



# PROTOCOLO SOBRE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR FRENTE A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y ARBITRARIA.

## Antecedentes Generales

El Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso (en adelante "el CFT") tiene como misión "Aportar al desarrollo sustentable de la región de Valparaíso, como un actor protagonista en la formación de técnicos de nivel superior, a partir de un modelo basado en la tecnología y en la vinculación con empresas y comunidades a las que servimos" (CFT de la Región de Valparaíso, (2019) , Plan de desarrollo institucional), con valores institucionales de integridad, trabajo colaborativo, respeto por el medio ambiente, inclusión y diversidad.

Es decir, de quienes forman parte de la comunidad CFT se espera actúen con honestidad, ética, equidad, respeto y trato justo hacia los demás, alto compromiso con su tarea y responsabilidad en todos los aspectos del quehacer; ya que esta institución educativa está inmersa en una sociedad cada vez más abierta hacia el respeto por todas las personas, independientemente de su condición física, etnia, identidad de género, religión y/o edad.

Según lo señalado en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, el CFT se compromete a promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior (Ley N° 21.369).

En este contexto, el CFT establece medidas que permitan construir espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria para su comunidad educativa. Estas medidas están orientadas a prevenir y manejar las situaciones de este tipo y resguardar el derecho a estudiar y trabajar en un ambiente de respeto y tolerancia.

A través de este protocolo, el CFT busca establecer mecanismos concretos de prevención y abordar situaciones de acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria, con el objeto de contribuir con el bienestar de los integrantes de la comunidad del CFT y evitar situaciones negativas que puedan afectar al desarrollo integral de cada uno de ellos.



## TÍTULO I. DE LAS DEFINICIONES, OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y ARBITRARIA.

**Artículo 1. Definiciones.** Para efectos del presente protocolo, y en concordancia con la normativa legal y reglamentaria vigente, se entenderá por:

**a) Acoso Sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar; perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (Ley. N°21.369).

**b) Violencia de Género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Cabe señalar que, por motivos estructurales y culturales, este tipo de discriminación la viven prevalentemente las mujeres y las diversidades sexuales y de género, existiendo una direccionalidad de la discriminación hacia aquellas y hacia lo femenino por ese motivo.

**c) Discriminación de Género:** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Cabe señalar que, por motivos estructurales y culturales, este tipo de discriminación la viven prevalentemente las mujeres y las diversidades sexuales y de género, existiendo una direccionalidad de la discriminación hacia aquellas y hacia lo femenino por ese motivo.

**d) Discriminación Arbitraria:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales 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 la enfermedad o discapacidad.

**e) Género:** Conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico o al constructo de la diferencia social y cultural que se expresa en las personas como femenino, masculino y no binario, que incluye tanto la identidad como la expresión de género.



**f) Enfoque de género:** Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, al interior de cada uno de estos grupos y otras identidades de género y/u orientaciones sexuales, expresadas en presión, injusticia, subordinación, discriminación e invisibilización, en particular hacía las mujeres y hacía lo femenino y con limitaciones al pleno desarrollo de los hombres y lo masculino.

**g) Igualdad de género:** Implica una igualdad sustantiva, que contemplan la igualdad de condiciones, oportunidades y resultados, en el reconocimiento y ejercicio de derechos humanos y libertades en las mismas condiciones para hombres y mujeres, que debe ser real y tangible, y ser asegurada por los Estados mediante acciones concretas, de corto, mediano y largo plazo.

**h) Actos de Connotación sexual:** Cualquier transgresión en la esfera de la sexualidad de la persona. Son hechos, escritos, verbales, y/o de comportamiento que tiene directa relación con insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos, exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulta humillante y hostiles para la víctima.

**i) Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o un tercero.

**j) Denunciada(o):** Persona que es imputada como autora de conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona.

**k) Afectada(o):** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.

**l) Investigadora(or):** A cargo de la unidad de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, dependiente de fiscalía del CFT, encargado de practicar las diligencias de investigación necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación.

**m) Actuaría(o):** funcionaria(o) del CFT que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado para asistir la labor de la(el) investigadora(or), actuar como ministro de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.



**Artículo 2. Objeto.** El presente protocolo tiene por objeto prevenir y establecer el procedimiento a seguir en caso de que se produzcan dentro de la comunidad estudiantil conductas de acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria. Dicho procedimiento no obsta a las denuncias que eventualmente sea necesario realizar ante la autoridad competente, cuando estas conductas revistan el carácter de crimen o simple delito, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 175 del Código Procesal Penal y artículo 77 h) del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En todo caso, a fin de evitar la revictimización la persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, pudiendo manifestar libremente si quiere o no formar parte de ese proceso.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.** Queda afecta al presente protocolo toda persona que forme parte de la comunidad estudiantil del CFT, ya sea que estas conductas ocurran dentro o fuera de sus establecimientos, las cuales se indican a continuación:

- a. Personal académico de planta.
- b. Personal no académico con cargos directivos superiores y subdirecciones.
- c. Personal con contrato a plazo fijo
- d. Personal no académico con cargos Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
- e. Personas que presten servicios a honorarios.
- f. Estudiantes.

