIMAS	20
VI.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	21

I. PREÁMBULO

El Centro de Formación Técnica San Agustín, ha asumido el compromiso de avanzar hacia el desarrollo de políticas y prácticas educativas y sociales inclusivas que favorezcan el mejoramiento continuo de la cultura institucional para acoger a todas las personas que participan en ella y así, resguardar la dignidad y los derechos fundamentales.

Es por esto que como institución educativa que se desarrolla bajo el alero de la Iglesia Católica y acorde a los principios cristianos que inspiran su misión y visión de la persona y la sociedad, adoptamos un compromiso con la verdadera inclusión y la no discriminación arbitraria, manifestada a través del rechazo a actitudes, respuestas o comportamientos inadecuados ante la diversidad social, cultural y natural. Asumimos que el formar parte de una comunidad educativa inclusiva, implica una constante búsqueda de respuestas que den satisfacción a la diversidad de intereses, costumbres, sensibilidades, capacidades y características de todas las personas, para que así conformemos un espacio protector, en el que todos(as) se sientan acogidos(as) y valorados(as) como sujetos únicos e individuales.

En relación a lo anterior, comprendemos que la igualdad de género es un principio relativo a los derechos humanos, un prerequisite para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí mismo, es decir, es parte de la esencia de cada miembro perteneciente a nuestra comunidad educativa.

Entendemos así al género como: “El significado social que se otorga al hecho de ser mujer u hombre y que define los límites de lo que pueden y deben hacer la una y el otro, así como los roles, expectativas y derechos que deben tener. No es una condición basada en las diferencias biológicas de hombres y mujeres, sino una construcción socialmente aceptada que configura normas, costumbres y prácticas de diversa naturaleza”. Es por esto que en el CFT San Agustín toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.

El CFT San Agustín declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, el CFT San Agustín se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en la comunidad educativa y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre todas las personas, y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, como también, al resto de la comunidad.

El CFT San Agustín asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género, en el contexto de una acción general y proactiva de prevención,

teniendo como objetivo principal identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno exento de acoso.

El presente protocolo se fundamenta en una necesidad de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno exento de acoso. En este sentido, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad en los distintos ámbitos del quehacer del CFT San Agustín, contribuye a prevenir los diferentes tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de estos, avanzamos hacia una sociedad más igualitaria.

Es por tanto, el objetivo del presente Protocolo es establecer procedimientos de actuación que se apliquen a la prevención y a la solución rápida de denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género y la no discriminación arbitraria, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación del CFT San Agustín como institución con una importante función pública como lo es la educación, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.



Se destacan como elementos de este Protocolo:

- a) **El compromiso para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y además el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionados con las desigualdades y discriminaciones de género.**
- b) **La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra institución, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género.**
- c) **El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, de acoso sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.**
- d) **La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.**

La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005 que modificó el Código del Trabajo (art. 2°), se ocupa de los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

Sin embargo, el presente Protocolo pretende cubrir los derechos de todo trabajador en el ámbito de la educación superior extendiéndose a todas las personas y colectivos de la comunidad educativa (incluyendo estudiantes) y cubre todas las posibles situaciones y contextos de interacción entre todas las personas que la integran, yendo más allá del ámbito laboral.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a esgrimir este procedimiento, con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en el CFT San Agustín, podrá presentar su denuncia y tendrá derecho a obtener una respuesta oportuna. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación o queja.

Asimismo, cualquier persona de la comunidad educativa que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en el CFT San Agustín deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los canales señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, todas las personas que integran la comunidad educativa del CFT San Agustín tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno académico y laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal responsable con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Reafirmando lo anterior, el CFT San Agustín, ha asumido el compromiso de avanzar hacia el desarrollo de políticas y prácticas educativas y sociales inclusivas, que favorezcan el mejoramiento continuo de la cultura institucional, para acoger a todas las personas que participan en ella y resguardar la dignidad y los derechos fundamentales de cada una de ellas.



II. CUESTIONES GENERALES

2.1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género que se apliquen a:

a) La **prevención** de situaciones de acoso sexual y discriminación arbitraria, principalmente a través de dos tipos de actuaciones: 1) acciones de difusión, información y comunicación; y 2) acciones de formación y concienciación a la comunidad educativa;

b) La **solución rápida** de las denuncias relativas al acoso sexual, al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, respetando en todo momento lo que dictamine la legislación vigente. Es por ello que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, de acoso sexista, por orientación sexual y/o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y/o complementarias oportunas, si fuese el caso.

A continuación, se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación:

1. Acoso sexual: Son requerimientos de carácter sexual realizados por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe, y aque amenazan o perjudican su situación laboral, oportunidades en el trabajo y oportunidades de educación.

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 otros¹.

