

**MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL
DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO.**

LEY N° 21.369 - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.



Contenido

MODELO	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO	6
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES	7
4.1. Concepto de Acoso Sexual.	7
4.2. Concepto de Violencia de Género.	7
4.3. Concepto de Discriminación de Género.	7
4.4. Denunciante.	7
4.5. Denunciado(a).	7
4.6. Víctima.	8
4.7. Unidad de Equidad de Género e Inclusión.	8
4.8. Unidad de Investigación y Sanción.	8
4.9. Nombre Social.	8
4.10. Interseccionalidad.	8
5. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO	9
6. EL NOMBRE SOCIAL. RECONOCIMIENTO	11
7. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	12
8. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	13
9. DE LAS UNIDADES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN	14
9.1. La Unidad de Equidad de Género e Inclusión.	14
9.2. La Unidad de Investigación y Sanción.	15
10. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y GARANTÍAS PARA LAS PARTES	16
10.1. Ingreso de la Denuncia.	16
10.2. Características de la denuncia.	16
10.3. Actuación frente a la denuncia.	17
10.4. Garantías para las partes.	18
11. PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO	18
12. MEDIDAS PRECAUTORIAS O DE PROTECCIÓN	19
13. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS	20



14.	<i>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN</i>	21
15.	<i>DE LAS AGRAVANTES Y ATENUANTES</i>	24
16.	<i>SANCIONES Y MEDIDAS REPARATORIAS</i>	25
17.	<i>RECURSO DE REPOSICIÓN Y DE APELACIÓN EN SUBSIDIO</i>	27

MODELO

MODELO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO (LEY N°21.369)
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO



1. INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo 1º, establece que: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

Esta fraternidad, como valor propio de la humanidad, nos lleva a buscar vivir y proveer para nuestros semejantes espacios libres de violencia, en cualquiera de sus manifestaciones.

El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, queriendo generar estos espacios, y en cumplimiento de la Ley N° 21.369, que *“Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior”*, ha elaborado este Protocolo que busca implementar una política integral contra estos temas que regula la Ley.

El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío* reprueba y condena toda conducta atribuible al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, entre los integrantes de la comunidad educativa.

No obstante, para que los hechos de violencia sean calificados como de violencia sexual, éstos deben necesariamente aludir o involucrar, de manera explícita, el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona, excluyéndose entonces otro tipo de manifestaciones de violencia, también sancionables mediante las normas institucionales o legales vigentes, pero que no son objeto del presente Protocolo.

Inserto como está en un territorio habitado por el pueblo mapuche, y respondiendo al principio de interculturalidad que lo mueve, el *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío* respeta los valores de formación mapuche, como son el gülam (consejo), el allkütun (acto de escuchar), y el kimeltuwün (enseñanza en base a valores transmitidos por los sabios).

Con base en la ley, e integrando el kimün mapuche, el *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío* valora la diversidad e inclusión y promueve las relaciones de respeto y el trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de su comunidad educativa.

2. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como objetivo abordar específicamente el problema del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, entregando lineamientos para el desarrollo de iniciativas de prevención, dando pautas y recomendaciones para la denuncia, investigación y tratamiento de estos hechos, como también proponiendo acciones de reparación, complementando así la normativa interna vigente en la *Institución*.

3. ALCANCE

El presente Protocolo será aplicable respecto de conductas que tengan lugar dentro de los recintos del *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío* (en adelante, indistintamente, “*CFTE de la Región del Biobío*” o la “*Institución*”) y fuera de ellos, cuando se trate del cumplimiento de funciones propias de la *Institución*. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la *Institución*, sean éstas de carácter laboral, académicas o extraprogramáticas.

Se aplicará en general a:

- a. Todas las personas que tengan algún tipo de relación laboral con el *CFTE de la Región del Biobío*, personal Docente y Administrativo, sea contratación de planta, contrata, honorarios, Código del Trabajo, pasantía profesional, convenio de voluntariado, practicantes.
- b. Estudiantes de pre y postgrado, en todas las sedes del *CFTE de la Región del Biobío*.
- c. Personas naturales o cualquier persona que, vinculada a una persona jurídica, se relacione con la *Institución* en el marco de una prestación de servicios, o adquisición de bienes o servicios, respecto de su trato con funcionarios(as) y estudiantes del *CFTE de la Región del Biobío*.

La obligatoriedad de cumplir las normas del presente Protocolo, se incluirá en los contratos de trabajo, convenios a honorarios y contratos de prestación de servicios.

