# Protocolo para la prevención, detección, protección y sanción ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación en base al género.

Centro de Formación Técnica San Agustín

Septiembre, 2022

# TABLA DE CONTENIDO


I. INTRODUCCIÓN 3

II. CUESTIONES GENERALES 7

1. Objetivo 7
2. Definiciones 8
3. Ámbito de aplicación 11
4. Garantías 11

III. MODELO PREVENCIÓN (IMPLEMENTACIÓN) 14

1. Medidas de prevención primaria 14
1.1 Acciones de difusión, información y comunicación 14
1.2. Acciones de formación y concienciación de la comunidad educativa 15
1.3. Diagnóstico y análisis de situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan
2. Medidas de prevención secundaria y reparatorias 16

IV. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN 18

1. Procedimiento de actuación 18
1.1. Recepción de quejas o denuncias 18
2. Contenido de las denuncias 19
3. Pertinencia 20
4. Procedimiento sumario 20
4.1. Iniciación 20
4.2. Instrucción 20
4.3. Finalización del procedimiento 21
5. Faltas y sanciones 22
5.1 De las faltas 22
5.2. De las sanciones 24
5.3. Circunstancias agravantes y atenuantes 25

V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO 26

# I. INTRODUCCIÓN

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 resguardar la dignidad y los derechos fundamentales de todas y todos los miembros de la comunidad educativa.

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, hemos adquirido un compromiso con la verdadera inclusión y la no discriminación arbitraria, manifestado a través del rechazo a actitudes, respuestas o comportamientos inadecuados ante la diversidad social, cultural y natural. Asumimos que ser una comunidad educativa inclusiva implica una búsqueda constante de respuestas que den satisfacción a la diversidad de intereses, costumbres, sensibilidades, capacidades y características de todas las personas, conformando un espacio protector en el que todas y todos se sientan acogidos y valorados como sujetos únicos e individuales.

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

**Entendemos la equidad de género como:** "la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres"[1].

Cabe destacar que esta definición reconoce que las necesidades de mujeres y hombre son diferentes, por lo tanto, es fundamental identificar esas diferencias para ver si existen desequilibrios y/o desigualdades de género con el objetivo de corregirlas, realizando acciones concretas que permitan disminuir o erradicar estas brechas o desigualdades existentes. 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, la violencia y discriminación de género son fenómenos que atentan gravemente contra la igualdad, dignidad y respeto de las personas, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben tolerarse en ninguna circunstancia. En consecuencia, el CFT San Agustín se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en la comunidad educativa y garantizar la debida protección a las personas que las sufran, puesto que, es de saber, generan efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de las personas, afectando además a su entorno más cercano y al resto de la comunidad.

El CFT San Agustín asume la prevención de la violencia y discriminación de género en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con el objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno seguro 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— contribuyen 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.

Por tanto, el objetivo del presente protocolo es establecer procedimientos de actuación que se apliquen a la prevención primaria (es decir, antes de que ocurran estos hechos) y a la solución rápida y/o prevención secundaria (posterior a la ocurrencia de un hecho para evitar revictimización) de denuncias relativas a la violencia de género y a la 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, violencia y discriminación de género, así como también de medidas reparatorias y de sanciones, respectivamente.

**Se subrayan como elementos de este protocolo:**

a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual, violencia y discriminación de género, ya que están íntimamente relacionados con las desigualdades género.

b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de nuestra institución, así como la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y el respeto por su diversidad.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de

acoso sexual, violencia y discriminación 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.º 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005 y 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.

Por su parte, la Ley N.º 21.369, publicada el 15 de septiembre de 2021, regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Por lo tanto, el presente protocolo, se encamina a cumplir con los estándares mínimos legales y promover buenas prácticas en la materia.

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, violencia de género o discriminación de género en el CFT San Agustín podrá presentar su denuncia y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. 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 un presunto caso de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en el ámbito de acción de este protocolo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible, a través de alguno de los canales señalados. 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 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

## 1. OBJETIVO

Establecer procedimientos de actuación para la detección temprana y prevención primaria; soluciones de protección o prevención secundaria; y sanción frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación en base al género

**a)** La **prevención primaria,** principalmente a través de tres tipos de actuaciones:

1. Acciones de difusión, información y comunicación.
2. Acciones de formación y concienciación de la comunidad educativa.
3. Diagnósticos y análisis sobre situaciones de acoso, y los riesgos de que se produzcan, lo que permitan su detección temprana, junto con el establecimiento de diferentes mecanismos de denuncias.