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

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Asimismo, se considerará acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género, tales como la lesbofobia, la homofobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexo-genérico.

4. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género. Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

5. Se entenderá por **hostigamiento** todo comportamiento que conlleve una acción que busca fastidiar de manera reiterada o insistente, presionar, vituperar, violentar, rebajar o agraviar a otra persona, debido a su condición social, nacionalidad, raza, etnia, creencia o religión, orientación sexual, o cualquier otra expresión de discriminación arbitraria, que provoque o pudiere provocar en el afectado, menoscabo, maltrato, humillación, descrédito o exclusión. Con todo, no se consideran dentro del ámbito de estas conductas, las calificaciones, evaluaciones o actividades académicas efectuadas por los miembros del cuerpo académico en el ámbito de sus obligaciones docentes.



Conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el individuo y al colectivo que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la situación de especial vulnerabilidad de la

persona afectada. En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad, valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera específica en cada caso, con la desigualdad de género: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas. El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

En cuanto a los tratos discriminatorios, entendemos por **discriminación arbitraria** “Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria, que carezca de justificación razonable, efectuada por parte de cualquier miembro de la comunidad educativa, que cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en el ordenamiento jurídico o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación o participación en organizaciones u organismos colegiados, o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y alguna enfermedad o situación de discapacidad”.

En otro aspecto, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda, etc.

2.2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye a todos los estamentos de la comunidad educativa, es decir, a los directivos, los docentes y el personal administrativo, auxiliar y estudiantes del CFT San Agustín, así como cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica/ laboral de terceros, preste sus servicios en el ámbito de subcontratación.

Este Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras en las que realicen sus prácticas intermedias o laborales externas los estudiantes, con indicación de la necesidad de su cumplimiento.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear un reclamo, queja o denuncia al respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

2.3. Garantías

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este, pueda acudir en cualquier momento a la vía judicial para ejercer su derecho a denunciar. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier otro proceso investigativo o judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, no se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia, eficiencia y eficacia.
- **Respeto y protección a las personas:** El CFT San Agustín adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe velar por la imparcialidad respecto a las personas obligadas a su consecución. También garantizará el respeto por los Principios Procesales mínimos que otorgan la Constitución y las leyes. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, su familia o sobre sus bienes— trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo

especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, el CFT San Agustín establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.

• **Previene la revictimización:** El CFT San Agustín debe asegurar un espacio de acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria de los hechos y la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a quien denuncia.

Debido a la relevancia de este aspecto, es necesario para la erradicación del acoso sexual y la discriminación arbitraria, preocuparse de evitar la revictimización, a través de cuatro principales acciones:

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



III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. Acciones de difusión, información y comunicación

El CFT San Agustín se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web y en cualquier otro medio de comunicación disponible, de modo que toda la comunidad, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Entre otras acciones, se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las quejas y denuncias en esta materia.

3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad educativa

El CFT San Agustín se compromete a promover, a través de la Dirección de Vinculación con el Medio y Secretaría General, cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género. Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar denuncias por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

Asimismo, el CFT San Agustín se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación y docencia en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal. En este sentido, vigilará que en el contexto académico e institucional, se emitan ni entreguen contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, o transfóbicos, ya sea en planes de estudio, material de las asignaturas o las cátedras de los docentes en las aulas.

3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

Uno de los problemas más apremiantes del acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que son fenómenos que con frecuencia

permanecen invisibilizados en el ámbito de la educación superior. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, el CFT San Agustín promoverá la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género por parte de dicha comunidad.

Igualmente, se promoverán estudios que permitan la identificación de este tipo de acoso, a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales, que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.



IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Recepción de quejas o denuncias

La presentación de queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- **Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso o abuso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género.**
- **La representación del personal ya sea académico o funcionarios y de los estudiantes (incluyendo asociaciones y delegaciones de estos estamentos).**
- **Cualquiera otra persona que, siendo parte del CFT San Agustín tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista, deberá de oficio realizarla.**

Cuando se trate de queja o denuncia presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio, la presunta víctima deberá ser informada dentro de 48 horas desde que fue recibida la denuncia para que ratifique por escrito, a fin de poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar ésta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las quejas o denuncias de los funcionarios deberán formularse ante el **Director de Sede o Jefe de Unidad de Desarrollo Humano**, o quien la subroge.

Las quejas o denuncias de los estudiantes deberán ser formuladas ante la **Unidad de Vida Estudiantil**.

Inmediatamente recepcionada la denuncia, ésta debe ser informada a la Secretaría General por medio de un oficio reservado.

4.2. Contenido de las denuncias

La denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal, sin perjuicio de que el receptor de la denuncia deberá completar el formulario de recepción de denuncia, anexo en este Protocolo.

