



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL,  
VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL, CIBERACOSO Y DISCRIMINACIÓN  
ARBITRARIA DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN  
DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA**

2021

## **I.- PRESENTACIÓN**

El documento que se presenta a continuación, contiene las normas y procedimientos que regulan el desarrollo de las investigaciones y aplicación de sanciones ante denuncias sobre conductas de Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral, Ciberacoso y Discriminación Arbitraria (el “Protocolo”) del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena (el “CFT de Magallanes” o la “Institución”).

El Protocolo, aprobado por el Directorio del CFT de Magallanes y por el Rector en abril de 2021, establece los criterios generales que deben guiar la respuesta institucional respecto de aquellas situaciones de personas afectadas en su dignidad y derechos por otros integrantes de esta Institución. Entre otros, este protocolo especifica cuáles son las situaciones que se pueden denunciar, quiénes pueden hacerlo, la forma y lugar en que deben ser presentadas.

Establece también, las autoridades competentes y los plazos para efectuar las acciones de tramitación e investigación, las obligaciones de respeto y confidencialidad, así como las distintas medidas disponibles durante el desarrollo del procedimiento.

Esperamos que el presente protocolo contribuya a mejorar la respuesta del CFT de Magallanes y de toda su comunidad ante las situaciones de violencia y discriminación desde un enfoque de género y de derechos.

## TÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1°: Definiciones.** Para efectos del presente Protocolo, y en concordancia con la normativa legal vigente, se entenderá por:

- a. **Acoso sexual:** Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral o académico, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral y/o académico hostil o amenazante.<sup>1</sup>
- b. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.<sup>2</sup>
- c. **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.<sup>3</sup>
- d. **Ciberacoso:** Es cualquier conducta de acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.<sup>4</sup>
- e. **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

---

<sup>1</sup> Para imputar esta infracción a un/a funcionario/a público/a del CFT de Magallanes, se aplica la definición de acoso sexual del Art. 2° inciso 2° del Código del Trabajo, atendido que su personal se rige bajo dicho marco normativo. Para imputarla a un/a estudiante, se aplica lo establecido en el Reglamento de Convivencia Estudiantil del CFT de Magallanes.

<sup>2</sup> Esta definición se basa en instrumentos convencionales y no convencionales de Derecho Internacional de los Derechos Humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que son actos de violencia de género y/o violencia contra la mujer, aquellas agresiones que son “especialmente dirigidas contra las mujeres”, son “agravadas por su condición de mujer”, las afectan de manera diferente o en mayor proporción”, o “se encuentran influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer”. Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Caso Ríos y otros Vs. Venezuela, Sentencia de 28 de enero de 2009, Párrs. 279 y 280; Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009, Párr. 228.

<sup>3</sup> Para imputar esta infracción a un/a funcionario/a público/a del CFT de Magallanes, se aplica la definición de acoso laboral del Art. 2° inciso 2° del Código del Trabajo, atendido que su personal se rige bajo dicho marco normativo.

<sup>4</sup> Esta definición se basa de lo establecido por UNICEF sobre la materia, la definición se encuentra disponible también en; <https://www.unicef.org/es/end-violence/ciberacoso-que-es-y-como-detenerlo>

género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.<sup>5</sup>

- f. **Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- g. **Denunciado/a:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona afectada.
- h. **Afectada/o:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.
- i. **Autoridad con potestades disciplinarias (o indistintamente, autoridad competente o autoridad):** El/la Fiscal es competente para ordenar la instrucción de procedimientos disciplinarios en estas materias, sin perjuicio que es competente el/la Rector/a para resolver tales procedimientos.
- j. **Fiscalizador/a o investigador/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es el/la encargado/a de practicar las diligencias indagatorias necesarias para establecer la existencia o efectividad de los hechos, la individualización de las personas responsables y su participación, se denominará fiscalizador/a o investigador/a según el tipo de procedimiento que se trate.
- k. **Actuario/a:** Funcionario/a que, en el marco de un procedimiento de carácter disciplinario, es designado/a por el/la fiscal o investigador/a para asistir la labor de éste, actuar como ministro/a de fe y certificar las actuaciones del procedimiento.