**b)** Protección a través de una **solución rápida** y/o **prevención secundaria** de las denuncias, las que se tramitarán y resolverán con las debidas garantías dentro de la responsabilidad de actuación del CFT San Agustín, respetando en todo momento lo que dictamine la legislación vigente, otorgando garantías de seguridad a las personas involucradas y resguardando la confidencialidad que amerita la situación, estableciendo medidas cautelares y tomando las medidas de reparación que sean pertinentes al caso. Entre las garantías, se determina que la persona denunciante y la persona denunciada tendrán acceso a la carpera investigativa desde el inicio de la formulación de cargos (resolución informe del fiscal) con la finalidad de que no entorpezcan el desarrollo del debido proceso sin perjuicio de que en todo momento se les puede mencionar en qué estado de avance se encuentra. En este sentido, la confidencialidad está referida a la no divulgación de los hechos o declaraciones a personas externas, considerando el resguardo de la identidad de quien preste declaración como testigo de los hechos.

**c)** **Investigación y sanción,** garantizando un debido proceso de investigación y estableciendo sanciones pertinentes y equivalentes a los hechos identificados.

## 2. DEFINICIONES

Para los efectos del presente protocolo, las definiciones expuestas tendrán el siguiente sentido y alcance:

### Violencia de género

Son actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Se produce principalmente por las diferencias estructurales de poder basadas en el género, las que colocan a las mujeres en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Cabe mencionar que los hombres también pueden ser blanco de ella.

En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las personas LGBTIAQ+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

### Acoso sexual

Es una manifestación de violencia de género, y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros[2].

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no 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.

### Acoso por razón de sexo o acoso sexista

Se entiende como 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. Se trata de conductas que ponen en inferioridad de condiciones a una de las partes involucradas.

[2]Ministerio de Educación (2016). *Protocolo contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración.* Pág.13.

### Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género

Son aquellos comportamientos que tienen 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. Es considerado como una discriminación de género.

### Acoso ambiental

Generalmente se da en el contexto laboral, produce un ambiente hostil, tenso o incómodo y se genera a partir de una acción intimidatoria, hostil, humillante que 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.

### Hostigamiento

Se entenderá como 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 menoscabo, maltrato, humillación, descrédito o exclusión del afectado. 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.

### 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[3].

## Discriminación de género

Es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por una persona a otra y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales con motivación de su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual.

Entre estas discriminaciones se encuentran las definidas como acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.

## Identidad de género

La ley entiende la identidad de género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma. Eso puede o no corresponder con el sexo y nombre que figura en el acta de inscripción de nacimiento.

## Orientación Sexual

Se refiere a la capacidad que tiene cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas, ya sean de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género; así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Cabe señalar que es importante tener algunas **consideraciones generales** frente a la ocurrencia de cualquiera es estos hechos.

Para empezar, conviene recalcar que la falta de **intencionalidad** es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es constitutivo de acoso o de discriminación, ya que lo fundamental en estas circunstancias es el impacto negativo que tiene sobre la persona y/o el colectivo al que pertenece.

Es menester señalar que se trata de comportamientos y acciones **no consentidas** por la persona que los recibe.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este protocolo incluye a las direcciones superiores, cuerpo docente y personal administrativo y auxiliar del CFT San Agustín, así como cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica 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 las y los estudiantes, con indicación de la necesidad de su cumplimiento.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente documento puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

## 4. 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 y equidad.

### 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, quienes 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

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la 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. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

### 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, para la erradicación del acoso sexual, violencia y discriminación de género es necesario preocuparse de evitar la revictimización a través de cuatro principales acciones:

**a.** El establecimiento de un protocolo que sea integral, claro, eficaz y de fácil acceso para las víctimas.

**b.** 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.

**c.** El diseño de sanciones reales, es decir, que no sean solo nominativas o que en la práctica no impliquen consecuencias importantes para quien agrede; que cumplan su función de sanción, que operen como disuasivo y concientizador, que sean acordes al nivel de daño provocado y que no distingan según el estamento o la jerarquía de la persona que acosa.

