

**APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE ACOSO SEXUAL, DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS DEL CFT DE LA REGION DE TARAPACA, MES DE ENERO Y FEBRERO 2019.**

-----  
**Iquique, 18 de Octubre de 2019**

**DECRETO EXENTO N° 233.**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 20.910, que crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá; Decreto N° 380 de 2017 del Ministerio de Educación sobre nombramiento de Rector; Resolución N°06 y 07 de 2019, de la Contraloría General de la Republica.

**CONSIDERANDO:**

- 1.- Que, mediante la ley N° 20.910 se creó el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio cuya finalidad es otorgar títulos de técnico nivel superior para estudiantes de la región.
- 2.- Que, constituye uno de los principios de nuestra institución el compromiso por la calidad que supone desarrollar procesos de mejora continua hacia el logro de estándares de calidad establecidos para la formación Técnico Profesional de Nivel Superior, así como, también orientada a la mejora continua del desempeño y desarrollo profesional de nuestros docentes y funcionarios, asimismo dentro de los valores esta la responsabilidad, entendida como la conducta ética que implica el cumplimiento de los deberes contraídos y cuidado en la toma de decisiones y sus resultados, siendo responsables en todo momento de nuestro y también la cultura cívica que implica el respeto a las normas cívicas orientadas a la construcción de valores y prácticas democráticas generadas a través de un clima de sana convivencia al interior de la comunidad educativa.
- 3.- En virtud de los principios anterior, se ha elaborado un protocolo de actuación frente a conductas de acoso sexual, el cual fue ampliamente debatido por las instancias Directivas y Académicas de la institución, de suerte que, se han recogido todos estos aportes, pretendiendo ser una guía para la prevención, actuación y mitigación de tales conductas.
- 4.- Que, corresponde al rector dictar los actos administrativos necesario para el correcto funcionamiento de la institución.

**DECRETO:**

**1.-APRUEBESE** Protocolo de Actuación Frente a Acoso Sexual, de Genero y otras Conductas Discriminatorias del CENTRO DE FORMACION TECNICA DE LA REGION DE TARAPACA, cuyo texto es el siguiente:

**PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A ACOSO SEXUAL,  
DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS  
DEL CENTRO DE FORMACION TECNICA DE LA REGION DE  
TARAPACA**

**TITULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO:**

**1.- VIOLENCIA DE GÉNERO: UNA PREOCUPACIÓN CRECIENTE DEL ESTADO CHILENO Y LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS:**

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas planteó a los Estados el concepto de Transversalización de la perspectiva de género que implica “integrar el enfoque de equidad de género” de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

El Estado de Chile ha asumido esta recomendación y desde el año 2000 realiza múltiples esfuerzos para que la igualdad de género sea un objetivo de primer orden y se considere en el diseño, implementación y evaluación de la política pública y estrategias de trabajo, desde la institucionalidad de género del estado Chileno: Sernameg, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Unidades de género ministeriales.

El acoso sexual es una expresión de violencia de género que impacta a quienes son víctimas y determina situaciones de coacción y discriminación, afectando fundamentalmente a las mujeres y a personas con orientaciones sexuales diversas, y en menor escala a hombres.

Durante los últimos años, en el país se han develado casos de acoso sexual en instituciones educativas, siendo denominador común la inexistencia de instancias formales que prevenga, atiendan, sancionen y reparen oportunamente. Esto ha ocurrido por que el acoso sexual ha sido abordado legalmente en el ámbito laboral y no así en el ámbito de educación superior.

En este contexto, las Universidades del Cruch encargó, el estudio “Factores explicativos de los tipos de perpetración de agresión sexual en estudiantes universitarios chilenos” realizada por la investigadora Hebe Hernández de la Universidad de Concepción, entre los resultados destaca que un 51% de las mujeres consultadas reconoció ser víctima de agresión sexual en los últimos 12 meses, mientras esa cifra es de un 26,2 % en el caso de hombres. Asimismo, el 80,2 % de los encuestados reconoció que sufrió de algún contacto sexual sin su consentimiento (tocaciones y besos) y el 53, 3% el haber sido víctima de coerción sexual, vale decir, tener relaciones sexuales tras ejercer presión psicológica.