**ARTÍCULO 2°: Objeto y principios rectores del procedimiento.** El presente protocolo tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, ciberacoso y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados de acuerdo a la normativa interna, o por estudiantes del CFT de Magallanes, realizadas en contra de otros/as integrantes de la comunidad del CFT de Magallanes o personas vinculadas de cualquier forma a las actividades de la Institución, hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos, sin perjuicio que su procedencia, tramitación y las decisiones que respecto de ellas pueda adoptar la autoridad competente, se sujetarán a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución.

El/la Rector del CFT de Magallanes deberá decidir, de acuerdo al mérito de los antecedentes y mediante resolución fundada, si la denuncia por las conductas antes referidas amerita la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria en contra de funcionarios/as

---

<sup>5</sup> Para imputar esta infracción a un/a funcionario/a público/a del CFT de Magallanes, se aplica la definición de discriminación arbitraria del Art. 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación. Para imputar esta infracción a un/a estudiante, se aplica lo establecido en el Reglamento de Convivencia Estudiantil y el Reglamento Académico del CFT de Magallanes.



académicos/as o personal de colaboración, o una investigación sumaria respecto de estudiantes, conforme corresponda.

En todos los procedimientos instruidos para investigar y determinar la responsabilidad administrativa o disciplinaria en este tipo de casos, se asegurará el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Como concreción mínima de este principio, se asegurará a las personas afectadas por eventuales infracciones de este tipo el derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas de las decisiones y a interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el/la funcionario/a o estudiante denunciado/a, el resguardo de la información sensible, la confidencialidad del procedimiento y de los antecedentes vertidos en él respecto de terceros, así como a la adopción de medidas que prevengan la victimización secundaria.

A las personas que, sin tener la calidad de funcionarios/as públicos/as o estudiantes, presten servicios o desarrollen actividades en la Institución en calidad de honorarios, investigadores, contratistas, subcontratados/as o en condiciones similares o asimilables, no les sean aplicables las disposiciones de los reglamentos aplicables a funcionarios/as y/o estudiantes de la Universidad, les resultarán aplicables las medidas o sanciones que resulten procedentes conforme a los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con esta Institución (como podrían ser la terminación anticipada del contrato o el requerimiento de retirar a personal subcontratado de faenas o servicios, según cada caso), teniendo en especial consideración que quienes cumplen una función pública se encuentran sujetos/as a respetar el principio de probidad administrativa.

Toda tramitación y sanción que se disponga en los casos del inciso precedente deberá respetar los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad que rigen el actuar de la Administración del Estado y la garantía de un procedimiento racional y justo, pudiendo instruirse un procedimiento investigativo disciplinario breve y desformalizado con dichas características, según los criterios establecidos por la Contraloría General de la República en su Dictamen N°24.260 de 2018, a fin de esclarecer los hechos denunciados y, eventualmente ejercer la facultad de poner término anticipado al convenio o vínculo, o adoptar otras medidas que se resulten procedentes, debiendo respetar las normas del presente Protocolo y asegurar el equilibrio de derechos y posibilidades de intervención tanto para las personas afectadas y denunciadas.

Sin perjuicio de lo anterior, deberá propenderse a la incorporación de cláusulas de término anticipado de contrato o no renovación de los convenios para este tipo de contrataciones o regímenes de prestación de servicios, ante la ejecución de conductas cubiertas en este Protocolo, o de otras conductas que afecten la dignidad de los/as integrantes o personas vinculadas a la Institución.

En lo no previsto por este Protocolo, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en cada caso, en especial los Estatutos del CFT de Magallanes, la Ley N° 20.910 que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales, el Código del Trabajo, el Reglamento de Ética, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Reglamento Académico y el Reglamento de

Convivencia Estudiantil, según corresponda, cuerpos legales y reglamentarios que prevalecerán, en cualquier caso.

## TÍTULO II – DE LAS DENUNCIAS

**ARTÍCULO 3°: Denunciantes y contenido de las denuncias.** Podrá denunciar las conductas señaladas en el artículo precedente, la persona directamente afectada por los hechos denunciados, ya sea miembro de la comunidad del CFT de Magallanes como estudiante, funcionario/a académico/a o personal de colaboración, o una persona vinculada de cualquier forma a las actividades del CFT de Magallanes y que no tenga dichas calidades. También podrá denunciar un tercero no afectado, conforme a lo establecido en los artículos 7° y 10° de este Protocolo.