**d.** La formación y capacitación de los equipos encargados de recibir y orientar la realización de denuncias en los canales establecidos en este protocolo orientado a fortalecer un trato justo, acogedor y digno a las víctimas y procurar una atención expedita y ordenada.

# III. MODELO PREVENCIÓN (IMPLEMENTACIÓN)

## 1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA

Las medidas de prevención primaria corresponden a todas aquellas que buscan prevenir la ocurrencia de hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

### 1.1 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 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.

Se desarrollarán espacios permanentes de información, difusión y comunicación para democratizar y descentralizar el conocimiento en materias de equidad género e inclusión para la cual se pensarán estrategias diversificadas entre las que podemos considerar noticias a través de medios digitales, videos informativos, campañas, afiches, conversatorios, socializaciones participativas, intervenciones artísticas de sensibilización en espacios comunes de las sedes, entre otras acciones.

### 1.2. Acciones de formación y concienciación de 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, violencia y discriminación de género. Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

Se ofertarán seminarios y cursos en la materia, especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con personas 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 los equipos de trabajo.

Así mismo, 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, a velar por que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios, para que fomenten los valores de la igualdad. En este sentido, vigilará que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos o transfóbicos en planes de estudio, material de las asignaturas o las cátedras de los docentes en las aulas.

### 1.3. Diagnóstico y análisis de situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

Uno de los problemas más acuciantes del acoso sexual, violencia y discriminación 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, lo que permite su detección temprana, junto con el establecimiento de diferentes mecanismos de denuncias.

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

Igualmente, se promoverán análisis que permitan la identificación de las actividades, procesos o interacciones institucionales regulares o esporádicas, antecedentes de la aparición de esos tipos de acosos a través de métodos que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde la confidencialidad (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

## 2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECUNDARIA Y REPARATORIAS

El CFT San Agustín establece que 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 adoptarán las siguientes medidas preventivas:

a) **Atención postevento:** 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 postevento debe ser capaz de evitar o de contrarrestar estas ideas y contener a las víctimas.

**Por lo tanto, la atención post evento busca la restitución de las condiciones físicas, psicológicas y/o sociales de la víctima. Entre estas se ofrecerá:**

1. **Asistencia social:** Una vez iniciado el proceso de investigación se otorgará un acompañamiento a la víctima si es que esta manifiesta su pertinencia. En caso de ser aceptado, será el o la fiscal quien determine a la persona idónea para realizar el proceso de acompañamiento. Este proceso puede, entre otras, considerar la articulación de la red de apoyo familiar de la víctima y redes de apoyo secundarias, principalmente en el ámbito de salud.

2. **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.

3. **Apoyo médico:** Como parte de sus beneficios, los alumnos podrán contar con la consejería con un profesional de la salud, quien acogerá y orientará al estudiante. Además, desde la Unidad de Vida Estudiantil podrá derivarse a un especialista en convenio con el CFT San Agustín. En el caso de las/os funcionarios/as y cuerpo docente, será la Dirección de Desarrollo de Talento quien coordine este beneficio.

4. **Asesoría u orientación legal a través de la Secretaría General**: Esta brindará información y orientación legal a toda la comunidad educativa, según corresponda.

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) **Satisfacción:** Una manera de mitigar el dolor o sufrimiento de la víctima es el restablecimiento de su dignidad a través de la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas por parte de la persona agresora, considerando que tales gestos no implican una mediación y mucho menos sustituyen la aplicación de sanciones pertinentes.

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

e) **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.

f) **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 reasignarse 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.

g) **Medidas de compensación:** El fiscal podrá determinar la pertinencia de entregar, por una única vez, entre uno a tres días libres compensatorios para la víctima en el ámbito académico o laboral sin que eso afecte en su remuneración u progreso académico, con la finalidad de restablecer en parte el daño causado por la situación (estas medidas de compensación pueden otorgarse durante la investigación o posterior a ella).

h) **Seguimiento del caso:** Una vez finalizado el proceso de investigación y sanción, se realizará un seguimiento del caso de forma mensual, extendiéndose por un máximo de seis meses para determinar la eficiencia y eficacia del procedimiento sancionatorio e identificar, sobre el impacto sostenido en el tiempo, tanto para el agresor/a como para la persona afectada.