Aquellas personas que no formen parte de la comunidad del CFT pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones similares, serán sujetos a las sanciones o medidas que contemplen 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 los hechos que los involucren y de las medidas cautelares que se adopten a favor de las víctimas de las conductas tratadas en el presente documento.

Respecto a las denuncias por acoso sexual que involucren a funcionarios de planta y personas con contrato a plazo fijo, en calidad de denunciante y/o denunciado, la investigación de los hechos deberá regirse por el procedimiento establecido en el artículo 61 y siguientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, no obstante, lo anterior, el presente protocolo se aplicará en todo aquello no contemplado en este último reglamento.

1 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), “Asesoría técnica Parlamentaria. Diciembre 2020. *“Concepto y catálogo de delitos sexuales”*.”



#### **Artículo 4.** Conductas de acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria.

Se considerarán como conductas constitutivas de acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria, entre otras, las siguientes:

#### **CONDUCTA** **Acoso Sexual**

#### **DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA**

Entregar obsequios o realizar invitaciones comprometedoras y/o persistentes a actividades no académicas, de las que pueda inferirse una connotación sexual.

Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras de connotación sexual, acerca de la apariencia u aspecto de una persona.

Cualquier tipo de contacto físico innecesario y no deseado, tales como: tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.

Cuando se realiza una promesa ya sea explícita o implícita con un trato preferencial bajo una determinada situación actual o futura ya sea de laboral, académica o cualquier otro ámbito.

Exigencia, de manera explícita o implícita, de conductas de índole sexual, como condición para la continuidad de trabajo o de estudios, de quien las reciba.

Gestos y piropos lascivos

Realizar comentarios sexuales a algún integrante de la comunidad CFT, resultándole ofensivos.

Observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.

#### **Violencia de género** **Discriminación de Género** **Discriminación Arbitraria**

Comentario verbal o escrito que incite al odio, a la violencia sexual, a la discriminación de género y la discriminación arbitraria, entre integrantes de la comunidad CFT, incluyendo su difusión por redes sociales.

Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual o que sean en cualquier modo ofensivas en relación con la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad.

Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con contenido sexual o que sean en cualquier modo ofensivas en relación con la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad.



**Discriminación  
de Género  
Discriminación  
Arbitraria**

Aplicar criterios de evaluación que impliquen la imposición de una determinada posición en materias tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad.

Realización, por cualquier medio, comentario, broma y/o burla relativa a temas tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad.

Realizar comentarios o insultos públicos, verbales o escritos, de carácter sexista, homofóbicos, lesbofóbicos o transfóbico dirigido a alguien en concreto como también no dirigido a un destinatario en concreto, ya sea en una clase, jornada, conferencia, disertación, materiales docentes, plataformas digitales, medios digitales propios de la comunidad CFT, grupos de trabajo, comisiones u otros órganos del CFT o en sus dependencias.

Exigir al alumnado uniformidad o vestimenta específica, que implique discriminación de género o discriminación arbitraria, no necesaria para la tipología de las actividades desarrolladas en su actividad académica.

**Acoso Sexual  
Violencia de  
género  
Discriminación  
Arbitraria**

Amenaza, implícita o explícita, física, psicológica o moral, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito en la comunidad estudiantil, realizada con la finalidad de obtener respuesta a requerimientos de índole sexual.

Publicar en redes sociales o en medios digitales propios de la comunidad CFT, comentarios, funas, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual, discriminatorio o violento dirigidos contra otra persona de la comunidad CFT.



**Violencia de  
Género y  
Discriminación  
de Género**

**Discriminación  
de Género**

Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.

Acorrallar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera innecesaria, creando un entorno intimidante o molesto.

Exhibición de pornografía.

Suplantar la identidad de una persona en entornos digitales para buscar su humillación pública, exponiéndola en temas relacionados con su sexualidad, o que dicen relación con la discriminación de género y discriminación arbitraria.

Invadir la intimidad de otra persona de la comunidad estudiantil con el objeto de incomodarla, ya sea amenazándola y/o divulgando material alterando su imagen pública con el objeto de burlarse de ella con ocasión de su raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad.

Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de su género.

Burlas y/o represalias por asumir tareas disconformes con los estereotipos tradicionales de género.