Además, se detectó que en la mayoría de los casos quienes concretan los abusos son parejas, exparejas de las víctimas que aprovechan el vínculo ya existente. Durante el estudio también se detectó una alta presencia de consumo de alcohol, que estuvo involucrado en más del 33% de los casos reportados de agresiones.

En consecuencia, siguiendo al Doctor en Derecho de la U. de Chile, Claudio Nash Rojas, es posible concluir que el aparente vacío legislativo sobre acoso u hostigamiento sexual en educación superior, no puede significar que estas conductas estén permitidas en ese ámbito o suponer un obstáculo para su debida investigación y sanción. Más allá de las disposiciones especiales que existan sobre la materia, las instituciones educativas deben reconocer que el acoso sexual es una violación de derechos a la igualdad y el principio de la no discriminación de las personas con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad de sexo. Cabe hacer presente que el sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigente“.

## **2.- MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONALES PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL**

### **a) Legislación Nacional**

En Chile, la Ley N° 20.005, en su artículo 1°, tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Por su parte el artículo 84 de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, que rige al sector público, en su artículo 84 establece la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios “Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendiendo según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

La Ley N° 21.153 modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacio públicos.

Artículo 161-C. Se castigará con pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales, al que en lugares públicos o de libre acceso público y que por cualquier medio capte, grabe, filme o fotografía imágenes, video o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento”.

Artículo 494 ter. Comete acoso sexual el que realizare en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya un falta o delito al que se le imponga una pena más grave, que consiste en:

- 1.-Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.

2.-Conductas consistentes en acercamiento o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquier de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.

En el caso de la Ley de acoso sexual en espacios públicos también es posible de aplicar en contextos educativos en el ciclo de educación superior ya que se entiende como espacios públicos, en tanto, son espacios de libre tránsito ciudadano.

Fuera del contexto laboral, solo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto - artículos 361y 366 del Código Penal- se encuentran establecidos como delitos en el código penal, y por tanto se establece la obligación de los funcionarios/as públicos a denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos.

Ahora bien, en materia de normas de educación, la Ley N°20.370 General de Educación, prescribe que la educación es un proceso que se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos(artículo 2°), que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje(artículo 3° b) y tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad( artículo 3° c) y donde “se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes” (artículo 10° letra a)

Por su parte, la Ley N°21.091 sobre Educación Superior señala que el sistema de Educación Superior se inspira en los principios consagrados en la ley 20.370 en cuanto al respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción de los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también, en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como, toda discriminación arbitraria atenta contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

#### **b) Acuerdos Internacionales suscritos por el Estado Chileno**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El marco general está dado la Declaración, que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) y la Convención Americana de Derechos Humanos (1969).
- Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Es un convenio de Derecho relevante a nivel internacional en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, ratificado por Chile en 1989.

La CEDAW define como discriminación contra la mujer a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera”.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará (1994)”.

Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar.

Esta convención define derechos protegidos como la integridad física, psíquica y moral, la seguridad personal, la dignidad y la vida libre de violencia, e insta a los estados a adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

- Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)

Suscrito por el Estado de Chile, indica la necesidad de establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanciones de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de acoso y violencia contra las mujeres y los hombres especialmente en el espacio laboral y educativo (artículo 56°).

Los instrumentos en comento derivan su fuerza legal obligatoria de la supremacía legal derivada del inciso 2do del artículo 5 de la Constitución Política de la República de Chile y estos instrumentos convergen en el resguardo de los derechos frente a la violencia y la discriminación en las esferas de la educación y del trabajo, mandatando prevenir, atender, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual que se viven en el mundo educativo, lo que incluye a las instituciones de educación superior.

### **3.- NORMATIVA, PRINCIPIOS Y VALORES DEL C.F.T. FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y FORMAS DE DISCRIMINACION**

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá, tiene como misión “formar Técnicos de Nivel Superior en un modelo educativo basado en competencias, que reconoce aprendizajes previos y promueve la formación integral con énfasis en la calidad y vinculados con el entorno en una sociedad multicultural y en constante cambio, contribuyendo al desarrollo productivo de la región, el país y la movilidad social de los estudiantes”.

Dentro de los sellos formativos de nuestra institución están la inclusión y respeto por la diversidad, entendiendo que cada persona es única, con características individuales y formas de vida legítimas, considerando aspectos sociales y culturales diversos, por lo que nos ocupamos de brindar oportunidades que fortalezcan la equidad, igualdad y respeto hacia las personas. Por su parte, dentro de los valores de la institución está el respeto, la valoración hacia todas las personas, comprendiendo que cada ser humano es único, y asimismo la responsabilidad entendida como la conducta ética que implica ser responsable en todo momento por nuestro quehacer.