## IV. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

### 1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación se inicia con la presentación de la denuncia a través de lo establecido en este protocolo. A continuación, se detallan pasos y elementos relevantes:

#### 1.1. Recepción de quejas o denuncias

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

a) Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

b) Quienes tengan cargo de representación del personal o del alumnado (incluyendo asociaciones o delegaciones estudiantiles).

c) Cualquiera otra persona que, siendo parte del CFT San Agustín, tenga conocimiento de la existencia de alguna situación o hecho constitutivo de acoso sexual, violencia y o discriminación de género, 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 esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Se dispondrá un canal único para realizar la denuncia, que será un buzón de denuncia virtual.

**Denuncia virtual:** Las quejas o denuncias realizadas por parte de las y los colaboradores y/o estudiantes, podrán realizarse a través de un buzón de denuncias virtual que estará disponible en la página web y portales institucionales, según corresponda (portal del docente, portal del estudiante, intranet institucional, portal del titulado, portal externo). Inmediatamente realizada la denuncia, la Secretaría General tendrá acceso a la información para iniciar las acciones correspondientes según indica el protocolo.

**Sin perjuicio de ello, la persona que necesite ayuda en la presentación de la denuncia podrán realizarlo de forma presencial, según los dispuesto a continuación:**

1. En el caso de que las quejas o denuncias sean realizadas por las y los colaboradores deberán formularse ante la o el director de sede o, en su defecto, con la jefatura de la Dirección de Desarrollo del Talento, la jefatura de Recursos Humanos o quien le subrogue.

2. Las quejas o denuncias realizadas por las y los estudiantes deberán formularse ante la Unidad de Vida Estudiantil.

En ambos casos, inmediatamente recepcionada la denuncia, se debe orientar su realización por el canal establecido, es decir, debe subirse a través del buzón virtual en el soporte que corresponda, con el perfil de la persona denunciante. Por tanto, la persona actuará como intermediario que apoyará en el proceso de denuncia, entregando el apoyo y orientación que se requiera según cada caso.

## 2. CONTENIDO DE LAS DENUNCIAS

Las quejas o denuncias y su contenido deben ingresarse en todo caso a través del buzón virtual que estará disponible en nuestras plataformas institucionales (portal del docente, portal del estudiante, intranet institucional, portal del titulado, portal externo).

La denuncia debe contener, dentro de la medida de lo posible, la mayor cantidad de datos respecto a la identificación del o la afectada y del presunto/a infractor/a, además

de un relato de los hechos en que se fundamente la denuncia, precisando lugar y fecha de su comisión; podrá además indicar si existen pruebas de la conducta denunciada.

## 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/a. Ahora bien, si no existiera mérito para ello, se dispondrá el archivo de esta por resolución fundada, notificando de ello al interesado/a.

## 4. PROCEDIMIENTO SUMARIO

El procedimiento es una sucesión de actos vinculados entre sí, emanados del 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. Este procedimiento consta de tres etapas: iniciación, instrucción y finalización.

### 4.1. Iniciación

La etapa de iniciación comienza con la presentación de la queja o denuncia mediante el buzón virtual, la cual de forma inmediata llegará a la Secretaría General, quien decidirá de acuerdo con el mérito de estos antecedentes si la denuncia por las conductas antes referidas amerita o no la instrucción del sumario. En caso afirmativo, dispondrá la instrucción del sumario respectivo, asignando en esta misma al fiscal instructor. Debiendo notificarse al fiscal designado mediante el envío de copia de ellas dentro del día hábil siguiente a la fecha de dictación.

El o la fiscal que se designe será un miembro de la unidad jurídica de la Secretaría General, que posea conocimientos necesarios y adecuados a esta temática. Se podrá designar a un actuario, quien procederá como ministro de fe en todas las actuaciones y diligencias que se practiquen con ocasión del sumario.