Negarse a nombrar a una persona por su nombre social reconocido por el CFT.



## **TÍTULO II. SOBRE EL MODELO DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y ARBITRARIA.**

**Artículo 5.** El modelo de prevención tiene por objeto evitar las conductas mencionadas dentro de la comunidad CFT. Apunta a impulsar modelos de convivencia donde el acoso sexual, violencia y discriminación de género y arbitraria sean consideradas inaceptables e indeseables, en donde se refuerce la dignidad, el respeto y la igualdad de género por medio de acciones como sensibilización e información a la comunidad educativa del CFT; capacitaciones y especialización; talleres de formación; institucionalización de la perspectiva de género, lo que se materializará a través de las diversas acciones y/o medidas sistemáticas para promocionar y prevenir.

La implementación, ejecución, evaluación y mejora de este modelo se encuentra a cargo de la Unidad de promoción y prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, dependiente de la Unidad de Inclusión y Equidad.

**Artículo 6. Las medidas de prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación género y arbitraria para una sana convivencia son las siguientes:**

a) Sensibilización e información a toda la comunidad educativa del CFT, con respecto a las temáticas de Derechos Humanos, perspectiva y/o enfoque de género, acoso sexual, conductas que constituyen acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria, consentimiento sexual, sus causas y consecuencias, todo mediante actividades, campañas promocionales, seminarios, foros y talleres.

Las actividades de sensibilización (charlas, talleres, seminarios, conversatorios y/o foros) se realizarán dos veces por semestre, tanto a estudiantes como a funcionarias(os).

Se difundirá durante el año (mediante la unidad de comunicaciones) las fechas conmemorativas. Además, se realizará difusión de material informativo con el respectivo contenido en relación con el género, la violencia de género y diversidad, a través de las redes sociales del CFT y página web.

b) Incorporación del lenguaje no sexista, en discursos y documentos oficiales y no oficiales de la institución, en medios digitales de la institución como página web, Instagram, Facebook, twitter y en reuniones y eventos producidos por las y los estudiantes, en clases, seminarios, entre otros.

c) Cada año se realizarán capacitaciones a funcionarias(os) académicas(os) y no académicas(os) mediante el programa previene “Cerrando Brechas de Género” del Servicio Civil, formando parte del Plan Anual de Capacitación del CFT. Estos cursos serán impartidos de forma e-learning y contará con certificación.



d) Cada año en el mes de enero se enviará a la Unidad de capacitaciones un plan de aprendizaje para las(os) funcionarias(os) académicas(os) y no académicas(os), el cual contemplará temáticas propias de este protocolo, como género, diversidad, derechos humanos, acoso sexual y discriminación de género y/o arbitraria. Estas capacitaciones podrán ser realizadas por instituciones externas o por la unidad de inclusión y equidad, realizándose dos por semestre.

e) Como institución de educación superior, tenemos incorporado a los planes de estudio contenidos relacionados a las temáticas sobre Derechos Humanos, perspectiva y/o enfoque de género, donde se entregan herramientas técnicas y teóricas para una comprensión y análisis crítico más profundo acerca de las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia. Específicamente, en la asignatura de Educación Cívica, ética y responsabilidad social, la cual corresponde a una asignatura. Asignatura sello, por lo que debe ser cursada por todos los estudiantes del CFT.

f) En la formación docente, la Unidad Curricular, capacita dos veces en el año a las(los) funcionarias(os) académicas(os) en contenidos relativos a Derechos Humanos, perspectiva de género, diversidad e inclusión y no discriminación mediante cursos de capacitación y/o diplomados.

En los procesos de inducción institucional, se encuentran incorporados la Política integral para prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y el Protocolo sobre prevención y procedimientos a seguir frente a conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria.

En el caso de las/los estudiantes hay una semana de inducción planificada, la cual es previa al inicio del año académico (indicado en el calendario académico); en el caso de las funcionarias(os) académicas(os) en marzo de cada año, se realiza una inducción; en el caso de las(los) funcionarias(os) no académicas(os) se realiza una capacitación anual; y para funcionarias(os) nuevas(os), la información sobre la política integral para prevenir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y el Protocolo sobre prevención y procedimientos a seguir frente a conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, están incluidos en su inducción.

g) Considerando que la Ley exige que el diagnóstico se base en información actualizada, se realizará una revisión del diagnóstico cada dos años, a contar desde su primera implementación.

h) Se hará una evaluación semestral de la gestión del modelo de prevención por medio del plan de acción de la unidad de inclusión y equidad, mediante Informes de rendición semestrales dirigidos a la Subdirección de Gestión Institucional.

**Artículo 7. Difusión del presente protocolo.** El presente protocolo será publicado y difundido por los medios oficiales del CFT, esto es, página web (pestaña de la unidad de inclusión y equidad) y redes sociales.



