

Nº	SUGERENCIA	Retroalimentación
1	Más énfasis en los protocolos ya que la igualdad es muy importante.	Se estarán realizando distintas instancias de socialización del protocolo en forma semestral. Junto con la actualización del protocolo en torno a la consulta pública realizada y revisión del mismo.
2	Creo que la formulación y socialización para la comunidad educativa del CFT San Agustín de este instrumento, es una iniciativa muy importante, considerando que la institución aspira a la excelencia la que debe ser vista desde todas las aristas que conlleva. Sin duda lo planteado en el protocolo es la piedra angular para la construcción de una cultura de no discriminación en la que sean válidos los derechos de todos y todas, donde todos y todas sean valorados y valoradas de la misma manera sin hacer diferencias por sus creencias, orientación sexual, forma de vestirse, etc. Para seguir avanzando, sugiero preparar material de difusión didáctico y atractivo, que motive a la comunidad a enterarse sobre los avances de la institución en el tema. Mi experiencia me ha dejado la sensación que las personas, especialmente los jóvenes no se toman el tiempo de leer un documento de estas características. Por lo mismo, creo que la generación de cápsulas, videos cortos en redes sociales y material atractivo en las sedes sería ideal para lograr que las personas sepan sobre la existencia del protocolo y los mecanismos de actuación que contempla. Felicito a la Unidad de Equidad de Género por su trabajo y dedicación, que seguramente dará excelentes frutos. Pero insisto, es bueno transmitir el mensaje de manera atractiva y didáctica para que toda la comunidad se entere y tenga muy presente que no están solos ni solas, sino que hay una iniciativa institucional que busca hacer frente a este tipo de situaciones y evitarlas.	Estamos en proceso de diseño de cápsulas educativas que incorporen elementos didácticos para una mejor comprensión de la comunidad educativa sobre estos temas, entre ellas un video sobre el protocolo de acoso sexual violencia y discriminación de género institucional.
3	Mi sugerencia es reforzar los canales de denuncia. Es decir, si bien se ha hecho difusión y diversas actividades presenciales, para muchos todavía no es suficiente. Por tanto, habría que reforzar que esto existe y lo puedes accionar siguiendo esta ruta...por ejemplo.	Luego del proceso de actualización del protocolo se trabajará una guía paso a paso del protocolo que busca indicar el flujograma para realizar una denuncia, indicando los pasos a seguir y tiempos asociados al procedimiento.
4	Estimados, habilitar una plataforma diferente de denuncia o para encuestas, de manera tal que incremente las medidas de confidencialidad.	Una de las acciones comprometidas en este año del Plan de Acción de Género es implementar un buzón de denuncias virtual, sin embargo debido a las características de las mismas, estas no pueden ser anónimas. No obstante, a la confidencialidad del proceso de investigación, las partes involucradas (denunciante, denunciado, testigos) pueden acceder (durante dure la investigación) a la información relativa al caso. En tanto a las encuestas, aunque estas se hagan a través de plataforma institucional, son de carácter anónimas y sólo se utilizan con fines de análisis de la Secretaría General en lo relativo a Equidad de Género e Inclusión.
5	En revisión del protocolo, considero que se puede dar la facilidad de ingreso de denuncias de manera online a través del portal del estudiante o de la intranet de colaboradores. Con la finalidad, de agilizar procesos y que llegue de manera directa a Secretaría General para que se inicie investigación respectiva. Así la persona que se ha visto vulnerada o quien conoce de alguna vulneración vivida por algún estudiante o colaborador perteneciente del CFT, pueda relatar en primera persona lo vivido y hacerse cargo de la gestión que está desarrollando. Evitando la intermediación de terceros que recepcionen denuncias (Directores y Jefes UVE) ya que desde un hipotético, también pueden ser considerados como agresores o victimarios.	Una de las acciones comprometidas en este año del Plan de Acción de Género es implementar un buzón de denuncias virtual, el cual estará disponible en portales institucionales. Precisamente busca que exista mayor confidencialidad a partir de que existan menos personas involucradas en el proceso.