La denuncia debe contener, dentro de la medida de lo posible, la mayor cantidad de datos respecto a la identificación del afectado y del presunto infractor, además de un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia precisando lugar y fecha de su comisión; podrá, además indicar si existen pruebas de la conducta denunciada, y contener la fecha y firma del denunciante.

4.3. Pertinencia

La denuncia formulada conforme al artículo anterior originará un procedimiento sumario si a juicio de la Secretaría General, está revestida de seriedad y tiene mérito suficiente. En

caso contrario, se podrá disponer la realización de acciones de fiscalización sobre el presunto infractor y si ni siquiera existiere mérito para ello, se dispondrá el archivo de esta por resolución someramente fundada, notificando de ello al interesado.

4.4. Procedimiento sumario

El procedimiento sumario es un conjunto de actos vinculados entre sí, emanados por el CFT San Agustín, que tiene por finalidad establecer la existencia de una infracción al presente protocolo, determinar la o las personas responsables de la infracción y aplicar las sanciones que correspondan.

Consta de tres etapas: **iniciación, instrucción y finalización.**

4.5. Iniciación del Procedimiento

Con el mérito del oficio reservado, la Secretaría General dispondrá la instrucción del sumario respectivo, asignando en ella misma el Fiscal Instructor. Debiendo notificarse al Fiscal designado, mediante el envío de todos los antecedentes, dentro de 1 día hábil siguiente a la fecha de dictación.

El Fiscal que se designe será un directivo del CFT San Agustín, pudiendo excepcionalmente nombrarse a personas que no tengan una relación laboral con la institución. Esta persona debe poseer conocimientos necesarios y adecuados a esta temática.

Se designará un Actuario, quien procederá como Ministro de Fe en todas las actuaciones y diligencias que se practiquen con ocasión del sumario, correspondiéndole, además, la custodia del respectivo expediente.

Instruido el sumario administrativo, el Fiscal Instructor podrá adoptar las medidas preventivas y/o cautelares que resulten procedentes.

4.6 Medidas para la Preventivas y Reparatorias del Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria.

El CFT San Agustín establece que dentro de las características principales de un debido proceso son: 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.

Es por esto, que según las circunstancias de cada caso, se adoptaran las siguientes medidas preventivas:

a) Atención post-evento: La reparación comienza cuando se recibe la denuncia o solicitud de atención, pues es la primera instancia donde la víctima se sentirá acogida, escuchada y apoyada, y se le entregará información clara sobre los posibles cursos de acción, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos. Es recurrente que la víctima viva un ciclo traumático que incluye la sensación de culpabilidad o de merecer lo que ocurrió, por vestir cierto tipo de ropa, por comportarse de una manera particular, por tener una relación cercana con quien le agredió o por haber consumido alguna sustancia que le haya hecho perder la consciencia o la voluntad. La atención post-evento debe ser capaz de evitar o de contrarrestar estas ideas y contener a las víctimas.

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

c) 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.

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

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

f) 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.

g) Medidas provisionales: La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si se relaciona cotidianamente con quien denuncia o si existe una relación jerárquica entre ambos. Es importante recalcar que, en el caso de trabajadores/as de la institución, la persona denunciada debe ser reasignada en su función y no quien denuncia, de modo de garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus tareas cotidianas. Y, en el caso de estudiantes, se debe reubicar al denunciado/a en otro curso, sección o sede, otorgando a quien denuncia las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas.

4.7. Comunicaciones

Deberá comunicarse al denunciante y al afectado por los hechos denunciados toda decisión que disponga o desestime el procedimiento sumario, y sobre los actos terminales

que eventualmente se dicten en dichos procedimientos, siempre que tales personas se hayan individualizado voluntariamente ante la autoridad competente para los efectos de su comunicación.

En cuanto a las notificaciones, la primera será personalmente o por carta certificada en subsidio, para ambas partes involucradas, y las demás se efectuarán mediante correo electrónico.

4.8. Finalización del procedimiento

La resolución que ponga fin al procedimiento sancionatorio será fundada y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente, pronunciándose sobre cada una de las alegaciones y defensas del presunto infractor, y contendrá la declaración de la sanción que se imponga al infractor o su absolución.

La resolución final será dictada dentro de un plazo de 30 días desde recibida la denuncia.

La resolución que aplique sanciones deberá notificarse al inculpado, indicar los recursos que procedan contra ella, ante quien deban presentarse y el plazo para interponerlos.

4.9. De los recursos

En contra de la resolución del Fiscal Instructor se puede recurrir de Apelación. El plazo para interponerlo será de cinco días hábiles, contados desde la notificación de la resolución.