### **TÍTULO III. DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.**

**Artículo 8. Modelo de investigación y sanción.** Este modelo tiene por objeto resguardar el debido proceso en la investigación de acusaciones que realicen las/los miembros de la comunidad del CFT, en relación con conductas de acoso sexual, violencia, discriminación de género y discriminación arbitraria, garantizando la transparencia y el respeto a los derechos humanos en el procedimiento de denuncia, la investigación, protección y reparación, velando siempre por los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y la no revictimización.

La implementación, ejecución, evaluación y mejora de este modelo se encuentra a cargo de la Unidad de investigación y sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, dependiente de fiscalía del CFT.

#### **Artículo 9. Principios que rigen en la investigación y sanción.**

**a) Confidencialidad y respeto:** Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento del procedimiento de investigación de la denuncia, desde su recepción hasta su completa tramitación, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos.

**b) Proporcionalidad:** En virtud de este principio debe existir correspondencia entre la sanción a aplicar y el hecho a sancionar, evitando que se tomen medidas innecesarias o excesivas.

**c) Igualdad:** En virtud de este principio todas las personas deben recibir el mismo trato, sin que existan privilegios ni tratos discriminatorios.

**d) Protección de las víctimas:** Las medidas de protección tienen como finalidad velar por la seguridad de la víctima, durante la investigación, constituyendo una protección provisional a las víctimas (ya sea dentro o fuera la institución, pero siempre entre miembros de la comunidad del CFT), garantizando y protegiendo su derecho a vivir en ambientes seguros y libres de conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, durante el lapso que dure la investigación, además de asegurar la eficacia de la decisión que se adopte. Lo que buscan estas medidas es preservar el bienestar de la víctima y evitar que quede sujeta a presiones y/o represalias.

**e) Prohibición de revictimización:** este principio tiene como objeto proteger a la víctima, evitando que reviva los hechos denunciados. Por tanto, siempre tendrá la opción de no prestar una nueva declaración distinta a la realizada en la denuncia, de si se involucra o no en la investigación, en el caso de denuncia sea realizada por un tercero, y participar o no, en el caso que el hecho sea constitutivo de delito, en la persecución penal del mismo.



**f) Imparcialidad:** en virtud de este principio quien realiza la investigación, debe garantizar que el proceso se desarrolle conforme a apreciaciones objetivas, sin tener un interés en la causa, ni preferencia por ninguna de las personas involucradas.

**Artículo 10. Personas que pueden denunciar.** Podrá realizar una denuncia por conductas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria, cualquiera de las personas señaladas en el artículo 3 del presente protocolo, ya sea la persona directamente afectada por los hechos denunciados o una tercera persona no afectada.

**Artículo 11. Consentimiento previo en el caso que una tercera persona distinta a la víctima realice la denuncia.** Antes de revisar la denuncia, se debe informar de la misma a la posible víctima, dentro de dos días hábiles desde su recepción, enviando dicha información al menos a los correos electrónicos que registre el CFT, citándole para que concurra a la unidad de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de reparación y protección a las víctimas respectiva, con el objeto de recibir información detallada de la denuncia, y manifieste su consentimiento para participar en el procedimiento de investigación, además de ser informada de su derecho a acceder a servicios de asesoría, reparación y acompañamiento en el procedimiento.

**Artículo 12. Forma de realizar la denuncia.** Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita.

En caso de una denuncia escrita, se debe completar formulario de denuncia, anexo A del presente protocolo, disponible en la página web de la institución. Este formulario web llegará directo a la casilla de correo de la unidad de investigación y sanción (*denuncias@tecnologicovalparaiso.cl*).

En el caso de una denuncia verbal, la(él) funcionaria(o) que la reciba, deberá completar el formulario de denuncia (anexo A), leyendo posteriormente a la(él) denunciante su declaración para corroborar que no falte ningún detalle, una vez revisado el formulario, la(él) denunciante lo firma y la(él) funcionaria(o) lo debe enviar a Fiscalía a través del correo de *denuncias@tecnologicovalparaiso.cl*.

No se dará curso a denuncias anónimas.



**Artículo 13. Contenido de la denuncia.** La denuncia realizada en cualquiera de las formas señaladas en el artículo anterior debe contener lo siguiente:

1. Identificación de la (del) denunciante y afectado. Nombre completo, Rut, teléfono y correo electrónico (institucional). También debe señalar medio de comunicación preferente.
2. Individualización de la (del) denunciada(o).
3. Relato de los hechos lo más pormenorizado posible, indicando fechas.
4. Pruebas (o puede ser indicio probatorio, para aportar prueba durante la investigación) si las hubiere.
5. Firma de la (del) denunciante.