6	Asegurar la vida estudiantil, sea de un género u otro independiente de quienes sean, no dejar que le falten el respeto y asegurarse de que reciban el respeto que todos como ser humanos merecemos	Nuestras normativas internas buscan generar ambientes de buen trato y buena convivencia en nuestra comunidad educativa, esto es libres de violencia y cualquier tipo de discriminación arbitraria.
7	Creo que es una gran tarea la que se está realizando y pienso que podrían ser más frecuentes las intervenciones relacionadas con el tema, para que queden como un recuerdo constante en la comunidad educativa.	Existe una planificación estratégica institucional de la cual se desprenderá un plan de acción de género anual para desarrollar acciones permanentes en cada sede con apoyo de la Unidad de Vida Estudiantil, personas encargadas de Asuntos Estudiantiles y Vinculación Con el Medio.
8	Este tema es muy relevante, muy importante y debería periódicamente cada uno estar informándose. Se debe participar de forma grupal e interactuar para poder trasladar lo más adecuado a nuestras alumnas. En clases crear instancias para compartir situaciones o vivencias sobre inclusión y acoso sexual. Veo que esto ya está avanzando como una epidemia mortal frente a nuestros niños.	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.
9	Es muy buena la confección de protocolos en cuanto al tema de discriminación y prevención de abusos, sin embargo, en el análisis del documento, me parece que su dirección es hacia medidas correctivas o sancionadoras, es decir, se centra en la reacción, lo que me parece muy bien, no obstante, creo que debemos tener también una posición en como nos relacionamos actualmente, para establecer relaciones sanas, entre los distintos miembros de la sociedad, desde nuestras distintas participaciones. Por ejemplo, como hacer una relación más sana entre docentes y alumnos, que sean más simétricas, sin perder la necesaria autoridad para encaminar o como nos relacionamos sanamente, desde nuestra diversidad de origen económico, racial o de nacionalidad, avanzando en actividades que fomenten actitudes de integración y pertenencia a un mismo centro. Desde mi punto de vista, una mirada cristiana, un poco ausente en esta sociedad, puede contribuir de forma importante, a lograr esta integración.	En el actual protocolo se contemplan medidas preventivas como parte de un modelo que busca que las situaciones de acoso sexual y discriminación arbitraria no ocurran en nuestra comunidad educativa. Asimismo, tiene un modelo de sanción en tanto se propone no invisibilizar ni naturalizar situaciones de este tipo en el que hacer educativo, las cuales son igual de necesarias que las medidas preventivas.
10	Cuando a una persona mujer u hombre es acosada es parte de su vida que se agobia, dan ganas de no existir, ese tiempo perdido no regresa y no dan ganas de recordar. A veces quisieras ser invisible o de no ser tan atrayente para pasar desapercibida. La enseñanza y los valores como el respeto, la empatía son fundamentales para lograr criar personas de bien, tanto para que entiendan que no es normal acosar como tampoco y mucho menos es normal ser acosado. ¡Que pare esto ya!	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.
11	En primer lugar, agradezco a la institución la creación de esta instancia participativa, pues sin duda responde a un proceso co-construtivo de toda la comunidad educativa. Sin duda, la constitución de este protocolo ayudará a fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso en base a principios como la libertad, el respeto de los derechos y la dignidad de todas y todos quienes conformamos el CFT San Agustín.	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.
12	Considero que el protocolo es adecuado para el desarrollo educativo dentro del CFT. No TENGO MAYORES SUGERENCIAS AL RESPECTO	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.
13	En la estructura del Protocolo falta un cronograma de acciones preventivas que nos permitan gestionar estrategias y/o actividades que sean de carácter formativo para toda la entidad educativa, cuyo objetivo este enfocado en prevenir la violencia y/o discriminación entre cualquier agente educativo.	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo. No se
14	Según mi parecer y lo que ya nos paso como curso y modulo tener un filtro para docentes con las preguntas correspondientes pasar algún examen con psicólogos todo lo que sea necesario para poder trabajar como docente y mas aun tener un curso con jefatura.	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo. Haremos llegar su sugerencia a las unidades correspondientes.