4. DEFINICIONES

4.1. Concepto de Acoso Sexual.

La Ley N° 21.369, en su Art. 2°, inciso 2°, da la siguiente definición: ***“Constituye 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”.***

4.2. Concepto de Violencia de Género.

El Oficio Circular N° 00001, de la Superintendencia de Educación Superior (SES), de fecha 08 de Julio de 2022, la define como ***“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”.***

4.3. Concepto de Discriminación de Género.

El mencionado Oficio Circular de la SES, la define como ***“toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad 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.”***

4.4. Denunciante.

Persona natural o jurídica que realiza una denuncia. Puede ser la víctima o un tercero.

4.5. Denunciado(a).

Persona identificada como presunta autora de los hechos denunciados enumerados en este protocolo.

4.6. Víctima.

Persona que sufre el acoso sexual, violencia o discriminación de género, regulados en este Protocolo. No necesariamente es la parte denunciante.

4.7. Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

Es el órgano responsable de la promoción y difusión de los principios, políticas y procedimientos del *CFTE de la Región del Biobío*, en temas de igualdad e identidad de género, y de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

4.8. Unidad de Investigación y Sanción.

Entidad disciplinaria, la cual será dependiente directamente de la Rectoría. Esta entidad será responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de la protección y reparación de las víctimas. Esta entidad debe ser integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectivas de género.

4.9. Nombre Social.

Se trata del nombre por el cual la persona se siente identificada, en base a su género. Por lo mismo, el *Nombre Social* y el *nombre legal* suelen coincidir en el caso de las personas cisgénero; no así en el caso de las personas transgénero.

4.10. Interseccionalidad.

La interseccionalidad se refiere a la experiencia simultánea de clasificaciones categóricas y jerárquicas que incluyen, entre otras, raza, género, sexualidad y nacionalidad. También se refiere al hecho de que lo que a menudo se percibe como formas dispares de opresión, como el racismo, el clasismo, el sexismo y la xenofobia, en realidad son mutuamente dependientes y se cruzan en la naturaleza, y juntos componen un sistema unificado de discriminación.

5. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO

Los procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género que regula el presente Protocolo, estarán basados en los siguientes principios rectores, los cuales inspirarán no sólo dichos procedimientos, sino también las iniciativas de difusión y comunicación:

a) Confidencialidad y Estricta Reserva.

Las personas que tomen conocimiento o estén designadas para ser receptoras de las denuncias, investigar o juzgar un caso de los regulados por el presente Protocolo, tendrán la obligación de guardar estricta reserva, por lo que deberán firmar un Acuerdo de Confidencialidad en el que se comprometen a no transmitir ni divulgar por medio alguno, información sobre el contenido de las denuncias internas y su respectivo proceso.

Asimismo, la *Unidad de Investigación y Sanción* exigirá tanto a la parte denunciante como a la parte denunciada, la mantención de la confidencialidad y estricta reserva, mediante la firma de sendos acuerdos.

b) Igualdad y No Discriminación.

Se adopta un enfoque interseccional de las expresiones de discriminación y violencia, con miras a resguardar la dignidad y ejercicio efectivo de los derechos de personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad en cualquier grado, como mujeres, personas LGBTIQ+, personas pertenecientes a pueblos originarios, personas en situación de discapacidad, entre otras. Este principio garantiza a toda la comunidad del *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, y todos(as) quienes estén en relación con esta *Institución*, un trato digno, igualitario y no discriminatorio, sin distinguir su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, religión, o pertenencia o no a un pueblo originario.

c) Enfoque de Interculturalidad.

La mirada intercultural constata que en una sociedad hay diversidad cultural, religiosa y de pensamiento, entre otras. El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, conforme al Sello de Interculturalidad, apuesta por reconocer y valorar

esta diversidad y favorecer las relaciones que se establecen entre las distintas culturas. Reconoce y favorece la igualdad de derechos, la no discriminación y la heterogeneidad en vez de la homogeneización cultural. Por lo mismo, las acciones de difusión y comunicación, y las de investigación por las situaciones expuestas en este Protocolo, considerarán el respeto a los valores y saberes de la cultura mapuche.

d) *Garantía de Debido Proceso.*

Tanto el(la) denunciante como el(la) denunciado(o) tendrán derecho a ser oídos(as) y atendidos(as) con las debidas garantías y dentro de plazos legales y prudentes, en la sustanciación de cualquier denuncia interpuesta.

e) *Respeto a la Diversidad.*

El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, reconoce y valora a las personas en su multiplicidad de manifestaciones (cultural, social, étnica, sexual, de género, discapacidad y otros), como un atributo que enriquece el desarrollo y el aprendizaje, favoreciendo un clima de convivencia basado en el respeto, la comprensión mutua, el diálogo, la cooperación y la resolución pacífica de los conflictos, desde un enfoque integral de derechos humanos.

f) *Respeto al Nombre Social.*

El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, garantiza el respeto al Nombre Social de su personal administrativo, docente y estudiantil.