En este sentido, toda acción que atenta a la integridad de la persona y que vulnere su seguridad y el respeto a su sexualidad, puede obstaculizar el despliegue de sus capacidades y dificultar su trayectoria académica sin perjuicio de vulnerar también sus los derechos humanos.

## TÍTULO II. DE LAS DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo Primero:** Definición de acoso sexual: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia esperada al interior de la institución.

Se entiende como acoso sexual a todo comportamiento de naturaleza o connotación sexual que alude –implícita o explícitamente – al cuerpo, la sexualidad o la intimidad de una persona, no siendo un hecho consentido y que genere un ambiente ofensivo, humillante, hostil o vergonzante a la víctima.

Asimismo, se produce acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida y que afecten su dignidad y vulnera su libertad sexual.

**Artículo Segundo:** Los elementos del acoso sexual que lo diferencian de otras fuentes de vulneración de derechos son:

- a) Exista una conducta de significación sexual. Es decir, hechos que necesariamente aluden o involucran – de manera implícita o explícita – el cuerpo, la sexualidad o la intimidad de la persona. Por lo tanto, no se considera como acoso sexual otras formas de violencia o discriminación, como la homofobia o el agobio y maltrato en contexto de trabajo. Este comportamiento puede revestir diversas formas: gestos, actitudes, roces, palabras, insultos, comentarios, bromas, insinuaciones y observaciones.
- b) Es un hecho sin consentimiento: Una conducta es acoso sexual, además no es consentida por la o el destinatario, constituyendo un agravio a su intimidad y dignidad, y al mismo tiempo restringiendo su libertad de decisión.
- c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima: Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, trasgreden el derecho a trabajar en un lugar propicio y perturban el desarrollo personal de las víctimas pudiendo expresarse consecuencias: 1) a nivel subjetivo/emocional, generando secuelas que dañan el bienestar de la persona a corto, mediano y largo plazo, tales como, trastornos del ánimo como ansiedad, depresión, inestabilidad emocional e insomnio o incluso enfermedades dermatológicas producto de estrés. 2) Consecuencias prácticas sobre las condiciones y/o desempeño, cambios en las condiciones de empleo, de la educación o del ejercicio de la docencia que pueden ser producto de secuelas emocionales o de acciones deliberadas de la persona que acosa o la institución en la que se desempeña. 3) Consecuencias institucionales: Se genera un ambiente institucional hostil, ofensivo o amenazador, tanto cuando los casos no se hacen públicos como cuando se llevan adelante sumarios o investigaciones que alteran o polarizan a la comunidad, principalmente si los mecanismos son poco eficientes frente a la denuncia.

**Artículo Tercero:** Algunos Tipos de Acoso Sexual: A modo de orientación se describe alguna de las siguientes variables, sin que la clasificación sea excluyente de otras.

**Acoso por Chantaje:** Conocido “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación jerárquica, que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.

**Acoso por intimidación:** Aparece en contexto donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros/as de estudio, o compañeros de trabajo de igual jerarquía.

**Artículo Cuarto:** Algunos comportamientos asociados al acoso sexual son los siguientes, sin que la presente enumeración sea taxativa:

- 1) Comportamiento físico de naturaleza sexual: abrazos, con roces de connotación sexual, equivale a un contacto físico que varía desde tocamientos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona no deseados.
- 2) Conducta verbal de naturaleza sexual:(lenguaje sexual). Incluye insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo o estudios, flirteos ofensivos, comentarios, insinuantes u obscenos, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta. Estos comportamientos asignan a los acosadores/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas o compañeros.
- 3) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos obscenas o pornográficas de objetos o materiales escritos del mismo tipo, miradas lascivas, silbidos, gestos u otras conductas de connotación sexual, después que se haya puesto en claro que dichas conductas son molestas. Estas conductas pueden hacer que los afectados/as se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral o académica.
- 4) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual). El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva.
- 5) Extorciones Amenazas u ofrecimientos: Exigencia injustificada para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de quien evalúa para obtener buenas calificaciones, que para obtener ascenso se debe destinar tiempo libre compartir con quien tiene un cargo superior etc.
- 6) Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, aprobar examen final, mejorar notas, mejorar puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad etc.)
- 7) Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas, etc.)
- 8) Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
- 9) Manifestación por medios digitales, tales como, envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- 10) Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.

11) Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.

12) Obligación a ver pornografía.

13) Otras conductas como el intento de violación o la coacción para la obtención de relaciones sexuales serán tratadas como delito.

**Artículo Quinto:** Ámbito de aplicación de la normativa: Queda afectada al presente protocolo toda persona que integre la comunidad del CFT de la Región de Tarapacá, sea que las conductas ocurran dentro o fuera de las dependencias de la institución y que se indican a continuación:

- a) Personal de planta académica.
- b) Personal planta no académica incluida planta Directiva.
- c) Profesores por hora de clases.
- d) Personal Honorarios.
- e) Estudiantes del CFT.

Aquellas personas que no pertenezcan al CFT, pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratista, subcontratista, o en condiciones similares, serán sujetos de las sanciones o medidas que contemplan los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con el CFT, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre hechos que los involucren.

### **TÍTULO III. DENUNCIA.**

**Artículo Sexto:** Personas que pueden denunciar y ante quien se denuncia.

Cualquier persona puede denunciar hechos que constituyan acoso sexual, esto es, la persona afectada, o un tercero, académico o estudiante o personal administrativo.

La denuncia se hará ante la autoridad o unidades que corresponda según sea la condición del denunciado (Unidad de Personal para el caso de funcionarios/Jefe de Carrera - Director Académico o Fiscal para el caso de estudiantes).

Para facilitar el proceso de denuncia y generar condiciones de acogida, las autoridades o unidades respectivas podrán nombrar equipos locales compuesto al menos por 2 personas una de cada sexo, de modo que el denunciante pueda escoger a quien le entrega el relato. Las personas nombradas para estos efectos debiesen ser personas con experiencia o capacitaciones en estrategia de primera acogida y formación en género.

Para estos efectos la denuncia deberá ser recepcionada en un espacio donde la persona denunciante y/ o víctima sea escuchada de manera confidencial, respetando su dignidad y sin solicitud de detalles irrelevantes para este primer acercamiento.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, delito de acoso sexual en lugar público, se debe denunciar además ante el organismo correspondiente de acuerdo a la obligación establecida en el artículo 175 letra b) y 176 del Código Procesal Penal, ante el Ministerio Público o Policía, pudiendo consultar para tales efectos a Fiscalía o asesoría jurídica de la institución.

**Artículo Séptimo:** Forma de estampar la denuncia.

La denuncia deberá realizarse de manera escrita y deberá contener los siguientes requisitos, pudiendo al efecto utilizarse el formato de denuncia Anexo N° A, adjunto a este protocolo:

- a) Identificación del afectado/a y del denunciado/a y su domicilio.
- b) Unidad o carrera a la que pertenece el denunciado.
- c) Un relato circunstanciado de los hechos denunciados, posibles testigos o antecedentes relevantes.
- d) Medio de Notificación definido para comunicar lo que se resuelva.
- e) Firma del Denunciante.

**Artículo Octavo:** Corresponderá a la Unidad de Personal o a la Unidad de Asuntos Estudiantiles (este último para el caso de denuncia entre estudiantes); llevar un registro de las denuncia recibidas, sea que se instruyan o no un procedimiento disciplinario para su investigación o aclaración.

## **TITULO IV INVESTIGACION DE LA CONDUCTA DENUNCIADA**

### **INVESTIGACION QUE INVOLUCRE TRABAJADORES PLANTA ACADEMICA Y NO ACADEMICA EN CONTEXTO LABORAL**

**Artículo Noveno:** Para aquellos casos que involucren trabajadores/as de la institución, sean estos de la planta académica, no Académica, la investigación se ajustará a lo señalado en el título IV “De la investigación y Sanción del Acoso Sexual” del Código del Trabajo, los artículos 51 a 55 del Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, el Reglamento de Personal de la institución título VII “De las sanciones y de su procedimiento de Reclamo” y además las siguientes disposiciones del presente protocolo.

**Artículo Decimo:** Primeras Medidas.

Recibida la denuncia, el Rector deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, debiendo ajustarse a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del trabajo.