15	El trato hacia los estudiantes, docentes y colaboradores debe ser igualitario, sin que incida su género u orientación sexual. Trato basado en el respeto mutuo, estableciendo límites en relación al contexto de enseñanza, entre el alumno y el docente, enfocado en la libertad de expresión íntegra, sin sobrepasar los límites del otro, respetando su integridad como persona, sin diferencia en relación a la expresión de género u orientación sexual. Desde la prevención, es importante realizar actividades con enfoque integrativo.	Una de las acciones contempladas en el plan de acción de género es generar instancias de formación y capacitación en la comunidad educativa, las cuales están enunciadas en nuestro protocolo como parte de las medidas preventivas.
16	Estas situaciones son conductas que considero que son abusivas para la comunidad estudiantil, como institución de educación superior cristiana, debemos comprometernos a generar un entorno que facilite una debida protección y realizar todo lo que esté a nuestro alcance con el propósito de proteger la dignidad de las personas y crear un ambiente de armonía y respeto.	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.
17	Lo primero siempre denunciar y promover charlas	Una de las acciones contempladas en el plan de acción de género es generar instancias de formación y capacitación en la comunidad educativa, las cuales están enunciadas en nuestro protocolo como parte de las medidas preventivas.
18	Me parece que esta muy completo y claro y aborda lo que se necesita para proteger al afectado, para ayudarlo.	Agradecemos su participación.
19	Me parece muy pertinente que se aborde esta temática y se avance en una política a largo plazo que busque evitar todo tipo de abuso.	Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la co-construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.
20	Estimada Institución de formación Superior CFT San Agustín. Los felicito por el Protocolo, es muy atinente y actualizado con los tiempos que hoy se viven en este cambio de mentalidad y cambios sociales. He visto en las aulas que existe un respeto hacia las y los estudiantes de parte de las y los docentes con respecto a la condición y situación personal de las y los estudiantes y sus derechos y deberes como persona humana y de estudiante. Los protocolos se dan a conocer en las plataformas, de igual modo, sugiero que sean difundidos en carteles o afiches en los pasillos y en las aulas. Atte. Juan Cifuentes Reyes Docente	Agradecemos su sugerencia, iniciaremos un plan de difusión sobre estos temas para que la información sobre el protocolo de acoso sexual, violencia y discriminación de género sea más accesible a nuestra comunidad educativa.

	<p>En el artículo 4.12 se expresa claramente la existencia de una denuncia probadamente falsa con intención de desprestigiar, y se instruye al Fiscal una investigación sumaria para determinar las responsabilidades del denunciante. ¿Por qué se inicia una investigación sumaria si ya están los antecedentes de la existencia de una denuncia falsa y con la intención de desprestigiar?, ¿en ese punto probatorio ya no debería especificarse las sanciones como ocurre con aquel que sí ha tenido una conducta de acoso?. Por otro lado, quizá no se pueda probar que el acoso con un grado de suficientes pruebas, en ese caso ¿procede la acción sumaria al denunciante?. Para concluir la indicación: Si la denuncia es falsa o no tiene suficiente peso de la prueba: ¿Qué pasa luego con el denunciante?. ¿Se inicia una investigación sumaria?. Y si después de la investigación se concluye lo que se indica en el artículo, hay la intención de desprestigiar con falso testimonio ¿A qué sanciones se enfrenta el denunciante?. Y en términos prácticos: ¿Es posible establecer la mala intención en una denuncia falsa o falta de evidencia?</p>	<p>E relación a su sugerencia sobre el punto 4.2. Si de una denuncia de acoso o discriminación, llegase a deslucirse una falsa acusación, se hace necesario iniciar una nueva investigación sumaria, debido a que las partes implicadas en la falsa denuncia pueden ser distintas a las involucradas en el falso acoso o discriminación. En cuanto a las sanciones, estas estarían vinculadas a las establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y el Código de Ética (en caso de ser un funcionario/a) y al Reglamento de Buena Convivencia (en caso de ser estudiante). Para ambos casos, en virtud de la gravedad de los hechos y de la exposición de la persona injustamente acusada, es probable que se solicite al culpable pedir disculpas públicas, aclarando las circunstancias, a fin de reparar el daño moral ocasionado, esto, complementado a la sanción disciplinaria.</p>