La protección de este derecho se hará según lo establecido en el Capítulo “**6. El Nombre Social**”, contenido en el presente Protocolo.

g) *Concepto de Equidad e Igualdad de Género.*

El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, hará todos los esfuerzos posibles para corregir las desventajas y derribar las diferencias originadas por la discriminación de género.

h) *Garantía de No Revictimización.*

El *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*, garantizará las medidas de protección y cautelares necesarias para asegurar el resguardo de la integridad y los derechos de la persona afectada, así como para evitar que se produzcan sufrimientos mediante declarar en más de una oportunidad, a menos que

sea estrictamente necesario, incluyendo la posibilidad de video grabar la declaración a objeto de no tener que repetirla, con expreso consentimiento de la parte denunciante.

i) *Celeridad.*

Se asegurará que el procedimiento se desarrolle con la mayor celeridad posible, en los plazos estipulados para ello en el presente Protocolo, evitando la burocratización de los mismos.

j) *Colaboración y Acompañamiento.*

La(s) persona(s) que denuncia(n), o afectada(s), contará(n) en todo momento con la colaboración y el acompañamiento de la *Unidad de Investigación y Sanción*. Esta Unidad garantizará que las personas cuenten con información de su proceso de denuncia e investigación, así como también con el apoyo psicosocial y jurídico que requieran.

6. EL NOMBRE SOCIAL. RECONOCIMIENTO

Por el presente Protocolo, se reconoce el derecho a usar el *Nombre Social* en las diversas instancias del *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*.

El Nombre Social podrá ser usado por las personas transgénero, sean funcionarios(as) administrativos(as), docentes, honorarios o los(as) estudiantes de la *Institución*, en registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas para efectos internos, en ámbitos curriculares, extracurriculares y laborales.

Para hacer uso del Nombre Social dentro de la *Institución*, es necesario que el(la) interesado(a) presente una solicitud a través del departamento de Recursos Humanos.

Esta solicitud debe incorporar los siguientes documentos, que pueden ser solicitados a Recursos Humanos, personalmente o al mail recursoshumanos@cftebiobio.cl.

- 1) ***Declaración Jurada Solicitud de Uso y Reconocimiento de Nombre Social en el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío***, que incluye:

- Individualización legal y nombre socialmente reconocido acorde a la identidad de género.
 - Solicitud y autorización al Rector del *CFTE de la Región del Biobío* a utilizar el Nombre Social dentro de la comunidad.
 - Firma de un Ministro/a de Fe, que será el(la) Fiscal del *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*.
- 2) ***Solicitud de Uso y Reconocimiento de Nombre Social***, es el documento a través del cual el(la) interesado(a) solicita formalmente se autorice el uso de su nombre social en las diversas instancias de la *Institución*.
- 3) ***Ficha de Ingreso Solicitud de Uso de Nombre Social***, es el documento oficial que certifica el ingreso de la Solicitud a la *Institución*, a través del Departamento de Recursos Humanos.

7. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Tomando en cuenta la definición de acoso sexual regulada en este Protocolo, a continuación, y a modo de ejemplo, se presentan conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual violencia o discriminación de género.

Todas estas conductas pueden tener o no el carácter de extorsión, amenaza y ofrecimientos, tales como exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; imponer a un(a) estudiante rendir evaluaciones en el domicilio, oficina o sala de clases, de forma privada sin necesidad de aquello; formular promesas u ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales; formular ventajas laborales o académicas, y amenazar con la difusión de rumores de carácter sexual o videos de la víctima.

En ningún caso esta lista es taxativa o pretende restringir las conductas reguladas en este Protocolo.

a) Manifestaciones no verbales presenciales.

Miradas persistentes o sugestivas, sonidos, gestos que tengan una connotación sexual, exposición de genitales.

b) *Manifestaciones verbales presenciales.*

Comentarios, palabras o chistes con contenido sexual, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias al cuerpo, ciclos reproductivos, con la finalidad de avergonzar), comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona, todo con connotación sexual.

c) *Manifestaciones físicas.*

Contacto físico innecesario y/o no consentido. Tocaciones.

d) *Manifestaciones por medios digitales.*

Envío de mails o mensajes instantáneos y, en general, uso de redes sociales o plataformas digitales, con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual, obligación a ver pornografía.

8. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las siguientes conductas son ejemplos no taxativos de actos que constituyen violencia de género.

a) Ignorar de forma deliberada y maliciosa el Nombre Social.

b) Ignorar de forma deliberada y maliciosa el género de una persona.

c) Realizar comentarios homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos.

d) Agredir física o psicológicamente a una persona en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual.

e) Referirse en forma peyorativa al sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.

9. DE LAS UNIDADES RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Conforme lo exige la Ley, el *CFTE de la Región del Biobío*, dispondrá de una Unidad responsable de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de forma separada una Unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, elegidos por el(la) Rector(a) del *CFTE de la Región del Biobío*, se relacionarán directamente con Rectoría, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea, y se asegurará en su conformación el principio de la paridad de género, en el que ninguno de los sexos de las personas intervinientes pueda superar el 50% del otro, o a lo más, en 1(una) persona.

9.1. La Unidad de Equidad de Género e Inclusión.

Son roles y funciones de esta Unidad:

- 1) Promover la difusión de los principios, políticas y procedimientos del *CFTE de la Región del Biobío*, en temas de igualdad e identidad de género, y de acoso sexual, violencia y discriminación de género, ante la comunidad educativa, sean estudiantes, docentes y personal administrativo, mediante afiches, folletos, charlas, talleres, seminarios y/o cualquier otro medio necesario y atinente.
- 2) Ajustar el presente Protocolo en función de la realidad institucional, local y la zona donde se emplaza la *Institución*, conforme al principio de Interculturalidad.
- 3) Proponer los lineamientos de una política de género y no discriminación alineada a la estrategia general de la *Institución*.
- 4) De ser necesario, concurrir como testigos ante las instancias siguientes (*Unidad de Investigación y Sanción* y ante el Rector si lo amerita).
- 5) Promover cambios culturales de relación basados en el buen trato y respeto.

- 6) Otras funciones que la situación vaya requiriendo.

9.2. La Unidad de Investigación y Sanción.

La *Unidad de Investigación y Sanción* es el órgano responsable del *CFTE de la Región del Biobío*, de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas.

Integrarán esta Unidad, personal capacitado según lo exige la ley, y en las materias que investiga y en los procedimientos a aplicar:

1. El(la) Director(a) Académico(a).
2. El(la) Director(a) Económico y Administrativo(a).
3. El(la) *Fiscal del CFTE de la Región del Biobío*.
4. El(la) Coordinador(a) de Sello Intercultural.
5. Un(a) funcionario(a) con el grado de Jefe de Área o de Departamento.
6. Un miembro del cuerpo Docente.

Serán roles y funciones de la *Unidad de Investigación y Sanción*, los siguientes:

- a) Ser receptores de denuncias en caso de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) Efectuar la primera acogida e intervención en crisis a presuntas víctimas.
- c) Evaluar si la denuncia cumple con los requisitos formales de ingreso, establecidos en el presente Protocolo.
- d) Nombrar a quien actuará como Fiscal del proceso.
- e) Evaluar las necesidades de apoyo interdisciplinario para denunciantes y/o víctimas.
- f) Gestionar y asegurar que se otorgue el apoyo interdisciplinario requerido.
- g) Proveer apoyo y asesoría legal y psicosocial a los(as) intervinientes del proceso.

10. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y GARANTÍAS PARA LAS PARTES

Cuando las conductas denunciadas seas constitutivas de delito, tales como como abuso sexual, violación, amenaza de agresión física, u otras, éstas deberán ser denunciadas a la Justicia, sin perjuicio de la investigación que determine si existe personal de la *Institución* comprometido.

En todos los demás casos de denuncia por acoso sexual, violencia o discriminación de género, que no sean constitutivas de delito, se seguirá el procedimiento establecido en el presente Capítulo.

10.1. Ingreso de la Denuncia.

El procedimiento de investigación y sanción de las acciones que regula el presente Protocolo, comienza con el ingreso de la Denuncia.

Los canales de ingreso de la Denuncia son:

1. A través del correo: denuncialey21369@cftebiobio.cl
2. A través del Formulario de Denuncia solicitado al departamento de Recursos Humanos, que la recibirá e ingresará a Oficina de Partes con el carácter de “Reservada”. Recursos Humanos deberá notificar a la *Unidad de Investigación y Sanción* dentro de las próximas 24 horas.
3. Ante cualquier docente o funcionario(a) de la *Institución*. Cuando el(la) denunciante opta por esta alternativa, el(la) docente o funcionario(a) tiene la obligación de acompañar al(la) denunciante ante cualquier integrante de la *Unidad de Investigación y Sanción*, dentro de las próximas 24 horas.