Las medidas se adoptarán mediante decreto fundado y quedarán sin efecto en aquellos casos en que se desestime iniciar un procedimiento de investigación.

Las medidas adoptadas en ningún caso deberán causar un perjuicio de imposible o difícil reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por la legislación vigente. En su aplicación deberá cumplirse los principios de confidencialidad evitando entregar mayor información respecto de la denuncia y sus detalles. Dentro de las primeras medidas también se incluye poner a disposición del denunciante asesoramiento y acompañamiento del equipo interdisciplinario de la institución.

**Artículo Decimo Primero:**

Ingresada la denuncia ante el Rector/a, éste dentro del plazo de cinco días (5) hábiles, dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos designando un fiscal o funcionario instructor del procedimiento mediante Acto administrativo.

**Artículo Décimo Segundo: Investigación Interna**

La Investigación iniciada por la Institución deberá concluirse dentro del plazo máximo de treinta días (30) hábiles.

La investigación interna deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, de manera que el procedimiento deberá considerar a lo menos las siguientes etapas:

- 1.- Breve indagatoria para escuchar a las partes involucradas.
- 2.- formulación de cargos de manera concreta, si procediere, y su notificación a denunciante y denunciado.
- 3.- Se fija término para formular defensas y presentar pruebas.
- 4.- La prueba rendida se valorará conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia.
- 5.- Informe Final con conclusiones y propuesta de sanción dirigida al Rector.

Respecto de las atribuciones que, en materia de acoso sexual, el Código del Trabajo asigna a la Inspección del Trabajo, estas deberán entenderse a la Contraloría General de la Republica según indica entre otro los dictámenes N° 71690/2015; aplica criterio contenido en el Dictamen N° 56.100, de 2010).

**Artículo Décimo Tercero: Sanciones.**

Respecto a las sanciones, el rector podrá aplicar algunas de las establecidas en el artículo 53 del Reglamento de Personal en proporción a la gravedad de la conducta según graduación indicada en artículo vigésimo segundo del presente Protocolo y si existen circunstancias agravantes:

- a) Amonestación Verbal.
- b) Amonestación Escrita.
- c) Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.
- d) Terminación de contrato de trabajo (artículo 160) del Código de Trabajo.

En el caso que se proponga la medida de terminación de contrato del contrato de trabajo por causal prevista en el artículo 160 del Código del trabajo, el trabajador podrá apelar de dicha medida dentro del plazo de 5 días hábiles de notificada ésta, ante el Directorio del CFT de conformidad a lo dispuesto en el art. 59 y 60 del Reglamento de Personal y artículo 16 letra i) de los Estatutos del CFT.

Toda sanción deberá aplicarse previo decreto administrativo y deberá ser notificada personalmente por el/la Ministro de Fe de la institución entregando copia íntegra del documento.

En el caso que el funcionario no fuera habido y previa certificación de aquello; se notificará por carta certificada dirigida al domicilio registrado en la institución.

También se podrá notificar por correo electrónico pero solo en el caso que se haya requerido esta forma de notificación en el formato de denuncia o en la primera indagatoria.

Para efectos de toda notificación se aplicarán supletoriamente las normas de Notificación previstas en la Ley N°19.880.

**Artículo Décimo Cuarto:** Obligación de confidencialidad y debido proceso.

Toda información relativa a los hechos regulados en el presente protocolo, debe ser tratada de manera confidencial, disponiéndose de instalaciones adecuadas para la recepción de la denuncia, entrevistas, investigación y custodia de expediente, de tan manera de asegurar, la privacidad y reserva del proceso y protección de la víctima.

La única excepción a la obligación de confidencialidad se refiere al caso en que existiere un requerimiento judicial de información.

La infracción al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso disciplinario se considerará una infracción grave y ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.

## **INVESTIGACION A PERSONAL A HONORARIOS**

**Artículo Décimo Quinto:** El personal a honorarios del CFT, se regula por el respectivo convenio honorario, no obstante en caso que un funcionario a honorario fuera denunciado por hechos que constituyen acoso sexual, se procederá a realizar una breve investigación que cumpla las normas del debido proceso que no podrá superar los 5 días hábiles. Al término de la investigación y conforme al mérito de los antecedentes, el Rector podrá disponer el término anticipado del convenio por incumplimiento de las obligaciones acordadas u otro tipo de sanción establecida en el respectivo convenio.