21	<p>Con respecto al "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", considero que su diseño incorpora los elementos necesarios y esperados.</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.</p>
22	<p>Respetarnos mutuamente, ya que todos y todas merecemos el mismo trato</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.</p>
23	<p>En referencia al ámbito de aplicación, se menciona que el Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras en las que se realicen prácticas intermedias o laborales, ¿cómo se realizará este proceso? ¿solo será con las empresas o centros con los que existe convenio?</p>	<p>Este protocolo se da a conocer mediante la firma de convenio con entidades colaboradoras a nivel general, es decir con empresas, centros de prácticas intermedias y laborales, prestación de servicios terciarizados, etc. Quienes tienen responsabilidad de conocer el instrumento y acogerse al mismo.</p>
24	<p>Realizaría una revisión de las sanciones ya que siento que están planteadas desde un ámbito muy jurídico. Además de establecer mecanismos efectivos de resolución de los casos, poniéndose en situaciones hipotéticas, con acciones rápidas que no afecten al colectivo. Tener personas con dedicación exclusiva en las sedes para ver los temas de acoso y no que sea a través de los jefes UVE.</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo. Tomaremos en cuenta sus sugerencias, respecto de las sanciones revisaremos cuales deben ser modificadas y cuales podrían agregarse. De acuerdo a las indicaciones del mismo protocolo, este irá actualizándose de forma bianual con el objetivo de ir mejorando la aplicación del mismo. Respecto a la última sugerencia con el objetivo de establecer nuevos mecanismos de denuncias prontamente se pondrá a disposición un buzón de denuncias virtual para agilizar el proceso y lograr que este sea más confidencial e involucre a la menor cantidad de personas posibles.</p>
25	<p>El protocolo debe tener muchas acciones de prevención antes de que ocurran situaciones de acoso de cualquier índole. Para prevenir, como mínimo se deben seguir las indicaciones que hace el Ministerio de Educación y organizaciones como la ONU que buscan equidad. Por ejemplo, formar a las personas que están en puestos de jerarquías: profesor, jefe, etc., por el trato que dan a sus estudiantes o empleados/as en el lenguaje que ocupan, que no sea ofensivo, que se terminen los chistes machistas u homofóbicos. ¿Cómo puede un profesor/a detectar una conducta de acoso si él/ella tiene todo normalizado? ¿Cómo pueden generarse cambios en los subalternos si las y los jefes presentan los temas de género como algo anecdótico o "anormal"? Del mismo modo, las decisiones de la institución deben ser equitativas no solo en paridad para cargos, sino también en sueldos, porque no se puede pagar lo mismo si existen una preparación profesional distinta. Esto tanto para hombres como mujeres. De lo contrario es discriminatorio. Las acciones de prevención deberían ser constantes, no una o dos jornadas, debería estar calendarizadas semanal o quincenalmente. Al principio será una molestia, pero es la única forma de que se produzca un cambio. Las acciones deben ser breves y al grano. Ver un video y comentarlo, por ejemplo. Leer un artículo de la Ley y comentarlos para establecer las mejoras que se pueden lograr como institución.</p>	<p>Una de las acciones contempladas en el plan de acción de género es generar instancias de formación y capacitación en la comunidad educativa, las cuales están enunciadas en nuestro protocolo como parte de las medidas preventivas. En relación a su sugerencia sobre los sueldos es una pregunta relativa a la política de recursos humanos institucional, por lo que no es relativa a la consulta pública realizada. En relación a la periodicidad de las acciones de prevención, se realizará una planificación estratégica institucional con el objetivo de que estas sean más permanentes.</p>
26	<p>Me parece genial que implementen este tipo de políticas públicas, y puedan desarrollar información sobre el tema ya por experiencia propia no estaba informada de este tipo de conflictos</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.</p>