10.2. Características de la denuncia.

- a) Si la Denuncia se formula por escrito, deberá señalar los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del(la) denunciante y de la víctima (de ser posible), el cargo que el(la) denunciante ocupa en la *Institución*, cuál es su dependencia jerárquica, de ser el caso; o su calidad de estudiante y la carrera que cursa; un relato detallado de

los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y hora; el nombre del presunto autor, y la fecha y firma de la Denuncia. Todo esto en Formulario que será entregado al(la) denunciante, conforme lo establecido en el punto 10.1.2.

- b) Si la Denuncia es verbal, la persona que recibe la misma debe actuar según lo establecido en el punto 10.1.3., y cumplir todas las formalidades establecidas en el presente Protocolo.
- c) Las denuncias anónimas no serán tramitadas al no cumplir los requisitos establecidos en este artículo.
- d) En todos los casos, el Formulario de Denuncia debe ser entregado a la *Unidad de Investigación y Sanción* dentro de las próximas 24 horas. Copia del mismo se entregará al(la) denunciante.

10.3. Actuación frente a la denuncia.

- a) Recibida la Denuncia, la *Unidad de Investigación y Sanción* dictará una Resolución de Apertura de Sumario, sancionada por Acto Administrativo emanado de Rectoría, el cual contendrá la individualización del(la) denunciante, la víctima, el(la) denunciado(a), las principales circunstancias de la Denuncia y la identificación de la persona que actuará como Fiscal.
- b) Esta Resolución deberá ser notificada a las partes, en forma personal o por correo electrónico informado en el Formulario de Denuncia, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, violencia o discriminación de género, conforme a la Ley N° 21.369 y a este Protocolo, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- c) Esta Resolución se dictará dentro de las próximas 24 horas de recibida la Denuncia.
- d) En el caso que la Denuncia sea presentada por una persona que no es la víctima, dentro de los 2 (dos) días hábiles administrativos siguientes el(la) Fiscal designado se debe poner en contacto con la víctima, para contar con su consentimiento escrito para iniciar la investigación. Si la víctima no da su consentimiento, la *Unidad de Investigación y Sanción* dictará una Resolución de archivo de la Denuncia, sancionada por Acto Administrativo emanado de Rectoría.

- e) En caso de que la Denuncia presentada no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 10.2.a), el(la) Fiscal tendrá un plazo de 2 (dos) días corridos, contados desde la recepción de la misma, para ponerse en contacto con el(la) denunciante para comunicarle sobre la información que debe completar para que la Denuncia sea válida. Si la Denuncia es completada, el plazo de investigación empezará a correr desde la presentación de la última Denuncia. En caso de que el(la) denunciante no sea ubicable, o la Denuncia no pueda ser completada, será archivada por parte de la *Unidad de Investigación y Sanción*.

10.4. Garantías para las partes.

- a) Todo el proceso de investigación quedará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el(la) Fiscal, de las declaraciones efectuadas por los(las) involucrados(as), de los(las) testigos, y las pruebas que pudieran aportar.
- b) Se mantendrá estricta reserva del procedimiento, y para garantizar este principio se pedirá a ambas partes, denunciante y denunciado(a), la firma de un Acuerdo de Confidencialidad, que les impedirá comentar o publicar por cualquier medio, los hechos y el avance del procedimiento. La infracción a este Acuerdo, se considerará una agravante, al momento de resolver.
- c) Se garantizará a ambas partes, denunciante y denunciado(a), que tendrán acceso a todas las piezas de la investigación.

11. PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO

- a) En cualquier caso, el procedimiento de investigación y sanción detallado en el presente Protocolo, deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la Resolución que inicia la investigación.
- b) Este plazo podrá prorrogarse por resolución fundada, por hasta 15 días corridos.
- c) Este plazo no considera los términos establecidos para la interposición y tramitación del Recurso de Reposición.

12. MEDIDAS PRECAUTORIAS O DE PROTECCIÓN

El(la) Fiscal designado(a), conforme a los antecedentes iniciales que tenga, podrá solicitar a la Dirección Económica y Administrativa, en caso que la presunta víctima sea funcionario(a) de la *Institución*, o a la Dirección Académica, en caso que sea estudiante, la aplicación de *Medidas Precautorias*, dirigidas a proteger a la víctima y a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género durante la investigación.

Las *Medidas Precautorias* podrán ser aplicadas separada o conjuntamente en cualquier momento de la tramitación de la Denuncia a partir de la recepción formal de la misma.

Se buscará que las medidas adoptadas afecten en la menor medida posible el normal desarrollo y progresión de las actividades del *CFT Estatal del Biobío*.

Estas medidas siempre requerirán la aprobación y consentimiento de la presunta víctima, cuando deban adoptarse a su favor por los hechos que se investigan.