## **INVESTIGACION INICIADA POR DENUNCIA DE ESTUDIANTE (ES) A PERSONAL DE LA PLANTA ACADEMICA O/ Y NO ACADEMICA DE LA INSTITUCION**

**Artículo Décimo Sexto:** Primeras Medidas.

Recibida la denuncia, el Rector deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados (estudiante), tales como, reubicar al denunciado/a en otro curso, sección o sede, otorgando- a quien denuncie -las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas.

Las medidas se adoptarán mediante decreto fundado y deberá observarse a su respecto lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Las medidas adoptadas en ningún caso deberán causar un perjuicio de imposible o difícil reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por la legislación vigente. En su aplicación deberá cumplirse los principios de confidencialidad evitando entregar mayor información respecto de la denuncia y sus detalles.

Dentro de las primeras medidas también se incluye poner a disposición del denunciante asesoramiento y acompañamiento del equipo interdisciplinario de la institución.

**Artículo Décimo Séptimo:** Investigación.

Ingresada la denuncia ante el Rector/a, éste dentro del plazo de cinco días (5) hábiles, dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos designando un fiscal o funcionario instructor del procedimiento mediante Acto administrativo, la cual se sujetará a las normas previstas en artículo décimo segundo, décimo tercero y décimo cuarto del presente protocolo.

**Artículo Décimo Octavo :** Las sanciones se aplicarán conforme la gravedad de la conducta considerando la graduación indicada en artículo vigésimo segundo, el perfil docente, los sellos y valores institucionales del Proyecto de Desarrollo Institucional y si existen circunstancias agravantes.

**INVESTIGACION DE ACOSO SEXUAL ENTRE ESTUDIANTES CFT****Artículo Décimo Noveno:** Medidas de Resguardo.

Recibida la denuncia, el Rector deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados (estudiantes), tales como, reubicar al denunciado/a en otro curso, sección o sede, otorgando- a quien denuncie las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas.

Las medidas adoptadas en ningún caso deberán causar un perjuicio de imposible o difícil reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por la legislación vigente. En su aplicación deberá cumplirse los principios de confidencialidad evitando entregar mayor información respecto de la denuncia y sus detalles.

Dentro de las primeras medidas también se incluye poner a disposición del denunciante asesoramiento y acompañamiento del equipo interdisciplinario de la institución.

**Artículo Vigésimo:** Investigación.

Ingresada la denuncia se procederá a investigar los hechos conforme al procedimiento establecido el Reglamento que regula la conducta y convivencia estudiantil, correspondiendo conocer de los hechos e investigar al Jefe de Carrera para los casos leves o bien la comisión de disciplina para aquellos faltas graves y gravísimas, para cuyo efecto se considerará la gradualidad establecida en el artículo vigésimo segundo del presente protocolo.

**Artículo Vigésimo Primero:** Las sanciones previstas en el Reglamento que Regula la conducta y convivencia Estudiantil se aplicaran conforme la gravedad de la conducta de acoso sexual reprochada.

Sin perjuicio, de lo indicado en el Reglamento de convivencia Estudiantil, se podrá considerar para la graduación de conductas de acoso sexual, aquella prevista en el artículo vigésimo segundo del presente protocolo, tomando en especial consideración, para este caso, el perfil del alumno, los sellos y valores institucionales del Proyecto de Desarrollo Institucional y si existen circunstancias agravantes.

## Título V TIPO DE FALTAS Y AGRAVANTES

**Artículo Vigésimo Segundo:** Gravedad de las Conductas de Acoso Sexual.

Las conductas de acoso sexual podrán calificarse conforme a siguiente gradualidad en relación a su gravedad:

**Faltas Muy Graves o Gravísimas:** Se considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, en espacio de acceso público al interior del CFT, en general conductas delictivas.

**Faltas Graves:** Situaciones de acoso que involucra 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.

**Faltas Leves:** situaciones de acoso presenciales o digital que no involucren contacto físico, y que no son perpetradas en forma recurrente.

**Artículo Vigésimo Tercero:** Circunstancias agravantes.

Constituirán circunstancias agravantes para la definición de las sanciones, las siguientes, sin que la enumeración sea taxativa:

- a) Reincidencia o reiteración de las conductas de acoso sexual.
- b) Haber cometido la falta mediando abuso de confianza o abuso de superioridad jerárquica.
- c) Especial vulnerabilidad de la víctima, como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias.
- d) Obrar con premeditación o alevosía.