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales, y deberán contener, a lo menos, los siguientes requisitos mínimos para su presentación:

- a. **Denuncia escrita:** deberá contener la identificación de la persona afectada y denunciada, la unidad en que este/a último/a desempeña sus actividades y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron, a lo menos aproximada; podrá, además, indicar si existen pruebas de la conducta denunciada. Finalmente, la persona denunciante deberá indicar un domicilio y medio preferente para las comunicaciones señaladas en el artículo 8° de este Protocolo.
- b. **Denuncia verbal:** deberá levantarse un acta escrita, que contemple los datos señalados en la letra a. precedente, y deberá contener la firma de la persona denunciante, y la identificación y firma del funcionario/a que la recibe.

**ARTÍCULO 4°: Recepción de Denuncias y entrega de comprobante.** Las denuncias formuladas de acuerdo al artículo anterior, podrán presentarse ante las siguientes autoridades y organismos institucionales receptores, a elección de la persona denunciante, quienes no podrán excusarse de recibir las y canalizarlas, según corresponda:

- a. El/la Fiscal, autoridad competente para ordenar o desestimar la instrucción de procedimientos disciplinarios en la materia;
- b. La Rectoría, en caso de que se trate de una denuncia por acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria por razón de género.
- c. El Área de Recursos Humanos, si el/la denunciante es académico/a o personal de colaboración.
- d. La Dirección Académica, si el/la denunciante es estudiante.
- e. La respectiva jefatura del/la funcionario/a denunciante.

- f. Los mecanismos electrónicos provistos por el CFT de Magallanes para llevar a cabo la formulación y envío de una denuncia escrita virtual, que estará disponibles en el sitio web institucional del CFT de Magallanes.

Al momento de recibir la denuncia, el/la funcionario/a receptor deberá entregar a la persona denunciante una copia material o acuse de recibo electrónico de ésta, haciendo constar la fecha de su recepción y la identificación del organismo o funcionario receptor, mediante timbre del organismo o identificación y firma del/la funcionario/a. Además, deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

Con todo, aun cuando la denuncia no contenga toda la información requerida en el artículo 3° precedente, el/la funcionario/a u organismo deberá recibirla, haciendo constar fecha de su recepción, y remitirla al/a la Fiscal, según lo dispuesto en el artículo 5° siguiente.

**ARTÍCULO 5°: Remisión de denuncias a autoridad disciplinaria y envío de copias informativas.** Todo organismo o funcionario/a receptor/a de una denuncia, si es distinto/a al/a la Fiscal (artículo 4° letras b), c), d), e) del Protocolo), tendrá la obligación de informar a éste/a, dentro de los dos días hábiles siguientes, para los efectos establecidos en el artículo 6° de este Protocolo.

Con fines de registro, todo organismo o funcionario/a receptor/a de una denuncia deberá enviar conjuntamente copia informativa de la denuncia a:

- a. La Rectoría, en cualquier caso de acoso sexual, violencia de género o discriminación por motivos de género.
- b. La Dirección Académica, en cualquier caso que exista un/a estudiante denunciado/a o afectada/o.
- c. El Área de Recursos Humanos, en caso de que exista un/a funcionario/a académico/a o personal de colaboración denunciado o afectado, específicamente en casos de acoso laboral.

Todas estas informaciones serán remitidas a los organismos y autoridades respectivas adoptando medidas de confidencialidad, reserva y resguardo de la información, para evitar la lectura o difusión de su contenido por terceros.

### TÍTULO III – DE LA DECISIÓN DE LA AUTORIDAD Y LAS COMUNICACIONES

**Artículo 6°: Actuaciones frente a denuncias.** Frente a la recepción de una denuncia, el/la Fiscal dispondrá su instrucción o desestimación en el plazo máximo de siete días hábiles, contados desde que conste su recepción, procediéndose en todo caso a la incoación de procedimientos si, del solo relato de los hechos denunciados, se aprecie la eventual existencia de infracciones en estas materias.

En caso de que la denuncia sea desestimada, el/la Fiscal deberá dar cuenta de ello mediante resolución debidamente fundada, y notificar de su decisión de acuerdo con lo señalado en el artículo

8° a la/s persona/s denunciante/s y afectado/s. La referida comunicación estará afecta a los recursos establecidos en el artículo 9° de este Protocolo.

La resolución que disponga instruir un procedimiento disciplinario, deberá informar los plazos legales o reglamentarios del mismo, y en ella se procurará designar a las fiscalizadores/as o investigadores/as que asumirán para el caso en concreto.