**Artículo 14. Registro de denuncias.** La fiscalía del CFT, como receptor de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento de investigación.

En este registro se deben considerar como mínimo los siguientes datos:

- a. Fecha de presentación de la denuncia
- b. Individualización de la(s) persona(s) denunciante(s), de la(s) persona(s) señalada(s) como responsable(s) y de la(s) persona(s) señalada(s) como víctima(s) o afectada(s).
- c. Conducta denunciada según las categorías indicadas (acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria o discriminación de género).
- d. Fecha de envío a la unidad de investigación y sanción.
- e. Fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia, incluyendo a la(s) persona(s) indicada(s) como responsable(s) en caso que se decida investigar.

**Artículo 15. Revisión de la denuncia.** Frente a la recepción de una denuncia la Fiscalía del CFT, dispondrá su instrucción o desestimación en el plazo máximo de cinco días hábiles a contar de la recepción de la denuncia, llevándose en todo caso a cabo el proceso de investigación si del solo relato de los hechos denunciados, se aprecie la eventual comisión de estas conductas.

En caso de desestimar la denuncia, dicha decisión deberá ser fundada y justificada, siendo emitida a través de una resolución de la(el) Rectora(or) del CFT, debiendo notificar al denunciante de esa decisión.

Aún en caso de desestimación, la Fiscalía, podrá recomendar a otras autoridades del CFT se adopten las medidas que estén a su alcance para dar asistencia, acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas.



**Artículo 16. Resolución que inicia la investigación.** Para poder iniciar la investigación será necesario que la(el) Rectora(or) del CFT, dicte una resolución fundada sobre la base de los antecedentes que el encargado de investigación y sanción le ha entregado.

La resolución antedicha deberá contener: a) el hecho a investigar; b) las personas involucradas; c) en caso de ser un tercero quien denuncia, si la víctima participará o no del procedimiento; d) los plazos en los cuáles se debe llevar a cabo la investigación; e) la(el) funcionaria(o) del CFT que oficiará como actuaria(o). Dicha resolución deberá ser notificada tanto a la(el) denunciante como a la(el) denunciada(o).

**Artículo 17. Notificaciones.** Las notificaciones que sean necesarias realizar durante el proceso regulado en este protocolo se harán por correo electrónico institucional, de requerir otra forma de notificación, las partes deberán manifestarlo expresamente.

Las notificaciones se deben gestionar de manera inmediata, con el objeto de no retrasar el proceso investigativo.

Todas las notificaciones a realizar durante el proceso de investigación del presente protocolo deberán ser realizadas por quien investiga.

**Artículo 18. Procedimiento de investigación.** En caso de que se disponga a realizar una investigación por los hechos denunciados, ésta, deberá realizarse en el más breve plazo posible, no pudiendo ser mayor a 25 días hábiles contados desde el día siguiente hábil de la firma de la resolución que inicia la investigación (anexo B), otorgándose urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión.

Todo el proceso de investigación estará a cargo de la (del) Fiscal o de una abogada(o) dependiente de Fiscalía, y constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por las(os) involucradas(os), de las(os) testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará el derecho de ambas partes a ser oídas.

La prueba rendida se valorará conforme a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante ausencia de prueba directa deberá valorarse la prueba indiciaria, atendiendo a los principios especiales que rigen en materia de acoso y toda forma de violencia sexual, de género y discriminación arbitraria.

Concluida la investigación, la(el) investigadora(or) elaborará un informe con los resultados de la misma.



El informe contendrá:

1. Identificación de las partes involucradas
2. Relación de los hechos presentados
3. Prueba recibida.
4. Declaraciones realizadas por las partes.
5. Decisión fundada sobre la existencia de los hechos y la participación de la (del) denunciada(o).
6. Medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**Artículo 19. Informe que pone término a la investigación.** El informe deberá estar concluido y entregado a la(el) Directora(or) Académica(o) o en su caso a la(el) Directora(or) Económica(o) y Administrativa(o) a más tardar 25 días hábiles contados desde el inicio de la investigación, quien en el plazo de cinco días hábiles desde su recepción, deberá ratificar o no el informe emitido, mediante resolución, de lo cual se notificará a las partes dentro del tercer día. Dependerá de la calidad del denunciante quien deba ratificar o no el informe y dictar resolución.

**Artículo 20. Apelación.** Las partes podrán apelar de la decisión adoptada por la(el) Directora(or) Académica(o) o en su caso a la(el) Directora(or) Económica(o) y Administrativa(o), dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde su notificación, debiendo el Rector resolver el recurso dentro del mismo plazo.

En el caso que se aplique como sanción la desvinculación o expulsión, la apelación tendrá que ser resuelta por el Directorio, según lo establecido en los Estatutos del CFT en su artículo 16° letra i).