La concurrencia de alguna circunstancia agravante en una falta leve o falta grave, tales como, la reincidencia o la reiteración de la conducta reprochada u otra de las indicadas, harán procedente la aplicación de las sanciones correspondiente a las faltas del nivel siguiente, cuando exista mérito para ello.

## TITULO VI FORMACION EN PREVENCION DE ACOSO SEXUAL

**Artículo Vigésimo Cuarto:** Formación en prevención de Acoso Sexual y de sesgos y estereotipos de género en relaciones interpersonales.

Con independencia de las sanciones que se apliquen, salvo que se trate de expulsión o desvinculación; el agresor/a deberá someterse a un proceso formativo eficaz que prevenga las prácticas impositivas de connotación sexual en las relaciones interpersonales, para cuyo efecto, se establecerán medidas para que participe en talleres, capacitaciones o programas que incorpore estudios de género y masculinidad lo que deberá implementar la Unidad de Personal y/o la Unidad de Bienestar Estudiantil.

## TITULO VII MEDIDAS DE REPARACION VICTIMA Y ENTORNO

**Artículo Vigésimo Quinto:** La Institución podrá adoptar las siguientes medidas con el objetivo de contribuir a la reparación de la víctima de acoso sexual y su aplicación dependerá de los recursos disponibles y la conveniencia para la víctima en cada caso en particular:

**Atención Post – Evento:** Recibida la denuncia o la solicitud de atención, se adoptarán las medidas para acoger a la víctima, disponer su orientación y/o asesoría legal, si fuera necesario. El propósito de esta atención inmediata es escuchar, apoyar y entregar información clara sobre cursos de acción, incluida denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyan figuras delictivas, lo que deberá implementar la Unidad de Personal y/o la Unidad de Bienestar Estudiantil.

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

**Rehabilitación:** Atención o derivación a red pública para la atención de las condiciones físicas psicológicas y/o sociales de la víctima.

**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 tampoco sustituyen la aplicación de sanción pertinente.

**Garantías de no repetición:** Corresponde a medidas que deberá implementar 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 a modo preventivo.

**Evitar la Re victimización:** Un hecho de acoso sexual completa todo su potencial de dolo y se constituye en un tipo de violencia institucional si el proceso de restablecimiento de justicia es inexistente, ineficaz, incompleto, contraproducente u hostil y eso ocurre cuando:

- Se obliga a la víctima a revivir una y otra vez los hechos violentos a través de reiteradas declaraciones.
- Se cuestiona sin fundamento la veracidad de su relato.
- Se le culpa o responsabiliza.
- Cuando el proceso de investigación es engorroso, con poca información para la víctima o injustificadamente largo.

Para evitar esta re victimización, la institución deberá adoptar las medidas para socializar el presente protocolo además de formar y capacitar a los equipos encargados de recibir y atender las denuncias y llevar adelante las investigaciones orientados a fortalecer el trato justo, acogedor y digno a las víctimas y procurar una atención e investigación expedita y ordenada.

## TÍTULO IX. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO Y MEDIDAS DE DIFUSION

**Artículo Vigésimo Sexto:** La responsabilidad de la implementación, aplicación y cumplimiento del presente protocolo corresponderá a Unidad de Personal o bien a la Unidad de Bienestar Estudiantil según sea la condición del denunciante y denunciado.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá a la Dirección académica y Dirección Económica y Administrativa del CFT, implementar las medidas para la adecuada difusión y promoción de la temática abordada por este protocolo, entre estudiantes, personal académico, no académico y honorario, a fin de prevenir la ocurrencia de situaciones constitutivas de acoso sexual o discriminación de género, como por ejemplo:

- a) Realizar campañas informativas sobre acoso sexual y/o discriminación de género
- b) Organizar talleres, mesas de discusión sobre acoso sexual, y/o discriminación de género.

## TITULO X DISPOSICIONES FINALES

**Artículo Vigésima Séptimo:** El presente protocolo debe aplicarse en armonía con las normas del Código del Trabajo, Ley de Procedimiento Administrativo en lo que fuera aplicable y conforme Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, Reglamento del Personal del CFT y Reglamento que Regula la Conducta Estudiantil y Convivencia Estudiantil del CFT, según corresponda .