Se podrán adoptar, a favor de la presunta víctima, una o más de las siguientes *Medidas Precautorias*, no siendo esta lista taxativa:

a) Respetto a estudiantes:

- i. Reubicación de curso o sección.
- ii. Tres o más días de ausencia justificada.
- iii. Prohibición de contacto del(a) denunciado(a) con la presunta víctima.
- iv. Flexibilidad para rendición de evaluaciones, según normativa vigente.
- v. Posibilidad de reducción de la carga académica, según normativa vigente.
- vi. Cualquier otra medida, tendiente a proteger a la presunta víctima.

b) Respetto a funcionarios(as) del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío:

- i. Separación de los espacios físicos de los(as) involucrados(as) en el caso.

- ii. Redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendidas las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- iii. Posibilidad de teletrabajo.
- iv. Suspensión temporal de funciones del(la) colaborador(a), o prestador(a) de servicios, sólo cuando las demás medidas previstas en la norma, no resulten aplicables.

13. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS

En conformidad con el Art. 4° de la Ley 21.369, el *CFTE de la Región del Biobío*, implementará mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los(as) miembros de la comunidad educativa afectados(as) por los hechos denunciados.

Para efectos de establecer el cumplimiento de esta exigencia legal, serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- c) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre el procedimiento establecido en el presente Protocolo, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos constitutivos de delito.
- d) Proveer a la víctima el acceso a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- e) Entregar a la víctima el acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos.
- f) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para la víctima y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudios.

14. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Las investigaciones de denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, serán siempre responsabilidad de la *Unidad de Investigación y Sanción*. Con todo, Rectoría supervigilará siempre la correcta tramitación de los sumarios.

El Procedimiento, que será siempre reservado, estará dividido en dos etapas:

14.2. De Investigación.

14.3. De Discusión y Resolución.

14.1. Mediación.

Previo al proceso de Investigación, se invitará a las partes a una Mediación, que consiste en una búsqueda de acuerdo entre denunciante y denunciado(a). De lograrse un avenimiento, se dará por terminado el proceso.

Con todo, la realización de una mediación, quedará siempre sujeta a la voluntad favorable de la víctima.

14.2. La Etapa de Investigación.

Esta etapa no podrá exceder de 15 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la Resolución de Apertura y hasta la notificación de la Resolución de Formulación de Cargos.

Esta etapa se regirá por las siguientes reglas:

- a) El(la) Fiscal designado(a) podrá nombrar a un(a) Secretario(a) de Actas o Actuario(a). El(la) Fiscal y el(la) Actuario(a) deberán proceder con absoluta rectitud e imparcialidad en el esclarecimiento de los hechos, investigando con igual celo tanto las circunstancias que establezcan la responsabilidad del(a) denunciado(a), como también aquellas que los eximan o atenúan. El(la) Fiscal será el(la) responsable del proceso y deberá llevarlo hasta su total conclusión, teniendo para ello amplias facultades de investigar, debiendo las autoridades, funcionarios y estudiantes del *CFTE de la Región del Biobío* prestarle toda la colaboración necesaria para el desempeño de sus funciones.

- b) El(la) Fiscal citará a la persona denunciada, al(la) denunciante y a la víctima, en la fecha más inmediata posible, para efectos de notificar la Resolución de Apertura de la investigación y recibir su declaración acerca de los hechos que se le imputan. Dicha citación se practicará personalmente, o a distancia (vía mail o llamada), o bien mediante carta certificada dirigida al último domicilio registrado en la Institución, sin perjuicio de las comunicaciones adicionales que el(la) Fiscal estime pertinentes mediante correo electrónico o por vía telefónica. La notificación por carta certificada se entenderá practicada al tercer día del despacho de la carta por parte de la oficina de correos. Si alguna de las partes no compareciere a la citación, sin motivo justificado, se le notificará una segunda vez. De ser el(la) denunciado quien no compareciere, se seguirá el proceso en su rebeldía, y de ser la presunta víctima quien no compareciere nuevamente, se procederá al archivo de la Denuncia.
- c) Si a la Denuncia se acompañaron antecedentes graves, precisos y concordantes que hagan presumir la responsabilidad de la persona denunciada, el(la) Fiscal podrá ordenar una o más de las medidas precautorias enumeradas en el Título 12, las que se mantendrán durante la tramitación del sumario, incluida su prórroga.
- d) Recibida la declaración de los intervinientes o en su rebeldía, y en el evento que el(la) Fiscal estime que existe mérito suficiente, formulará cargos por Resolución que se notificará en la forma señalada en la letra b) precedente. En caso de que el(la) Fiscal estimare que no existe mérito para formular cargos en contra de la persona denunciada, se dictará una Resolución, sancionada por Acto Administrativo emanado de Rectoría, decretando el sobreseimiento o archivo de los antecedentes.