### 4.2. Instrucción

Instruido el sumario administrativo, la o el fiscal instructor podrá adoptar las medidas preventivas y/o cautelares que resulten procedentes, las cuales se detallan más adelante

en este protocolo en el punto referido a los procedimientos de actuación sobre medidas preventivas y reparatorias del acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

La etapa de instrucción se refiere al proceso investigativo y/o sumario que se llevará a cabo para aclarar los hechos denunciados. En este sentido, resulta fundamental la comunicación con ambas partes, a los cuales se les mantendrá informados por los hechos denunciados y 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, se efectuarán mediante correo electrónico institucional u otro registrado para estos efectos.

## 4.3. Finalización del procedimiento

### 4.3.1. Resolución

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/a, y contendrá la declaración de la sanción que se imponga al infractor o su absolución.

La resolución final se dictará dentro de un plazo de treinta días desde recibida la denuncia.

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

### 4.3.2. De los recursos

Como parte de la finalización del proceso, y en contra de la resolución del fiscal instructor, se podrá apelar. El plazo para interponer la apelación será de cinco días hábiles, contados desde la notificación de la resolución.

La autoridad competente para conocer del recurso será el Directorio o, en su defecto, a quien este designe y que no se encuentre en estado de implicancia,

previa exposición del fiscal. El rector debe resolver dentro de quince días hábiles después de recibida la apelación. Esta resolución será notificada al apelante y apelado en el plazo de dos días desde su dictación.

### 4.3.3. De las denuncias falsas

En el caso de que, como resultado de la investigación, se determine que la denuncia se realizó 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 la o el denunciante con el objeto de determinar las responsabilidades que correspondan.

## 5. FALTAS Y SANCIONES

El procedimiento es una sucesión de actos vinculados entre sí, emanados del 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. Este procedimiento consta de tres etapas: iniciación, instrucción y finalización.

### 5.1 De las faltas

Las faltas se clasificarán en leves, menos y graves.

| Faltas leves | Faltas menos graves | Faltas menos graves |
|---|---|---|
| Situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas de manera recurrente. | Situaciones de acoso que involucren un acercamiento físico incómodo para la víctima, o aquellas que no involucren contacto físico (tanto de tipo presencial o digital), pero que sean reiteradas y que generan un ambiente altamente hostil o amenazante para la víctima y su entorno. | Son constitutivas de delito y deben derivarse al sistema judicial. Considera la violación, el abuso sexual, las amenazas contra la integridad y el contacto físicos de carácter sexual. |

Algunas faltas según clasificación*

| | | |
|---|---|---|
| • Comentarios sexistas.<br>• Comentarios ofensivos respecto a la apariencia física, orientación sexual, expresión de género, vestimenta de cualquier miembro de la comunidad educativa.<br>• 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».**<br>• Marginar, excluir, menospreciar los aportes en las actividades académicas de algún estudiante, solo por pertenecer a minorías sexuales.<br>• Bromas basadas en características físicas, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, estrato social, religión, entre otras, que atenten contra la dignidad de las personas. | • Insultar por causas asociadas a 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.<br>• En cuanto a las faltas que involucren actos discriminatorios, la gravedad de estos serán considerados como menos graves, a menos que sean constitutivos de delito, por lo que pasa a carácter de grave. | • Extorsiones o amenazas.<br>• Hostigamiento por medios digitales, redes sociales y/o utilizando la imagen de la persona sin su consentimiento.<br>• Acoso sexual con acercamiento físico.<br>• Abuso sexual.<br>• Tocaciones no consentidas en partes íntimas del cuerpo, roces obscenos, etc.<br>• Violación. |

Algunas faltas según clasificación*

## 5.2 De las sanciones

Las personas infractoras del presente protocolo serán sancionadas con cualquiera de las medidas disciplinarias establecidas, según la gravedad de las faltas y el mérito de los antecedentes que en cada caso concurran.

En los casos que la investigación determine la existencia de faltas leves y menos graves, la persona infractora (estudiante, docente, colaborador/a o miembro de la comunidad educativa) deberá pasar por un proceso obligatorio de reeducación de la conduta, a través de un plan de trabajo especial de acuerdo con la gravedad de la falta, que cuente con una planificación modular (4 sesiones de al menos 1 hora cada una), espacio para la educación sobre la materia que permita la reflexión y el establecimiento de compromisos de mejora. El diseño del plan de trabajo estará a cargo de las jefaturas UVE con asesoramiento técnico de la Unidad de Equidad de Género e Inclusión. Como producto se espera un informe de retroalimentación del trabajo realizado, el cual se incorporará a la carpeta del estudiante. Si posterior al plan de trabajo el profesional a cargo de la intervención considera relevante continuar con un acompañamiento psicológico, el estudiante podrá optar libremente a ello.