**Artículo Vigésimo Octavo:** Quien efectuó una denuncia comprobadamente falsa de acoso sexual, podrá incurrir en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o calumnia según lo establecido en el Código Penal, sin perjuicio de las responsabilidades funcionaria o estudiantil.

**Artículo Vigésimo Noveno:** Vigencia, Revisión y Actualización.

El presente protocolo comenzará a regir a contar de su total tramitación y una vez publicado en la página web de la institución y deberá ser revisado anualmente procediéndose a su actualización cuando corresponda.

**Anexo A**

**Formulario de Denuncia**

Nombre		Forma de Notificación		Notificación Personal/Carta Certificada		Notificación por Correo Electrónico
RUT		Carrera				
Dirección		Calidad del Denunciante				

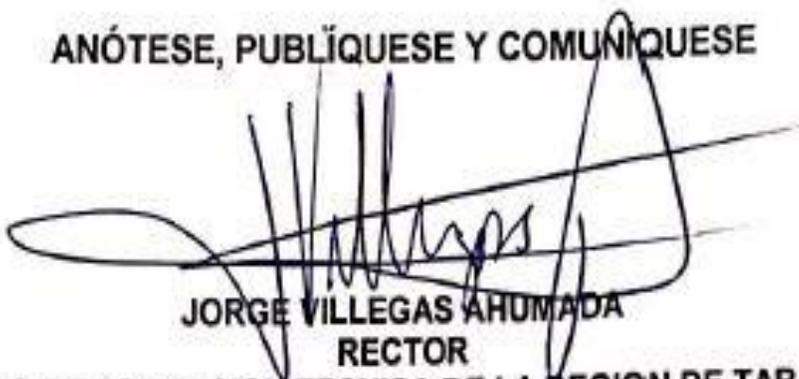
Relato de los hechos:

\_\_\_\_\_  
Firma Denunciante

Antecedentes que acompaña:	Testigos:

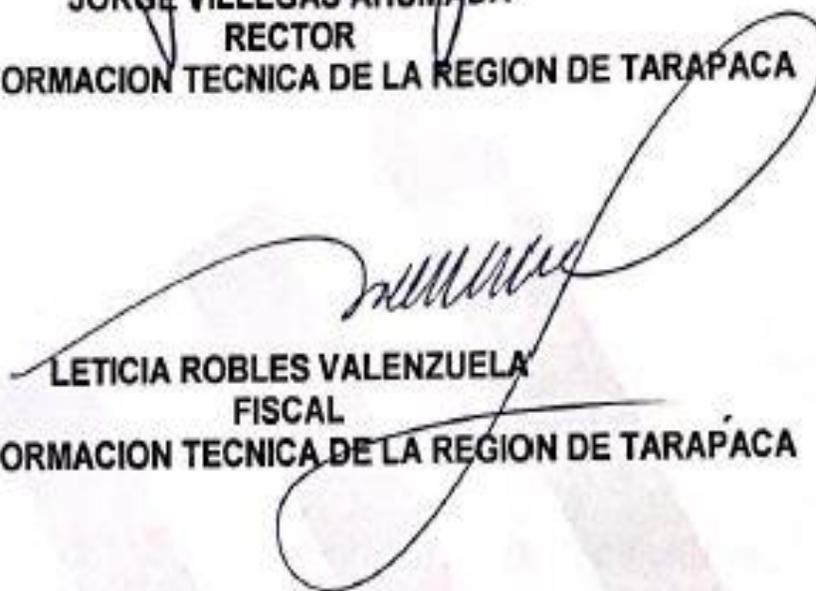
**2.-PUBLÍQUESE**, una vez que se encuentre totalmente tramitado el presente acto administrativo en la página web institucional, sin perjuicio de las otras formas de difusión dentro de la comunidad educativa, tales como, talleres, conversatorios etc., a cargo de la Dirección Académica y Unidad de Personal, dependiente de la Dirección Económica y Administrativa del Centro de Formación Técnica del CFT.

**ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y COMUNIQUESE**



**JORGE VILLEGAS AHUMADA  
RECTOR**

**CENTRO DE FORMACION TECNICA DE LA REGION DE TARAPACA**



**LETICIA ROBLES VALENZUELA  
FISCAL**

**CENTRO DE FORMACION TECNICA DE LA REGION DE TARAPACA**