27	<p>El título 4.6 dice: Medidas para la Preventivas y Reparatorias del Acoso Sexual y la Discriminación Arbitraria (me imagino hay un problema de redacción) En el 4.8. Respecto del punto que señala "La resolución final será dictada dentro de un plazo de 30 días desde recibida la denuncia". Eso sería un deseable, pero si el tiempo no es suficiente para esclarecer los hechos reales, pudiera afectar tanto al denunciante como al denunciado en caso de ser inocente. Dicho plazo podría consignarse como plazo ideal o deseable. Cuando señala que "Algunas de estas faltas pueden ser" no explicita y/o clasifica si se trata de faltas: leves, menos graves y graves. Creo que se debería tomar algunos recaudos preventivos ante situaciones de bullying entre estudiantes. Ello de modo tal que no se tenga que llegar a la instancia de la denuncia, o peor aún de tomar la justicia por mano propia, como ha ocurrido recientemente en otras instituciones similares, en que el apoderado llega al CFT a agredir física y verbalmente en público al acosador. Un programa preventivo y de acogida de las situaciones puede contribuir a anticiparse a este tipo de situaciones. Gracias por compartirnos el protocolo y dar el espacio para acoger las opiniones. Espero lo descrito aquí sea de utilidad. Atte. Mario Faúndez Morales.</p>	<p>En relación a su sugerencia en el título 4.6 sobre medidas preventivas y reparatorias, no existe un error de redacción, ya que existen medidas preventivas primarias (antes de que ocurra un hecho) y medidas preventivas secundarias (posterior a ocurrido un hecho). Respecto a estas últimas se entiende que la prevención corresponde a medidas preventivas que aseguren que no vuelva a ocurrir un hecho similar a futuro y/o evitar la revictimización de la persona afectada. Sobre el punto 4.8 sobre el plazo de 30 días, se considera que es un plazo adecuado debido a la sesibilidad del tema, el cual es prudente para poder realizar una investigación sobre lo ocurrido. Respecto a las faltas, en el título 4.10 se clasifican las faltas y describen respectivamente. En casos de Bullying entre estudiante, se considera una materia que regula el Reglamento de Buena Convivencia, por lo tanto no es relativo a esta consulta pública. A menos de que el bullying o acoso sea de carácter sexual y/o por discriminación arbitraria, para lo cual si se establecen medidas preventivas en el protocolo sobre acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria o de género, las cuales van en la línea de generar espacios de formación, capacitación y difusión de nuestras normativas internas.</p>
28	<p>Más inclusión</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo. Estamos en diseño de nuestra política de inclusión para fortalecer contribuir al desarrollo de acciones en el tema de inclusión.</p>
29	<p>Como sugerencia podría decir que no se le de los números de teléfono de las o los delegados de curso a los profesores, como ex alumna y delegada de mi curso puedo decir que habían profesores que se tomaban más confianza de la que debían, como por ejemplo un profesor me celaba por WhatsApp porque faltaba a su clase o porque conversaba con algún otro compañero o profesor. Ojalá toda la comunicación fuera por correos electrónicos y no por números de teléfono.</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo. Su sugerencia será compartida a quien corresponda a nivel institucional.</p>
30	<p>Hola Buenas tardes Al respecto del protocolo, me parece bien ?? Saludos cordiales. Atte. Nicolás. CFT San Agustín, Talca.</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.</p>
31	<p>Sugerencia deberían mejorar los signos, símbolos o letras en los baños. En algunos baños solo hay una figura alusiva a un hombre o mujer pero deberían también incluir el nombre.</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo. Su sugerencia será compartida con quien corresponda a nivel institucional.</p>
32	<p>Conversar personal y privadamente a l@s alumn@s</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.</p>
33	<p>Me parece muy buena iniciativa</p>	<p>Agradecemos su participación y disposición a colaborar con la construcción de una comunidad educativa libre de violencia género y discriminación de cualquier tipo.</p>
34	<p>El protocolo debería contener un lenguaje más afable y resumido para facilitar su comprensión y mantener al lector interesado en el tema partiendo con el preámbulo.</p>	<p>Estamos en proceso de revisión y actualización del protocolo de acoso sexual, violencia y discriminación arbitraria y/o por género, para lo cual tendremos en consideración su sugerencia. Del mismo modo, señalar que luego de la actualización del protocolo realizaremos una guía rápida del protocolo con el objetivo de compartir los elementos claves del mismo de forma sintética y más dinámica, así como también diseñaremos una cápsula educativa didáctica específicamente para difundir dicha normativa a través de medios digitales.</p>