**Artículo 21. Sanciones.** En caso de que la investigación permita tener por acreditadas conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y/o discriminación arbitraria, se deberán aplicar las sanciones previstas en el reglamento académico del estudiante o el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, respectivamente, debiendo estas tener proporcionalidad con la gravedad de los hechos, evaluando la naturaleza y gravedad de los hechos en cada caso para su determinación.

En caso de ser estudiante:

1. Amonestación verbal o escrita.
2. Participación obligatoria de las capacitaciones, charlas y/o talleres u otro similar, de la unidad de promoción y prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que tengan carácter compensatorio y/o rehabilitatorio.  
(En caso de no asistir, se agregará una anotación en la ficha de la(el) estudiante)
3. Suspensión temporal durante el semestre
4. Suspensión de su calidad de estudiante por uno o más períodos académicos, esto es, pérdida del derecho de matrícula;
5. Expulsión definitiva, que significa que debe retirarse y finiquitar su situación académica a contar de la fecha de emisión de la respectiva resolución. La(el) estudiante expulsado no podrá reincorporarse al CFT.



En caso de ser funcionaria(o):

1. Amonestación verbal o escrita
2. Participación obligatoria de las capacitaciones, charlas y/o talleres u otros similar, de la unidad de promoción y prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que tengan carácter compensatorio y/o rehabilitatorio.
3. En caso de no asistir, se agregará una anotación en la hoja de vida del funcionario.
4. Multa que no exceda la cuarta parte de la remuneración diaria, dependiendo de la gravedad de los hechos.
5. Terminación de contrato de trabajo y/o relación laboral, sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

**Artículo 22. Circunstancias atenuantes.** Constituirán circunstancias atenuantes para la definición de las sanciones, las siguientes:

- a. Irreprochable conducta anterior.
- b. Colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos
- c. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de este deriven.
- d. Autodenuncia y confesión de los hechos.

**Artículo 23. Circunstancias agravantes.** Constituirán circunstancias agravantes para la definición de las sanciones, las siguientes:

- a. Reincidencia o reiteración las conductas ya investigadas y sancionadas.
- b. Haber cometido los hechos investigados con abuso de confianza o abuso de superioridad jerárquica.
- c. Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o6 rendimiento laboral.
- d. La existencia de dos o más víctimas.
- e. Aprovechamiento de la condición de vulnerabilidad de la víctima.
- f. La existencia de dos o más victimarios concertados para la ejecución del hecho.
- g. Realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento a la víctima o demás intervinientes en el proceso.
- h. Incumplir con las medidas de protección dispuesta durante la investigación.

**Artículo 24. Confidencialidad y respeto.** En virtud de este principio, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciantes, afectadas y testigos ser escuchadas en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.



Toda(o) funcionaria(o) del CFT que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente protocolo, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en este artículo, así como el deber de resguardar el debido respeto a la intimidad y los derechos que asisten a las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso sexual, violencia, discriminación de género y discriminación arbitraria, en los términos de este protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delito o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar a la(al) denunciada(o).

**Artículo 25. Garantía de acceso a la investigación.** Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar en cualquier momento, información general al fiscal, respecto del estado de investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines. Además, podrán tener acceso al informe de investigación, una vez concluida la investigación de los hechos denunciados.

**Artículo 26. Medidas de Protección.** La(el) Fiscal, en el curso de la investigación, conforme a los antecedentes iniciales que haya recopilado, de oficio o a solicitud de parte, solicitará a la(el) Rectora(or) que disponga mediante resolución, alguna de las siguientes medidas, las cuales podrán ser aplicadas a la víctima, denunciante y/o denunciado:

1. Prohibición de acercamiento en los espacios físicos del CFT de las partes involucradas en el caso.
2. Redistribución de jornada, sección y/o sede si fuera necesario según el caso de la persona investigada.
3. Reubicación de la persona afectada o denunciada.
4. Permiso temporal a favor de la(del) denunciante y/o víctima
5. Flexibilidad horaria o de asistencia para la persona afectada, en caso de tener la calidad de estudiante.
6. La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia, discriminación de género o discriminación arbitraria, durante el procedimiento de investigación y sanción.
7. La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia, discriminación de género o discriminación arbitraria, en casos excepcionales y debidamente fundados, durante el procedimiento de investigación y sanción.
8. Cualquier otra medida que estime necesaria, atendida la gravedad de los hechos denunciados.



## TÍTULO IV. MEDIDAS DE APOYO Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

**Artículo 27. Medidas de apoyo y acompañamiento a las víctimas.** De acuerdo con el artículo 4 de la Ley N° 21.369, se debe implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados, bajo el alero y liderado por la Unidad de Inclusión y Equidad en conjunto con la Unidad de Asuntos Estudiantiles.