De acuerdo con la investigación realizada y según sea el caso, el fiscal deberá determinar si es pertinente establecer una o más sanciones detalladas a continuación.

### 5.2.1 Sanciones para estudiante victimario/a

| Clasificación de la falta | Sanción |
|---|---|
| **Faltas leves** | **Amonestación por escrito.** Es el reproche formal que se efectúa por escrito por parte de la jefatura de Docencia, del cual se deja constancia en la carpeta institucional.<br>**b) Suspensión leve.** Es la sanción aplicada al o la estudiante consistente en la interrupción de hasta por cinco días de toda actividad académica, curricular y de todas las prestaciones que otorga el CFT San Agustín y de la cual quedará constancia en la hoja de vida estudiantil.<br>**c) Proceso de reeducación de la conducta.**<br>**d) Servicio de acción social** a cargo del encargado de Formación e Identidad de cada sede u casa central, según sea el caso. |

| | |
|---|---|
| **Faltas menos graves** | **a) Amonestación por escrito.** Es el reproche formal que se efectúa por escrito por parte del director o directora, del cual se deja constancia en la carpeta institucional.<br>**b) Suspensión menos grave.** Es la sanción aplicada al o la estudiante consistente en la interrupción desde seis días, hasta un semestre académico de toda actividad académica, curricular y de todas las prestaciones que otorga el CFT San Agustín y de la cual quedará constancia en la hoja de vida estudiantil.<br>**c) Proceso de reeducación de la conducta.**<br>**d) Servicio de acción social** a cargo del encargado de Formación e identidad de cada sede u casa central según sea el caso. |
| **Faltas graves** | **a) Suspensión grave.** Es la sanción aplicada al o la estudiante consistente en la interrupción entre dos a cuatro semestres académicos, de toda actividad académica, curricular y de todas las prestaciones que otorga el CFT San Agustín y de la cual quedará constancia en la hoja de vida estudiantil.<br>**b) Proceso de reeducación de la conducta.**<br>**c) Servicio de acción social a** cargo del encargado de Formación e Identidad de cada sede u casa central, según sea el caso.<br>**d) Expulsión inmediata del o la estudiante.** |

## 5.3 Circunstancias agravantes y atenuantes

### 5.3.1 Agravantes

Son circunstancias que agravan la sanción natural u originaria de un hecho calificado como acoso sexual, violencia o discriminación de género que este protocolo confiera a la comisión; por lo tanto, el efecto es aumentar la clasificación disciplinaria establecida.

**Se considerarán condiciones agravantes:**

**a)** El abuso de una situación de superioridad jerárquica.

**b)** 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.

**c)** Son circunstancias que agravan la sanción natural u originaria de un hecho calificado como acoso sexual, violencia o discriminación de género que este protocolo confiera a la comisión; por lo tanto, el efecto es aumentar la clasificac c) El acoso sexual, violencia o discriminación de género que se produzca en forma grupal, es decir que sean dos o más personas que en virtud de su organización se coordinen para realizar estas conductas.

**d)** 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.

**e)** Se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón de embarazo y 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.

### 5.3.2. Atenuantes

**Se considerarán condiciones atenuantes:**

**a)** Conducta anterior irreprochable

**b)** Colaboración con la investigación

**c)** Reparación diligente del mal causado o las consecuencias de que este se deriven

## V. 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, violencia y discriminación de género en su ámbito de aplicación.

Cada dos años, a partir de la aprobación de este protocolo, la Secretaría General desarrollará una revisión participativa junto a la comunidad educativa sobre el proceso de puesta en práctica e implantación de los resultados. Dicha revisión será la base para la actualización de este cuando sea meritorio.

**Protocolo para la prevención, detección, protección y sanción ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación en base al género**

Elaborado por:

Secretaría General

Fundación Centro de Formación Técnica San Agustín del Maule