14.3. La Etapa de Discusión y Resolución.

Esta etapa no podrá exceder de 15 días hábiles administrativos, contados desde la notificación de la Resolución de formulación de cargos y hasta la notificación de la Resolución que impone una determinada sanción o absuelve a la persona denunciada. Esta etapa se regirá por las siguientes reglas:

- a) A contar de la fecha de notificación de la Resolución de formulación de cargos, la persona denunciada dispondrá de un plazo de 7 (siete) días corridos para presentar sus descargos o defensas por escrito, oportunidad en la que podrá acompañar todos

los antecedentes y documentos en que fundamente su defensa, pudiendo solicitar al mismo tiempo las diligencias probatorias que estime pertinentes. El(la) Fiscal dispondrá la recepción de las pruebas propuestas, cuando las considere necesarias, para lo cual decretará un término probatorio no superior a 7 (siete) días corridos, fijando las audiencias para la recepción de las pruebas que fueren procedentes.

b) Recibidos los descargos o vencido el término probatorio, el(la) Fiscal dispondrá del plazo restante para resolver el sumario, proponiendo una sanción o absolviendo a la persona denunciada. Dicha Resolución deberá contener:

- ii. La individualización de los intervinientes;
- iii. Una relación detallada de los hechos investigados;
- iv. Los medios de prueba que han permitido formar convicción al(la) Fiscal;
- v. La participación y grado de responsabilidad que corresponda a la persona denunciada, con indicación de las eventuales circunstancias modificatorias de responsabilidad;
- vi. La decisión de absolver o aplicar una sanción a la persona denunciada, la que deberá ser fundada, debiendo apreciar las pruebas y antecedentes del sumario en conciencia.

c) Contra la Resolución de la investigación, procederá el Recurso de Reposición, el que se regirá según lo establecido en el Título 17.

d) Sin perjuicio de las normas de procedimiento expuestas precedentemente, si los hechos denunciados se encontraren suficientemente acreditados a juicio del(la) Fiscal, podrá dictar inmediatamente la Resolución de Sanción, previa audiencia de la persona denunciada.

e) En todos los casos en que tanto la víctima como la persona denunciada sean funcionarios(as) del *CFTE de la Región del Biobío*, el(la) Fiscal deberá además proceder de conformidad a lo dispuesto en el Libro I, Título IV del Código del Trabajo, sobre la “*Investigación y Sanción del Acoso Sexual*” (según lo establece la Circular N° 00001, de fecha 08 de Julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior).

f)

14.3.Resultado y cierre de la investigación.

Es de responsabilidad del(la) Fiscal, emitir un Informe de las Gestiones efectuadas durante la investigación, indicando al menos lo siguiente:

- 1) Un resumen de las gestiones efectuadas durante la investigación.
- 2) Las conclusiones a las que ha llegado, y si ha llegado o no a la convicción de veracidad de los hechos denunciados.
- 3) Se deben anexar al Informe todas las entrevistas realizadas, firmadas por los(las) entrevistados(as), o en formato audio cuando la grabación fue autorizada. En este último caso, además, pueden ser transcritas, ya sea íntegramente o en sus partes más relevantes para la investigación.

15.DE LAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

15.1. Serán consideradas agravantes de los hechos denunciados, las siguientes:

- a) Ser reincidente.
- b) Reiteración de la conducta en dos o más ocasiones.
- c) Múltiples víctimas.
- d) Dos o más victimarios.
- e) Abuso de superioridad jerárquica.
- f) Actuación premeditada y/o alevosa.
- g) Haber actuado por precio o recompensa.
- h) Haber dado publicidad, por cualquier medio y de cualquier forma, a la conducta sancionada.
- i) Aprovechamiento de la especial vulnerabilidad de la víctima (condición de género, menor de edad, discapacidad, estado de inconsciencia, estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol y/o drogas).
- j) Represalias, coerción, violencia, intimidación y/o amenazas hacia denunciantes, víctimas o testigos.

- k) Incumplimiento de mecanismo colaborativo aprobado por la *Unidad de Investigación y Sanción*.

15.2. Serán consideradas atenuantes de los hechos denunciados, las siguientes:

- a) Actuación bajo provocación y/o amenaza comprobada.
- b) Confesión y reparación del mal causado.
- c) Colaboración sustancial con la investigación.