La autoridad competente para conocer de él será el Rector, la Vicerrectora Académica y la Vicerrectora de Administración y Finanzas, previa exposición del Fiscal. Esta Comisión deberá resolver dentro de quince días hábiles después de recibida la apelación. Esta resolución será notificada personalmente al apelante y apelado, en el plazo de dos días desde su dictación.

4.10. Faltas

Las faltas se clasificarán en: **leves, menos graves y graves:**

a. Faltas leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente.

b. Faltas menos graves: situaciones de acoso que involucren contacto físico, o aquellas que no involucren contacto físico (tanto de tipo presencial o digital) pero que son reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima y su entorno.

c. Faltas 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.

Lo que se entienda como habitualidad o recurrencia se determinará caso a caso.

En cuanto a los actos discriminatorios, la gravedad de estos serán considerados como menos graves, a no ser que estos constitutivos de delito, por lo que pasa a carácter de grave.

Algunas de estas faltas pueden ser:

- Comentarios ofensivos respecto a la apariencia física, orientación sexual, expresión de género, vestimenta de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- Indicar o insinuar prejuicios asociados a orientación sexual, identidad de género o expresión de género y diversidades sexuales. Ej. “Él no sabe de construcción porque es homosexual”.
- Marginar, excluir, menospreciar los aportes en las actividades académicas de algún estudiante, sólo por pertenecer a minorías sexuales.
- Bromas basadas en características físicas, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, estrato social, religión, entre otras, que atenten contra la dignidad de las personas.
- Insultar por causas orientación sexual, identidad de género o expresión de género, pudiendo ser: Manifestaciones no verbales presenciales, tales como gestos o burlas, empujones o manifestaciones verbales, tales como insultos, garabatos o burlas, amenazas.
- Extorsiones o amenazas.
- Hostigamiento por medios digitales, redes sociales, y/o utilizando la imagen de la persona sin su consentimiento.



4.11. Sanciones

Los infractores del presente Protocolo serán sancionados con cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas, según la gravedad de las faltas y el mérito de los antecedentes que en cada caso concurren.



4.11.1 Estudiante: sanciones para victimario/a:

Las sanciones a aplicar son las estipuladas en el reglamento de comportamiento del estudiante señaladas en el título V, que contempla, entre otras las siguientes:

- a. Amonestación verbal o escrita;
- b. Censura por escrito;
- c. Suspensión leve, menos grave o grave;
- d. Expulsión inmediata;
- e. Sanciones alternativas.

4.11.2 Funcionario/a: sanciones para victimario/a:

Cabe mencionar que las sanciones a los funcionarios están sujetas a lo estipulado por el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y del Código del Trabajo.

- a. Amonestación verbal, efectuada por el Jefe Directo.
- b. Amonestación escrita por el Director(a) de Sede o jefe(a) directo de corresponder a

Vicerrectorías o Proyectos, dejando copia en su carpeta personal.

c. Amonestación escrita por Rectoría, dejándose constancia en la hoja de vida del trabajador e informada por escrito a la Inspección del Trabajo.

d. Amonestación escrita por el Presidente del Directorio con copia a la Inspección del Trabajo, dejándose constancia en la hoja de vida del trabajador siendo esta la última instancia.

e. Desvinculación según las normas del Código del Trabajo.

4.12. Denuncias falsas

En el caso que, como resultado de la investigación, se determina que la denuncia fue realizada en base a antecedentes falsos, y carentes de todo fundamento, con la intención de desprestigiar al denunciado o denunciada, el Fiscal Instructor podrá recomendar el inicio de una investigación sumaria contra el denunciante con el objeto de determinar las responsabilidades que correspondan.

V. APOYO A VÍCTIMAS

A) Apoyo psicológico: todos los miembros de la comunidad educativa contarán con orientación o apoyo psicológico si así lo solicitan. Tanto la Unidad de Vida Estudiantil, en el caso de los estudiantes, y Recursos Humanos, tratándose de los funcionarios o académicos, coordinará la atención cuando sea solicitada.

B) Apoyo médico: los alumnos, como parte de sus beneficios, podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, podrá, desde la Unidad de Vida Estudiantil, ser derivado a un especialista, en convenio con el CFT San Agustín. En el caso de los funcionarios o académicos, será Recursos Humanos quien coordine este beneficio.

C) Asesoría u orientación legal a través de la Secretaria General. Esta brindará información y orientación legal a toda la comunidad educativa según corresponda.



VI. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Secretaría General realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, el Asesor Jurídico propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

En el plazo máximo de dos años a partir de la aprobación de este Protocolo, la Secretaría General, encargará un estudio de evaluación sobre el diseño, el proceso de puesta en práctica e implantación y los primeros resultados de este Protocolo. Dicho estudio será la base para la revisión del Protocolo a los dos años de funcionamiento.



Secretaría General