Dichas unidades podrán tomar medidas que permitan minimizar el impacto de hechos de violencia de género, acoso sexual, discriminación de género y arbitraria en las personas afectadas.

Algunas medidas de apoyo a las víctimas son:

- Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados a restablecer el bienestar psicológico, físico y social, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro del CFT.
- Entregar información a la víctima, el acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.

El CFT de la Región de Valparaíso firmará convenios de colaboración con organizaciones, servicios públicos y universidades que impartan las carreras de psicología, trabajo social y derecho, así como los servicios de salud de la Región y municipalidades de la región de Valparaíso, para proveer los apoyos necesarios a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa.

La Unidad de Inclusión y Equidad en conjunto con la Unidad de Asuntos Estudiantiles, asegurarán que la víctima o persona afectada pueda contar con medidas de orientación y acompañamiento, contando con asesoría psicológica, social y/o jurídica de forma gratuita, según corresponda.



**Artículo 28. Medidas de reparación.** Las medidas de reparación son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y discriminación arbitraria en las víctimas o personas afectadas, siempre que establezcan mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas y/o restituir los derechos afectados, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para dichas personas y la comunidad institucional. Dentro de estas medidas encontramos:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de manera que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- Realizar capacitaciones y/o conversatorios (con el apoyo psicológico y social) tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia, la discriminación de género y arbitraria.
- Iniciativas pertinentes para evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia, discriminación de género y arbitraria en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en el CFT.

## TÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 29. Entrada en vigencia.** El protocolo entrará en vigencia desde la total tramitación de la resolución que lo aprueba.

**Artículo 30. Revisión.** Este protocolo será revisado cada dos años, por una mesa de trabajo tripartita y paritaria, constituida por estudiantes, funcionarios académicos y funcionarios no académicos. La Unidad de Promoción y Prevención sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género, estará encargada de llevar a cabo esta revisión.

En el caso que se promulgue una norma de carácter general sobre el acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y/o arbitraria, se analizará la necesidad de revisar y modificar el presente protocolo, sin necesidad de haber cumplido el plazo de revisión señalado en el párrafo anterior.

**Artículo 31. Conductas constitutivas de delito.** En el caso que los hechos investigados, revistan el carácter de delito, estos deberán ser denunciados a la autoridad competente a la brevedad posible, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 175 e) del Código Procesal Penal, aplicable a toda(os) las(os) funcionarias(os) de la institución.



## ANEXO A FORMULARIO DE DENUNCIA

**Nombres**

**Fecha denuncia:**

--	--	--

-----  
**Apellidos**

-----  
**RUT**

-----  
**Domicilio**

-----  
**Teléfono**

-----  
**Correo electrónico**

-----  
**Medio de comunicación preferente**

-----  
**Calidad del Denunciante (X)**

- Estudiante**  
 **Funcionaria(o)**  
 **Otro (Especificar)**

-----  
**Individualización de Denunciado  
(Nombre, calidad, etc.)**

**Víctima**

**Tercero**

-----  
**Relatos de los hechos:**

(en caso de ser una persona distinta de la víctima, señalar cómo se enteró de los hechos).

-----  
**Testigos del hecho:**

**Evidencia que acompaña:**

-----  
**Firma Denunciante:**



**ANEXO B**

**RESOLUCIÓN DE INICIO DE INVESTIGACIÓN**

**N° X/2023**

VISTOS:

Lo dispuesto por la ley N° 20.910 que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; el D.F.L. N° 14 de 2017 que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso; el Código del Trabajo; Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; Ley N° 20.370 General de Educación; Decreto N° 1.640 de 2008 que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; el Decreto Supremo N° 56 del Ministerio de Educación de fecha 02 de marzo del año 2022; Resolución exenta Rector CFT N° 420/2021 de 05 de julio de 2021, que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso; Resolución exenta Rector CFT N° 059/2022 de 24 de enero de 2022 que aprueba el reglamento académico del estudiante; Resolución exenta Rector CFT N° 002/2023 de 03 de enero de 2023 que aprueba el reglamento académico de docentes y Resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que con fecha de del 202X, don(a) [NOMBRE DE LA O DEL DENUNCIANTE], en su calidad de \_\_\_\_\_, presentó ante \_\_\_\_\_ denuncia por \_\_\_\_\_ en contra de (nombre de la(del) denunciada(o).
2. Que con fecha xx de xx de xxxx, don(a) \_\_\_\_\_, cargo, recibió la denuncia por acoso sexual, violencia de género, discriminación de género y/o discriminación arbitraria, para que en mérito de ella inicie una investigación.
3. Que en atención a los antecedentes del caso (fundamento).
4. Que, en este caso la posible víctima de los hechos señalados ha decidido \_\_\_\_\_ (indicar si participará o no en la investigación).
5. Las disposiciones contenidas en el protocolo sobre prevención y procedimiento a seguir frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia, discriminación de género y discriminación arbitraria, aprobado por resolución exenta de Rector N° X/2024.