16. SANCIONES Y MEDIDAS REPARATORIAS

16.1. Se podrá sancionar a todas aquellas personas en su calidad de autora, cómplice o encubridora.

16.2. Serán sanciones para académicos(as), cuerpo administrativo y colaboradores(as) en general (incluyendo personal a honorarios), las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Prohibición de ejercer roles de representatividad en el *CFTE de la Región del Biobío*.
- d) Disculpas públicas o privadas.
- e) Todas las sanciones posibles que se encuentran establecidas en el Código del Trabajo, incluyendo multa del 25% de la remuneración diaria del(la) funcionario(a) y despido.
- f) Asimismo, se pueden aplicar las siguientes sanciones que contempla el artículo 6, letra c), de la Ley N° 21.369:
 - i. La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones.
 - ii. La remoción en el cargo.
 - iii. La cesación de funciones.
 - iv. La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
 - v. La pérdida de distinciones honoríficas.

16.3. Sanciones aplicables a estudiantes.

- a) A determinación del(la) víctima, emisión de disculpas públicas o privadas.
- b) Prohibición de ejercer roles de representatividad.
- c) Prohibición de ejercer roles de ayudantía en cualquier carrera del *CFTE de la Región del Biobío*.
- d) Amonestación escrita, anotada en la hoja de vida del(la) estudiante. Ésta es una reconvencción académica o administrativa, la cual tendrá por objeto representar la conducta sancionada.
- e) Pérdida de beneficios institucionales, si los hubiere (becas, créditos, premios, u otros).
- f) Suspensión académica, por el tiempo que acordare la *Unidad de Investigación y Sanción*.
- g) La condicionalidad hasta por 2 (dos) o más semestres.
- h) Suspensión académica por 1 (uno) o más semestres. Esta es la interrupción obligada de toda actividad académica del estudiante
- i) Expulsión del *Centro de Formación Técnica de la Región del Biobío*.

16.4. Medidas Reparatorias. Adicionalmente a las Medidas Precautorias o de Protección contempladas en el Capítulo 12, podrán adoptarse otras medidas de carácter restitutivo o reparatorio, tales como:

- a) Apoyo profesional, sea psicológico o jurídico, a las personas afectadas por las conductas sancionadas.
- b) Difusión de la de la verdad de lo sucedido, especialmente en casos que hayan tenido connotación pública.
- c) Capacitación, talleres, u otras actividades tendientes a prevenir la repetición de estas conductas.

17. RECURSO DE REPOSICIÓN Y DE APELACIÓN EN SUBSIDIO

17.1. Recurso de Reposición.

- a. Cualquiera de la partes podrá presentar un *Recurso de Reposición* contra la Resolución que imponga una sanción o que descarte la aplicación de la misma.
- b. El *Recurso de Reposición* deberá interponerse fundadamente y por escrito ante la *Unidad de Investigación y Sanción*, en un plazo de 7 (siete) días corridos, contados desde la notificación de la Resolución recurrida.
- c. La Reposición deberá presentarse por escrito y fundadamente, acompañando la documentación y demás antecedentes que, a juicio del recurrente, se omitieron o no fueron debidamente considerados en el análisis de su situación o durante la investigación.
- d. La *Unidad de Investigación y Sanción*, deberá resolver dicho recurso en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles administrativos, plazo que podrá prorrogarse por una sola vez y por hasta 5 (cinco) días hábiles administrativos, en caso de estimar necesaria la práctica de alguna diligencia para mejor resolver.
- e. La Resolución de la Reposición podrá aclarar, modificar, revocar o confirmar la sanción aplicada, si a juicio de la *Unidad de Investigación y Sanción* las nuevas pruebas o antecedentes lo ameritan.
- f. La Resolución que se dicte sobre la Reposición será notificada por el(la) Fiscal personalmente, o mediante correo electrónico o carta certificada dirigida al(la) denunciado(a) al último domicilio registrado en el *Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Biobío*.
- g. Este proceso de Reposición deberá tramitarse con las mismas garantías establecidas en este Protocolo para los procedimientos anteriores.

17.2. Recurso de Apelación en Subsidio.

- a) En caso que la *Unidad de Investigación y Sanción* estimare que no ha lugar al Recurso de Reposición, o que no hay méritos suficientes para modificar la Resolución recurrida, se elevarán los nuevos antecedentes a la *Unidad de Equidad de Género e Inclusión*, organismo que resolverá el Recurso de Apelación.

- b) La *Unidad de Equidad de Género e Inclusión* deberá fallar la Apelación en el término perentorio de 5 días hábiles administrativos.
- c) La Resolución que se dicte sobre la Apelación será notificada a las partes en los mismos términos que la Reposición.