Con todo, y aun en caso de desestimación, el/la Fiscal podrá recomendar a otras autoridades de la Institución que sean adoptadas medidas que estén a su alcance para dar asistencia, acompañamiento y protección de los derechos de las personas presuntamente afectadas, así como restablecer la convivencia institucional, lo que incluye adoptar las medidas administrativas de protección establecidas en el artículo 14° de este Protocolo u otras gestiones de administración que resulten pertinentes, sin que causen un perjuicio que pudiera resultar de difícil o imposible reparación para los/as involucrados/as, o que impliquen una violación de derechos constitucional o legalmente amparados.

Las medidas, deberán ser adoptadas oyendo a los/as involucrados/as, en particular a las personas afectadas, pudiendo requerir la participación de comisiones y organismos especiales, con el debido resguardo de la confidencialidad y reserva de información.

En cualquier caso, el/la Fiscal deberá guardar un registro actualizado con todas las denuncias recibidas, registrando a lo menos; fecha de recepción, identidad, estamento y sexo de las personas denunciante/s, afectadas y denunciadas, tipo de hechos denunciados, fecha de emisión de la decisión de instrucción o desestimación y de su notificación, y antecedentes que deberán informar a los organismos universitarios competentes para el seguimiento y registro de estos casos, a su solicitud. Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos como lesiones, abuso sexual o violación, y no se hubiera realizado denuncia penal por otra persona u organismo, éstos deberán denunciarse, a su vez, ante el Ministerio Público, en los términos de la obligación establecida en el artículo 175° del Código Procesal Penal, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría jurídica de la Fiscalía del CFT de Magallanes.

En todo caso, a fin de evitar su revictimización, la víctima o persona afectada tiene derecho a ser informada previamente y oída en la decisión de denuncia penal, debiendo la autoridad tener especial consideración de su voluntad para el caso de delitos respecto de los cuales el Ministerio Público no podrá proceder sin su anuencia. Las autoridades del CFT de Magallanes ofrecerán el apoyo de la Institución para proceder al envío de la denuncia penal, si lo requiere la persona afectada.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios y de determinar responsabilidades disciplinarias, es independiente de la eventual existencia de responsabilidad administrativa, civil o penal que pudiese derivar de los mismos hechos.

**ARTÍCULO 7°: Consentimiento de la persona afectada ante denuncia por terceros.** Siempre que un/a tercero denuncie alguna de las conductas objeto del presente Protocolo, y antes de instruir el eventual procedimiento disciplinario, el/la Fiscal deberá realizar una comunicación a la persona señalada como afectada, dentro de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia, la que deberá ser enviada al menos a los correos electrónicos que registre en la Institución.



En dicha comunicación la autoridad informará expresamente que se ha interpuesto una denuncia por un tercero en la que se le identifica como persona afectada, y se la citará para que concurra dentro del plazo de cinco días hábiles a la unidad respectiva para ser informada del detalle de la denuncia y para que manifieste su consentimiento respecto de participar o no del procedimiento disciplinario, además de ser informada de su derecho a acceder a servicios de asesoría y acompañamiento en el procedimiento.

En los casos de denuncias por acoso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género realizadas por terceros, el organismo receptor de la denuncia deberá remitir los antecedentes de la denuncia y de la persona señalada como afectada a la Rectoría con copia a Fiscalía, dentro del mismo plazo señalado para la/el afectada/o, para facilitar el acceso de aquella persona a asesoría y acompañamiento en la toma de decisión sobre su participación en el proceso. En caso de denuncias por acoso laboral, misma comunicación se realizará al Área de Recursos Humanos.

La persona señalada como afectada podrá concurrir presencialmente a la unidad respectiva dentro del plazo señalado, para acceder al contenido de la denuncia y obtener copia de ella, además de registrar por escrito su consentimiento de participar o no del procedimiento disciplinario, o bien acceder a esta información o manifestar su consentimiento por otro medio idóneo.

El acto administrativo que eventualmente disponga la instrucción de un procedimiento disciplinario deberá hacer mención del cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, o los motivos que hayan podido imposibilitar contactar al/la afectado/a para estos propósitos.

En caso de denuncia por terceros, el plazo de siete días hábiles del artículo 6° de este Protocolo para iniciar o desestimar el procedimiento, se prorrogará por siete días hábiles más, para efectos de permitir la realización de estas diligencias.

**ARTÍCULO 8°: Comunicaciones a denunciantes y afectados/as.** Deberá comunicarse tanto a denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, o a su/s representante/s legal/es, respecto de todo acto administrativo que disponga la instrucción de un sumario administrativo o de una investigación sumaria, según corresponda, la designación del/de la fiscal o investigador/a, los plazos estimados del procedimiento, así como todas las diligencias y decisiones que se dicten en dichos procedimientos disciplinarios.

En caso de desestimación, deberá comunicarse solo a denunciantes y afectadas/os y sus representantes, salvo que el/la denunciado/a haya tenido noticias formales de la denuncia por la aplicación de medidas administrativas de protección a su respecto.

Las comunicaciones referidas en el presente artículo deberán practicarse en un plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de total tramitación del acto respectivo, y consistirán en la sola información de las decisiones que hayan sido adoptadas, a través de los medios que hayan establecido para estos efectos las/os denunciantes, afectadas/os y denunciados/as, preferentemente mediante mecanismos electrónicos, sin que resulte necesario acompañar copia de los actos respectivos - por no tratarse de una notificación - y procurando guardar protección de los datos personales de quienes estén involucrados/as.

Tratándose de la primera comunicación a todas las personas involucradas, esta se debe realizar al menos por dos medios distintos de comunicación que sean idóneos (correo electrónico y por teléfono, o por medio de dos correos electrónicos distintos), que garanticen la seguridad y privacidad de la información.

Lo anteriormente señalado no obstará a las notificaciones que tienen derecho a recibir las personas afectadas y denunciadas en los procedimientos disciplinarios respectivos, como las que disponen, modifican o dejan sin efecto medidas preventivas, cautelares o administrativas de protección; la resolución de formulación de cargos; la decisión de la autoridad y la resolución de eventuales recursos, entre otras.

**ARTÍCULO 9°: Recursos.** En el caso que el/la Fiscal desestime la instrucción de un procedimiento disciplinario, o no responda a la denuncia dentro del plazo de siete días hábiles desde la constancia de su recepción, procederá la interposición de los recursos de reposición y jerárquico, en el plazo de cinco días desde notificada la desestimación o desde transcurrido el plazo señalado, en los términos que establece el artículo 59° de la Ley N°19.880 de 2003, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado. Conociendo sobre un recurso jerárquico, el/la Rector podrá revocar la decisión denegatoria y ordenar instruir el procedimiento disciplinario.

Cualquier interviniente podrá invocar la existencia de circunstancias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad de las personas designadas como fiscalizadores/as o investigadores/as, en los mismos términos que las leyes y reglamentos respectivos permiten a las personas inculpadas poder recusar en procedimientos disciplinarios. Asimismo, en todo momento podrán hacerse valer las causales de inhabilidad que puedan afectar a las autoridades con potestades disciplinarias para ordenar la instrucción y resolver tales procedimientos, las que serán calificadas y resueltas de modo fundado por su superior/a jerárquico/a. Con todo, no constituirá causal de inhabilidad, implicancia o recusación, la formación o desempeño académico o profesional en materias de género.

Lo señalado en el presente artículo no obsta a la procedencia de otros recursos y acciones administrativas, conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables, en especial aquellos establecidos en la Ley N°19.880, de 2003, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

#### **TÍTULO IV – DE LA CONFIDENCIALIDAD, RESPETO Y ACOMPAÑAMIENTO**

**ARTÍCULO 10°: Obligación de confidencialidad y respeto.** Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante todo momento de recepción y tramitación de una denuncia y de los procedimientos disciplinarios instruidos en virtud de ella, en especial respecto de la identidad [de] las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los procedimientos disciplinarios respectivos y las normas sobre acceso a la información pública, las que en todo caso prevalecerán a lo dispuesto en el presente Protocolo.

Atendido lo anterior, para toda instancia de atención presencial, se proporcionará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que éstas ameritan, debiendo las personas denunciadas, afectadas y testigos ser escuchados en su exposición sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La persona afectada por los hechos denunciados podrá buscar apoyo y utilizar los medios e instancias dispuestas en el presente Protocolo, y se procurará evitar la reiteración innecesaria de su relato, así como la exposición pública de esta o de datos que permitan su identificación.

Todo/a funcionario/a del CFT de Magallanes que intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo y en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyan en estas materias, tendrá la obligación de respetar el deber de confidencialidad regulado en el presente artículo, y de resguardar igualmente el debido respeto a la intimidad y a los derechos que asisten a las personas denunciadas, denunciadas, afectadas y testigos, así como el secreto del procedimiento disciplinario instruido, cuando corresponda.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, ciberacoso o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio de eventuales denuncias o acciones frente a conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al/la denunciado/a.

**ARTÍCULO 11°: Declaración de las personas afectadas en el procedimiento.** La toma de relato o declaración de las personas presuntamente afectadas deberá ser realizada evitando la revictimización y reiteración innecesaria de hechos ya relatados, debiendo evitarse incurrir en juicios de valor, cuestionamientos o atribución de responsabilidad por los hechos que la persona exponga, procurando que la declaración sea revisada y suscrita en el mismo acto.

Para ello, se sugiere a fiscalizadores/as, investigadores/as, actuarios/as, receptores/as de denuncias y a todo/a funcionario/a que efectúen gestiones en estas materias, utilizar las descripciones de los hechos ya realizadas por la persona afectada, por cualquier medio escrito (denuncia, documentos adjuntos como posibles pruebas, etc.), solicitándole ratificarlos y sin necesidad de reiteración, permitiéndole en todo caso hacer precisiones, ampliar los puntos que aquel/la estime pertinente, intentando aclarar puntos dudosos.

**ARTÍCULO 12°: Acompañamiento a las personas afectadas.** En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento que serán proporcionadas por las distintas direcciones, áreas y/o unidades de la Institución, según corresponda. La Institución procurará contar con servicios de asistencia psicológica, social y/o jurídica a cada afectada/o, según corresponda, a través de programas o personal de la Institución o, en subsidio, la asistencia de organismos externos para cumplir dicho propósito, de haber disponibilidad presupuestaria para tales efectos.

## TÍTULO V – DE LAS MEDIDAS CAUTELARES O PREVENTIVAS Y LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

**ARTÍCULO 13°: Medidas cautelares o preventivas.** Son aquellas medidas que, sujetándose a la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios instruidos por la Institución, limitan temporalmente derechos estudiantiles o funcionarios del/la presunto/a responsable, con objeto de cautelar la integridad física o psicológica de integrantes de la comunidad del CFT de Magallanes o personas vinculadas a las actividades del CFT de Magallanes o la eficacia de la decisión que pudiera recaer sobre el caso.

Podrán adoptarse una o más de medidas preventivas o cautelares únicamente en el marco de procedimientos disciplinarios iniciados, de oficio o a petición de parte, en especial por parte de fiscalizadores/as e investigadoras/es responsables de los mismos, de conformidad al marco legal y reglamentario que regula el respectivo procedimiento, debiendo comunicar su establecimiento, modificación y cese a todas las personas intervinientes en el mismo.

**ARTÍCULO 14°: Medidas administrativas de protección.** Son aquellas medidas de carácter administrativo que tienen por objeto proteger a integrantes de la comunidad del CFT de Magallanes o personas vinculadas a las actividades del CFT de Magallanes que, a causa de encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.

Se concretarán por medio de una mayor flexibilidad académica, laboral o contractual en favor de la persona afectada o mediante adecuaciones en las actividades de la comunidad del CFT de Magallanes del/la presunto/a causante del riesgo o afectación, respetando el marco legal y reglamentario que regula sus respectivos vínculos estudiantiles, académicos, funcionarios o contractuales con la Institución. En cualquier caso, estas medidas no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación ni implicar afectación de derechos, como serían condicionar la evaluación y promoción de un/a estudiante a factores ajenos a sus méritos académicos, encargar a un/a funcionario/a labores que no son propias de su cargo u ocasionar la pérdida de beneficios económicos estudiantiles o laborales.

Podrán adoptarse en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, incluso sin haberse ordenado la instrucción de procedimiento disciplinario, o antes, durante o con posterioridad de la tramitación de uno, siempre y cuando existan antecedentes relevantes y sea oída la persona en la que incida la medida de protección, siendo formalizada mediante un acto administrativo escrito y fundado de la autoridad superior de la dirección, área o carrera en la que se desempeñe el/la estudiante, académico/a o personal de colaboración sobre quien incida, como por ejemplo el/la Rector, Director/a Económico/a y Administrativo/a, Director/a Académica o Fiscal, según corresponda a cada caso, debiendo notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos.

Se requerirá siempre el consentimiento de la persona afectada, a quien se busca proteger, si la medida altera de cualquier manera sus actividades en el CFT de Magallanes. Con todo, se preferirán las medidas que incidan sobre el/la presunto/a causante del riesgo o afectación, a objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

Podrá adoptarse una o más medidas administrativas que se estimen adecuadas al cumplimiento del objetivo de protección perseguido, en especial alguna de las siguientes:

**a. Con respecto a estudiantes:**

- i. Inscripción o reinscripción de determinada asignatura o actividad del CFT de Magallanes en una sección distinta o con otro/a académico/a o responsable en caso de que se procure evitar acercamiento entre una persona afectada y el/la presunto/a causante de la afectación;
- ii. Acceso a solicitud de interrupción anticipada de determinadas asignaturas en cualquier momento, sin efectos de reprobación;
- iii. Acceso a solicitud de postergación de estudios en cualquier momento, sin efectos de reprobación y aplicando un descuento proporcional del arancel durante el tiempo que se mantenga la postergación;
- iv. Justificación de determinadas inasistencias a clases o evaluaciones;
- v. Rendición de evaluaciones o realización de determinadas actividades académicas en espacios o tiempos diversos a los planificados, o a través de medios digitales.

**b. Con respecto a funcionarios/as o servidores/as a honorarios:**

- i. Separación de espacios físicos;
- ii. Redistribución del tiempo de jornada;
- iii. Redistribución de tareas en el marco de las labores que correspondan a las contempladas para su cargo, función, convenio o vínculo con la Universidad.

Sin perjuicio de las medidas que se adopten, las autoridades con potestades disciplinarias y demás funcionarios/as del CFT de Magallanes deberán cumplir las medidas decretadas por los Tribunales de la República, relacionadas con su protección a integrantes de la comunidad del CFT de Magallanes o personas vinculadas a las actividades de la Institución, como las prohibiciones de acercamiento, a riesgo de incurrir en eventuales infracciones legales a causa de posibles incumplimientos.

## **TÍTULO VI – DE LOS PLAZOS DE INVESTIGACIÓN Y SUPERVIGILANCIA**

**ARTÍCULO 15°: Plazos de investigación.** En la tramitación del procedimiento se deberán respetar los plazos máximos de investigación del respectivo procedimiento, conforme disponen los cuerpos legales y reglamentarios respectivos.

**ARTÍCULO 16°: Obligación de vigilancia de avance del procedimiento.** El/la Fiscal tendrá la obligación de exigir permanentemente el cumplimiento de los plazos y derechos establecidos en la normativa que regula el respectivo procedimiento disciplinario. Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando este afinado, requerirá de parte de los/as fiscalizadores/as o investigadores/as las razones que han motivado tal demora y adoptará las medidas tendientes a agilizarlo y determinar si existieren responsabilidades administrativas en el caso, de resultar procedente.

## **TÍTULO VII – DE LAS MEDIDAS POSTERIORES AL PROCEDIMIENTO**

**ARTÍCULO 17°: Medidas posteriores al procedimiento.** El CFT de Magallanes podrá disponer, a través de las autoridades pertinentes, especialmente a través de su Rector, de iniciativa propia o a petición de las personas interesadas, las medidas educativas o simbólicas posteriores al procedimiento, que se estimen adecuadas para contribuir a mitigar los efectos provocados con ocasión de los hechos denunciados y sancionados en el marco del presente Protocolo.

Toda medida a adoptar deberá ser previamente consultada y consentida por las personas afectadas, debiendo en todo caso enmarcarse en las funciones que desarrolla el CFT de Magallanes y respetar los principios consagrados en este Protocolo. Podrán consistir en disponer o dar continuidad a las medidas administrativas o de flexibilidad reguladas en el artículo 14 del presente Protocolo.

## **TÍTULO VIII – DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**ARTÍCULO 18°: Disposiciones complementarias.** Toda disposición aprobada por autoridades del CFT de Magallanes que cuenten con atribuciones suficientes para dictar instrucciones de funcionamiento interno, y que se refieran a las mismas materias reguladas en el presente Protocolo, deberán ajustarse a éste, pudiendo complementarlo en lo que no le sea contrario, y respetar la legislación y los reglamentos aplicables en estas materias.