RESUELVO:

1. Instrúyase investigación al tenor de la denuncia presentada, a fin de determinar los hechos ocurridos y sus circunstancias, y los responsables si los hubiere, aplicando las medidas contempladas en protocolo citado en el considerando 4°.
2. Designese a doña(don), cargo, en calidad de investigadora(or) de la denuncia presentada.
3. Designese a doña(don), (cargo), en calidad de actuario(a) de la investigación a realizar por la denuncia presentada.
4. Se otorga un plazo de 25 días hábiles, para emitir el Informe respectivo contado \_\_\_\_\_ desde esta fecha.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE. -



## ANEXO C      FORMATO RESOLUCIÓN FINAL INVESTIGACIÓN

## VISTOS:

Lo dispuesto por la ley N° 20.910 que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; el D.F.L. N° 14 de 2017 que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso; que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Ley N° 20.370 General de Educación; Decreto N° 1.640 de 2008 que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Resolución exenta Rector CFT N° 114 de 10 de octubre de 2019, que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica de la Región de Valparaíso; Resolución exenta Rector CFT N° 021/2020 de 17 de enero de 2020 que aprueba el reglamento académico del estudiante; Resolución exenta Rector CFT N° 020/2020 de 17 de enero de 2020 que aprueba el reglamento académico de docentes; Resolución exenta Rector CFT N° \_\_\_/2020 de \_\_\_ de \_\_\_ de 2020 que aprueba Protocolo sobre prevención y procedimiento a seguir frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación arbitraria y Resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República.

### CONSIDERANDO:

1. Que a la fecha XX de XX de 20XX, doña(don) \_\_\_\_\_, cargo, recibió denuncia por parte de \_\_\_\_\_ en calidad de \_\_\_\_\_, por \_\_\_\_\_ en contra de \_\_\_\_\_.
2. Que con fecha XX de XX de 20XX, en resolución N° X/20XX, suscrita por la(el) Rectora(or) doña(don) \_\_\_\_\_, ordenó instruir investigación de los hechos motivos de la denuncia, designándose investigador y actuario.
3. Que durante la investigación se recabaron los siguientes antecedentes:
  - XXX, que acredita (lo denunciado, contrario a lo denunciado o algo distinto a lo denunciado se debe incluir una reseña de lo que acredita)
  - XXX, que acredita (lo denunciado, contrario a lo denunciado o algo distinto a lo denunciado se debe incluir una reseña de lo que acredita)
  - XXX, que acredita (lo denunciado, contrario a lo denunciado o algo distinto a lo denunciado se debe incluir una reseña de lo que acredita)
4. Que con fecha XX de XX de 20XX prestó declaración doña(don) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_. en su calidad de (TESTIGO. DENUNCIADO. VICTIMA, DENUNCIANTE).
5. Que con fecha XX de XX de 20XX prestó declaración doña(don) \_\_\_\_\_, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_. en su calidad de (TESTIGO. DENUNCIADO. VICTIMA, DENUNCIANTE).
6. Que con fecha XX de XX de 20XX, doña(don) \_\_\_\_\_, acompañó los siguientes antecedentes que acreditan (lo denunciado, contrario a lo denunciado o algo distinto a lo denunciado se debe incluir una reseña de lo que acredita).
7. Que los hechos descritos por el denunciante se entienden por probados/no acreditados en razón de las evidencias antes mencionadas.
8. Que, la conducta de \_\_\_\_\_, ya individualizado, (no) corresponde a las conductas sancionadas por el presente protocolo.
9. En atención a la gravedad de los hechos acreditados, se estima que la sanción aplicable a este caso es..... / En atención a que los hechos denunciados no fueron acreditados por la prueba presentada, no se aplicará sanción alguna a la (el) denunciada(o).



RESUELVO:

1. DISPÓNESE el cierre de la investigación instruida relativa a los hechos indicados en considerandos \_\_\_\_\_ del presente acto administrativo, con el objeto de establecer la veracidad de los hechos y determinar responsables.
2. APLÍCASE a doña(don) \_\_\_\_\_, cargo o calidad, cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, la sanción \_\_\_\_\_.
3. OTIFÍQUESE la presente resolución tanto a la(el) denunciante como a la(el) denunciada(o), para que hagan valer los derechos que les correspondan.

ANÓTESE, REGISTRESE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE.