

RES. EX. N°: 0234 -2023

**MAT.: APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DEL CENTRO DE FORMACION TECNICA ESTATAL DE LA REGION DE MAGALLANES Y LA ANTARTICA CHILENA.**

**Punta Arenas, 07 de agosto de 2023**

**VISTOS:**

Lo dispuesto por la ley N° 20.910 que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; el D.F.L. N° 17 de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena; el D.S. N°248/2019, del Ministerio de Educación, que Nombra al Primer Rector del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena; la Resolución N° 07/2020, del Ministerio de Educación, que Rectifica Decreto Supremo N° 248 de 2019, del Ministerio de Educación, que Nombra al Primer Rector del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena; lo dispuesto en la Ley 21.369, la Resolución Afecta N° 15 /2023 del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, que aprueba la planta del personal de la institución; y demás antecedentes tenidos a la vista.

**CONSIDERANDO:**

1.- Que, mediante la ley N°20.910 se crea el Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, el "CFT Magallanes", Institución de Educación Superior Estatal, de derecho público, autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio;

2.- Que, el D.F.L. N° 17, de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, "Estatuto", le entrega al Rector la facultad de dirección, organización y administración de todas las actividades de la institución, tanto en el ámbito académico, como administrativo y financiero;

3.- Que, mediante la Ley N° 21.369 se regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, en su artículo 3° se establecen obligaciones para las entidades de educación superior, bajo el siguiente tenor:

*"Artículo 3°.- Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.*

*Dicha política deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.*

*Las instituciones de educación superior asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de*

*equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*

*Las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables 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. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.”*

4.- Que, mediante Resolución Afecta N° 015-2023, de fecha 31 de mayo de 2023, se aprobó la planta definitiva, organigrama y escala de remuneraciones de Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

5.- Que, mediante Resolución exenta N°0216 -2023, se oficializó el cargo “unidad de género e inclusión” en la planta definitiva de la casa de estudios, dependiente de rectoría y perteneciente al escalafón de coordinación.

6.- Que, se vuelve necesario formalizar el protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Magallanes y la Antártica Chilena.

#### **RESUELVO:**

1.- **APRUEBASE**, el protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Magallanes y la Antártica Chilena, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 21.369, cuyo texto es el siguiente:

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

#### **I.- PRESENTACIÓN**

La Ley 21.369 regula el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de Educación Superior con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

El presente documento contiene las normas y procedimientos que regulan el desarrollo de las investigaciones y aplicación de sanciones ante denuncias sobre conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género (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”).

#### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** El Protocolo tiene como objetivo adoptar medidas que sean conducentes a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, así como proteger y reparar a las víctimas, estableciendo un procedimiento normado ante situaciones de dicha índole que involucren a la comunidad educativa del CFT de Magallanes. Este protocolo no tiene carácter sustitutivo de las acciones civiles o penales que deriven de delitos consagrados en la legislación chilena.

**Artículo 2.** Los principios rectores del Protocolo son:

**a. Principio de Imparcialidad:** En el procedimiento investigativo se debe proceder bajo un criterio de imparcialidad, es decir, sin sesgos, prejuicios o tratos diferenciados y/o discriminatorios de ningún tipo hacia las personas que intervengan en el procedimiento.

**b. Principio de No revictimización:** Busca evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación; así mismo, es un deber institucional evitar la reiteración innecesaria del hecho denunciado.

**c. Principios de Proporcionalidad:** Relativo al resguardo de la relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada.

**d. Principio de Confidencialidad:** Se debe respetar la confidencialidad de la información, por todo aquel que tome conocimiento de ésta, sobre todo la individualización del denunciado, denunciante, testigos y víctima. Asimismo, se debe resguardar el respeto a la intimidad y derechos que les asisten. En este sentido se deben garantizar condiciones de privacidad en todo momento, donde las personas involucradas sean escuchadas, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que sean irrelevantes para el esclarecimiento de los hechos investigados.

**e. Principio de Presunción de Inocencia:** Es el derecho de toda persona investigada de ser tratada como inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada.

**f. Debido Proceso:** Todo procedimiento de investigación deberá ser racional, justo y conferir cautela a los derechos de los involucrados; efectuar un debido emplazamiento a las partes en defensa de sus derechos; hacer efectiva la bilateralidad de la audiencia; hacer efectivo el derecho a presentar e impugnar pruebas; y la posibilidad de interponer recursos en contra de las resoluciones que se dicten en el procedimiento.

**Artículo 3.** Para efectos del Protocolo, y en concordancia con la normativa legal vigente, se entenderá por:

**a. Género:** Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).

**b. Equidad de género.** Consiste en lograr una justicia entre los hombres y las mujeres. Para velar por ello suele ser necesario adoptar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales debido a las cuales las mujeres y los hombres no pueden gozar de la igualdad de condiciones. En este sentido, la equidad es un medio y la igualdad, el resultado (UNESCO, 2003).

**c. Violencia de género:** Referida a 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 muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

**d. Discriminación de género:** Relativa a 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.

**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 estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, entre otros.

**f. 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.

**g. Abuso Sexual:** Cualquier actividad sexual sin consentimiento de una persona, siendo este cometido mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

**h. 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.

**i. Violación:** El acceso carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona, ya sea usando fuerza o intimidación, aprovechándose de la incapacidad de la víctima para oponer resistencia o que se halle fuera de sentido, o abusando de enajenación o trastorno mental de la víctima.

**j. Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual:** Son conductas que atentan contra la privacidad de una persona, tales como presenciar u observar actividades o relaciones sexuales de otra(s) persona(s), desnudarse total o parcialmente frente a otras personas; fotografiar, grabar y/o distribuir por cualquier medio (físico y/o virtual) imágenes de personas desnudas, semidesnudas y/o desarrollando cualquier tipo de actividad sexual. También se considera dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados como baños o camarines.

**k. Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual:** Todo comportamiento o actitud, ya sea verbal o mediante gestos, relacionado con los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual que atentan contra la dignidad e integridad, física o psicológica, de alguna persona perjudicando sus condiciones de trabajo o estudio. Se da sin un requerimiento sexual explícito y generalmente se asocia una consecuencia académica o laboral según la aceptación/rechazo. Engloba conductas como descalificaciones públicas a una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios vejatorios y/u ofensivos sobre su aspecto físico, orientación sexual; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad; burlas y represalias por tener una ideología igualitaria entre mujeres y hombres, etc.

**l. Hostigamiento por ambientes sexista:** Se genera cuando se crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil, humillante o denigrante basado en los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual, y que no va dirigido hacia una persona en particular, sino hacia grupos de personas en general. Incluye comportamientos como: comentarios homofóbicos, de connotación sexual, insultos sexistas, bromas o gestos de connotación sexual, entre otros.

**m. Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, siempre que estas conductas se practiquen de forma reiterada. Se considera en este ámbito el **acoso laboral por rechazo sexual**, referente a toda clase de comportamiento o acto que afecte el desarrollo normal académico/laboral de la persona que rechazó un requerimiento de carácter sexual y como represalia es perjudicada o se le impide el desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

**n. Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en el Protocolo, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.

**ñ. 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.

**p. Testigo:** Persona que presenció de forma directa los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, acoso laboral, y/o discriminación arbitraria cometidos hacia un tercero.

**q. Fiscal 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.

**r. 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.

## TÍTULO II

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 4.** Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de Acoso Sexual, Violencia o Discriminación de Género realizadas o tengan como destinatarios a personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Se encuentren cursando alguna de las carreras técnicas del CFT de Magallanes,
- b) Desarrollan funciones de docencia o administración (por contrato de trabajo, a honorarios u otro mecanismo).
- c) Desarrollan otras funciones relacionadas con la institución como ayudante, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo y personas que desarrollen sus prácticas, prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación y otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias institucionales.

**Artículo 5.** Se podrá investigar y sancionar los hechos y situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en el artículo 4.

Los procesos de investigación y sanción se extienden a los recintos institucionales que tengan otros fines tales como: oficinas de reunión, salas de reunión, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes y estacionamientos, entre otros.

Se extiende a espacios ajenos a los de la dependencia, tales como: campos clínicos, lugares de desarrollo de prácticas profesionales y salidas a terreno, residencias estudiantiles y otros. También ambientes en que los sujetos mencionados en el artículo 4 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros.

**Artículo 6.** Se consideran prácticas constitutivas de Acoso Sexual:

- a. Manifestaciones no verbales presenciales, tales como miradas persistentes o sugestivas y gestos de carácter sexual.
- b. Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- c. Manifestaciones verbales presenciales que comprendan comentarios, palabras o chistes sexuales, proposiciones sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluido referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar, comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona en función de su sexo, género, orientación sexual u expresión de género).
- d. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos que comprendan exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, como por ejemplo que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un académico/a; o para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tenga un cargo superior.
- e. Promesas u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- f. Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.
- g. Manifestaciones por medios digitales tales como envío de correos electrónicos o mensajes de texto en cualquier plataforma digital con contenido o insinuaciones sexuales
- h. Amenazas de difusión de videos, mensajes, audios o fotografías con connotación sexual.
- i. Obligación de ver pornografía

- j. Obligación de tener contacto físico innecesario o con connotación sexual.
- k. Abuso sexual
- l. Intento forzado a tener relaciones sexuales.
- m. Obligación de tener contacto o relaciones sexuales con otra persona.
- n. Violación.
- o. Cualquier otra conducta definida en el artículo 3 f) del Protocolo.

**Artículo 7.** Se consideran prácticas constitutivas de Violencia o Discriminación de Género todas aquellas conductas o acciones que causen daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, tanto en el ámbito público como privado, ejercida en razón del sexo, género, identidad sexual o expresión de género y de su identidad de género, y que se encuentran definidas en el Art.3 del Protocolo.

### **TÍTULO III PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN**

**Artículo 8.** En el ámbito estamento estudiantil el Modelo de Prevención el Protocolo comprende objetivos específicos con sus respectivas acciones:

**Objetivo Específico:** Concientizar a la comunidad educativa respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

**Acción 1:** Incorporación de contenidos de derechos humanos, especialmente los relacionados a violencia y discriminación de género, en módulo de Formación Ciudadana, el que se incorporará paulatinamente en los programas académicos de TNS.

**Acción 2:** Realización de talleres, campañas, seminarios, charlas, otros en materia de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

**Acción 3:** Capacitación periódica a los/las estudiantes en prevención de violencia de género y respeto a las diversidades.

**Acción 4:** Preparación de estudiantes como monitores para el acompañamiento en situaciones de violencia de género.

**Acción 5:** Realización de inducción anual a estudiantes de primer año respecto a Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y su Protocolo asociado.

**Artículo 9.** En el ámbito estamento docente y administrativo el Modelo de Prevención el Protocolo comprende objetivos específicos con sus respectivas acciones:

**Objetivo Específico:** Concientizar a la comunidad educativa respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

**Acción 1:** Realización de inducción anual hacia docentes y administrativos respecto a Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y su Protocolo asociado.

**Acción 2:** Coordinación de proyectos colaborativos entre carreras y socios estratégicos mediante la Unidad de Género en materia de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

**Artículo 10.** En el ámbito de Vinculación con el Medio y Comunicaciones el Modelo de Prevención el Protocolo comprende objetivos específicos con sus respectivas acciones:

**Objetivo Específico:** Difundir externa e internamente las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades, así como también su Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

**Acción 1:** Levantar redes colaborativas con socios colaboradores que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en el ámbito de violencia de género para realizar derivaciones oportunas de las presuntas víctimas del CFT.

**Acción 2:** Gestión de Charlas, Conversatorios, Seminarios, etc., abiertos a la comunidad en colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado que estén trabajando con temáticas de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

**Acción 3:** Creación de campañas comunicacionales sistemáticas en donde se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

**Acción 4:** Difusión a nivel externo e interno de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

**Acción 5:** Revisión de los canales comunicativos internos para resguardar la circulación de información libre de estereotipos.

## TÍTULO IV

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

**Artículo 11.** Todo proceso de investigación se iniciará por una denuncia. Podrán denunciar las conductas señaladas en el título 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, por un tercero testigo, o por una persona vinculada de cualquier forma a las actividades del CFT de Magallanes y que no tenga dichas cualidades.

**Artículo 12.** Toda denuncia realizada por un tercero testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. En caso de negativa de ésta, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

**Artículo 13.** La denuncia deberá realizarse de manera presencial ante la Unidad de Género (en adelante la unidad) la cual actuará como la instancia institucional oficial de recepción de denuncia, instancia en la cual deberá completar el formulario de denuncia haciendo una narración de los hechos a denunciar. En caso de imposibilidad física y/o psicológica para realizar la denuncia de manera presencial se podrá realizar la denuncia vía correo electrónico a la Jefa de la Unidad de Género en el siguiente mail: [generoeinclusion@cftdemagallanes.cl](mailto:generoeinclusion@cftdemagallanes.cl)

**Artículo 14.** La denuncia deberá contener la identificación de la persona afectada; del denunciado/a, la unidad en que este/a último/a desempeña sus actividades o fue observada la conducta y un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos; deberá indicar además si existen pruebas de la conducta denunciada e indicar un domicilio del denunciante y medio de notificación para efecto de notificaciones futuras.

**Artículo 15.** En caso de que la denuncia contenga actos constitutivos de delito, se aplicará lo dispuesto en el Art. 175 del Código Procesal Penal, haciéndose llegar la denuncia vía oficio directamente a la Fiscalía Local en un plazo máximo de 24 Horas.

**Artículo 16.** Recibida la denuncia, si se realiza de manera presencial, en el mismo acto se levantará acta escrita que contemple los datos señalados en el artículo 14 y deberá contener la firma de la persona denunciante, y la identificación y firma del el/la encargado/a de la Unidad de Género o quien lo subrogue en caso de ausencia. En el evento que la denuncia se realice por correo electrónico el/la encargado/a de la Unidad de Género deberá acusar recibo del correo electrónico con el contenido de la denuncia, haciendo constar la fecha de su recepción, y firma del/la encargado/a quien además deberá informar a la persona denunciante sus derechos y los efectos legales que pudiese tener su denuncia.

**Artículo 17.** El/la encargado/a de la Unidad de Género tendrá un máximo de tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la denuncia para activar el protocolo, en caso de que la denuncia sea realizada por la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando sea un/a testigo/a, quien realice la denuncia, el/la encargado/a de la Unidad tendrá un plazo de cuatro (4) días hábiles contados desde la ratificación de la denuncia por parte de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el protocolo. En caso de que la presunta víctima no ratifique o no responda se entiende desistida la denuncia.

**Artículo 18.** El/la encargado/a de la Unidad de Género con los antecedentes recibidos en la denuncia deberá elaborar un informe que deberá ser entregado al/la Rector/a del CFT de Magallanes en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, el cual deberá contar con los siguientes antecedentes, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Individualización de quien suscribe la denuncia
- b) Individualización de persona víctima y/o victimaria
- c) Relación detallada de los hechos objeto de la denuncia
- d) Afectación o vulneración que alega la víctima
- e) Acompañar todos los antecedentes y evidencia que estime pertinente el o la denunciante.

**Artículo 19.** Recibido el informe el/la Rector/a del CFT de Magallanes, deberá ponderar la procedencia de instruir un proceso investigativo disciplinario con el objeto de verificar la existencia y autoría de tales hechos y circunstancias, la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivar de los mismos y determinar las medidas disciplinarias que resulten aplicables.

**Artículo 20.** En el evento que el/la Rector/a del CFT de Magallanes ordene instruir el proceso investigativo disciplinario deberá designar a un/a Fiscal Investigador/a, notificándolo al efecto en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. El/la Fiscal tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para aceptar

el cargo a menos que le asistan algunas de las causales de implicancia o recusación definidas en el Art. 27 del Protocolo lo que deberá comunicar por escrito al Rector.

El/la Fiscal Investigador/a deberá designar un/a actuario, miembro de la comunidad educativa quien tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para aceptar el cargo a menos que le asistan algunas de las causales de implicancia o recusación definidas en el Art. 27 del Protocolo lo que deberá comunicar por escrito al/la Fiscal.

**Artículo 21.** El proceso investigativo disciplinario durará un máximo de veinte (20) días hábiles contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización de Rector, por diez (10) días hábiles más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto al denunciante como al denunciado. La ampliación del plazo del proceso de investigación implicará la extensión temporal de las medidas cautelares de protección para las personas involucradas en la investigación.

Todos los plazos establecidos en el presente protocolo son de días hábiles administrativos.

**Artículo 22.** En el caso que el/la Rector/a del CFT de Magallanes desestime la instrucción de un proceso investigativo disciplinario procederá la interposición de un recurso de reposición, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación conforme lo dispone el Art. 59 de la Ley 19.880.

**Artículo 23.** La primera notificación que se practique a cualquier interviniente en un procedimiento disciplinario deberá efectuarse personalmente, o en su defecto mediante carta certificada al último domicilio registrado en el CFT de Magallanes, debiendo constar obligatoriamente el apercibimiento que se indica en el artículo 24. Las demás notificaciones se efectuarán por correo electrónico.

La notificación personal deberá ser firmada por el/la interviniente. En caso de que el/la interviniente no pueda o no quiera firmar se dejará constancia de este hecho.

**Art. 24.** Dentro de los tres (3) días hábiles de efectuada la primera notificación, el/la respectivo/a interviniente deberá informar por escrito al/la fiscal investigador/a un correo electrónico institucional para que le efectúen las notificaciones. En caso de no contar con correo institucional las notificaciones se realizarán al correo electrónico informado en la institución al momento de su ingreso.

**Art. 25.** Las notificaciones efectuadas mediante carta certificada se entenderán verificadas al tercer día hábil siguiente a su entrega en la oficina de correos de Chile, mientras que las efectuadas por correo electrónico se entenderán prácticas al día hábil siguiente de su envío.

**Art. 26.** El procedimiento se tramitará en un expediente foliado el cual se formará con todas las actuaciones y diligencias realizadas y todos los documentos y declaraciones presentadas en el orden que vayan sucediendo. Toda actuación debe encontrarse suscrita por el/la Fiscal y por el/la actuario/a.

Al expediente sólo tendrán acceso respecto de los casos en que les corresponda involucrarse la autoridad competente para instruir o resolver el procedimiento, el/la Fiscal y por el/la actuario/a, los demás intervinientes y sus representantes, sin perjuicio de la obligatoriedad del principio de confidencialidad y el derecho a la intimidad, privacidad y honra de las personas involucradas en el proceso.

**Art. 27.** Los/as intervinientes de un proceso investigativo disciplinario podrán deducir implicancia o recusación del Fiscal Investigador/a y/o del actuario en un plazo de tres (3) días hábiles desde la primera notificación. Se considerarán causales de implicancia o recusación, las siguientes:

a) Tener el/la Fiscal Investigador/a y/o actuario/a interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;

b) Tener Fiscal Investigador/a y/o actuario/a amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes, y

c) Ser Fiscal Investigador/a y/o actuario/a cónyuge, conviviente civil o parentesco consanguíneo hasta el cuarto grado y cualquier parentesco por afinidad o vínculo familiar hasta el tercero inclusive con alguno de los intervinientes.

La solicitud será resuelta en el plazo de dos (2) días hábiles por el/la Fiscal respecto del actuario/a; por el/la Rector/a del CFT de Magallanes respecto del/la Fiscal. En caso de ser acogida la solicitud se deberá designar a un nuevo/a fiscal o actuario/a.

El procedimiento no se suspenderá mientras esté pendiente la solicitud, a menos que la persona recusada se allane a ella o haga presente ante quien corresponda su falta de imparcialidad en la toma de decisiones, en cuyo caso se suspenderá hasta que asuma funciones un nuevo/a fiscal o actuario/a.

**Artículo 28.** Notificados/as los/as intervinientes podrán dentro de cinco (5) días hábiles presentar por escrito los aportes, descargos y/o pruebas que estimen pertinentes y podrán en el mismo plazo solicitar diligencias probatorias al/la Fiscal.

**Artículo 29.** El/la Fiscal Investigador/a tendrá amplias facultades para realizar la investigación durante el período indagatorio, dictando la realización de toda diligencia que estime útil, pertinente y conducente al esclarecimiento de los hechos, pudiendo ordenar una o más diligencias de aquellas que sugieran los intervinientes.

Si como diligencia se dispone la citación al/la presunto/a responsable, se le deberá notificar tal decisión, misma regla aplicará en caso de citarse a la persona afectada, de existir ésta.

**Artículo 30.** En caso de proceder a tomar declaraciones o entrevistas, éstas serán preferentemente entrevistas videograbadas, de acuerdo con el artículo 4° inciso 2° de la Ley 21.369.

**Artículo 31.** Toda persona vinculada al CFT de Magallanes que haya sido testigo de lo ocurrido deberá prestar al/la Fiscal la colaboración que se le solicite. Sin perjuicio de lo anterior, el/la Fiscal Investigador/a deberá resguardar el anonimato de las personas que hayan colaborado en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Artículo 32.** El período indagatorio durará quince (15) días hábiles contados desde la notificación a los/as intervinientes. Agotada la investigación, el/la Fiscal Investigador/a la declarará cerrada y dentro de un máximo de cinco (5) días hábiles siguientes deberá formular cargos, para la proposición al/la Rector/a del CFT de Magallanes aplicar sanción o proponer sobreseimiento, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados al/la Rector/a del CFT de Magallanes.

**Artículo 33.** Si el/la Fiscal Investigador/a al término del período indagatorio estimare que la investigación proporciona fundamentos serios para presumir la existencia de uno o mas hechos constitutivos de una infracción constitutiva de Acoso Sexual, Violencia y/o Discriminación de Género deberá proponer la formulación de cargos a las personas presuntamente responsables indicando:

- a) Una descripción de los hechos constitutivos de la infracción que se le imputa, de forma concreta y precisa y;
- b) Las normas cuyos deberes o prohibiciones se habrían infringido y la forma en que ellos habrían sido vulnerados.

**Artículo 34.** La resolución que formule cargos deberá notificarse a los intervinientes en un plazo de cinco (5) días hábiles. En el momento de la notificación se debe poner a disposición a los intervinientes copia digital o en papel completa del expediente. Los intervinientes tendrán un plazo de diez (10) días contados desde la notificación de la formulación de cargos para presentar descargos y solicitar o presentar pruebas que estime útiles pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos, y que sean admitidos en derecho. Si solicitare rendir prueba el/la Fiscal dispondrá de un período de cinco (5) días máximo para la rendición de la prueba debiendo los intervinientes precisar los hechos que desea esclarecer y los medios de prueba que presentará.

**Artículo 35.** Si de los descargos, observaciones o realización de diligencias probatorias el/la Fiscal estima pertinente reformular los cargos, dicha actuación deberá efectuarse sin más trámite y notificarse a los/as intervinientes quienes tendrán un plazo de cinco (5) días contados desde la notificación de la reformulación de cargos para presentar descargos y solicitar o presentar pruebas que estime útiles pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos, y que sean admitidos en derecho y que no hayan sido tratados previamente en la investigación.

**Artículo 36.** El procedimiento será secreto, sin perjuicio que una vez afinado se sujetará a las disposiciones legales y reglamentarias sobre acceso a la información pública. Con todo desde la formulación de cargos dejará de ser secreto para los/as Intervinientes podrán tener pleno acceso a todas las piezas del expediente solo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada en el acto. Sin perjuicio lo anterior, estas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución respecto al estado de la investigación y principales acciones realizadas, resguardándose el desarrollo, avance y sus fines como así también copia de sus declaraciones.

**Artículo 37.** Habiéndose entregado el informe del/la Fiscal con la propuesta de sobreseimiento o sanción sin más trámites que realizar, el/la Rector/a del CFT de Magallanes deberá resolver si sobresee, absuelve o si se aplicará alguna medida disciplinaria al/la inculpado/a, incluyendo en este último caso las medidas accesorias que puedan resultar procedentes, considerando las circunstancias atenuantes y agravantes del caso, mediante una resolución fundada que deberá notificar a todos/as los/as intervinientes.

**Artículo 38.** La interposición de recursos se realizará conforme las normas establecidas en la Ley de Procedimientos administrativos N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

**Artículo 39.** Los vicios de forma o la inobservancia de requisitos o formalidades sólo afecta la validez de las actuaciones cuando recaigan en algún trámite esencial del procedimiento disciplinario, esto es, aquellos que tengan una influencia decisiva en su resultado o cuya omisión prive a los/as intervinientes del derecho a defenderse o actuar oportunamente, como ocurre con la citación a declarar al/la inculpado/a y a la persona afectada, si la hubiere y las notificaciones que se señalen expresamente en este protocolo.

## **TÍTULO V**

### **SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**Artículo 40.** Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género solicitará al/la Rector/a del CFT de Magallanes las medidas preventivas o de protección a favor de la presunta víctima, las cuales 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.

Lo anterior sin perjuicio de las medidas que adopte el fiscal en el procedimiento administrativo correspondiente.

**Artículo 41.** Las medidas preventivas o de protección a favor de la presunta víctima decretadas por el/la Rector/a del CFT de Magallanes deberán ser informadas a la Dirección o Unidad correspondiente mediante un Memorandum para que sean ejecutadas en un plazo de tres (3) días hábiles.

**Artículo 42.** En cualquier caso, dichas 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.

**Artículo 43.** Las medidas preventivas o de protección 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, debiendo constar por escrito y notificarse a toda persona que se encuentre involucrada en sus efectos.

Estas medidas pueden durar durante todo el transcurso de la investigación, pudiendo permanecer hasta el término del semestre académico respectivo cuando se determinen las responsabilidades administrativas.

**Artículo 44.** 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, con el objeto de evitar la posible victimización secundaria de las personas afectadas.

**Artículo 45.** Se entenderán por medidas preventivas o de protección las siguientes:

1. Suspensión de funciones de las personas denunciadas por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
2. Inhabilitación temporal para el ejercicio de cargos de autoridad y Directivos, de personas denunciadas por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
3. Acuerdo de alejamiento de la persona afectada por período de investigación.
4. Prohibición de contacto entre las partes involucradas.
5. Adecuaciones laborales.
6. Adecuaciones curriculares.
7. Suspensión de la calidad de estudiante de la persona denunciada en casos excepcionales y debidamente justificados.
8. Prohibición de revictimización.
9. Cualquier otra medida que busque proteger la integridad física, psicológica y académica de la persona afectada.

**Artículo 46.** Se entenderán por medidas reparatorias las siguientes:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
2. La entrega de disculpas escritas, públicas o privadas.
3. Acciones de seguimiento de continuidad de estudio o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
4. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Estas medidas serán evaluadas y propuestas por la Encargada de la Unidad de Género para cada caso particular.

**Artículo 47.** El proceso investigativo disciplinario no dará origen a indemnizaciones económicas, sin perjuicio de las acciones civiles, penales o de otro tipo que correspondan y que sean interpuestas por los intervinientes.

## TÍTULO VI

### **SOBRE LAS SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES**

**Artículo 48.** El/la Rector/a analizará la propuesta presentada por el/la Fiscal Investigador/a, pudiendo proponer mayores diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de siete (7) días hábiles.

**Artículo 49.** En caso de que se trate de funcionarios del CFT de Magallanes se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal, por escrito, multa, hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del

Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación. En caso de aplicarse la medida de la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo o expulsión, dicha resolución será apelable por escrito ante el Directorio del CFT de Magallanes, conforme lo establece el Artículo 16, letra i y l del DFL N°17-del 2017.

**Artículo 50.** En caso de que, se trate de estudiantes del CFT de Magallanes se aplicarán las sanciones de amonestación escrita, suspensión de la calidad de alumno/a desde treinta (30) días a seis (6) meses o la pérdida de la calidad de estudiante. Los/as estudiantes tendrán derecho apelar por escrito ante el/la Rector/a de la sanción definitiva notificada. El tiempo máximo para presentar una apelación será de siete (7) días hábiles, vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

**Artículo 51.** En todos los casos denunciados, a excepción de los hechos de Abuso Sexual y Violación, se deberán considerar como circunstancias atenuantes, las siguientes:

- a) Reparar con celo el mal causado;
- b) La colaboración sustancial en el proceso investigativo;
- c) La irreprochable conducta anterior.

**Artículo 52.** Se deberán considerar como circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

- a. Actuar en grupo o masivamente, o bien difundir mensajes o imágenes que sean nocivas para la dignidad o privacidad de las personas por cualquier medio, incluyendo medios digitales,
- b. Ser reincidente en hechos de la misma naturaleza, ya sea en el CFT de Magallanes o en otra institución,
- c. Cometer el hecho encontrándose afecto a una medida cautelar;
- d. Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- e. Cometer el hecho con alevosía entendiéndose que la hay cuando se obra por engaño o sobre seguro;
- f. Cometer el hecho mediante precio, recompensa o promesa;
- g. Ejecutar la conducta con premeditación empleando astucia o fraude;
- h. Abusar el/la investigado/a de la superioridad de su fuerza física en términos que la víctima no pudiera defenderse con éxito;
- i. Cometer los hechos con abuso de confianza;
- j. Emplear medios que añadan exposición pública a los efectos propios del hecho;
- k. Obrar desde una posición de superioridad jerárquica.
- l. Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o de rendimiento laboral.

**Artículo 53.** Cuando concurrieren circunstancias atenuantes o agravantes, la pena aplicable será la inmediatamente inferior o superior según corresponda.

**Artículo 54.** Frente a procedimientos en los que se compruebe fehacientemente mediante una investigación que la denuncia realizada es falsa o calumniosa y que la persona involucrada sea absuelta, la/el Encargado/a de Género deberá comunicarlo formalmente al/la Rector/a.

## TÍTULO VII

### SOBRE MEDIDAS DE APOYO Y DE REPARACIÓN

**Artículo 55.** Serán considerados como medidas de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en los casos de falta o delitos.
- b) Proveer acceso a servicios de restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales mediante atención de especialistas.
- c) Entregar a la víctima acceso adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos.
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención tanto para la víctima como para la comunidad.
- e) Otras que el CFT de Magallanes estime pertinente.

**Artículo 56.** Serán medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado.
- b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c) Acciones de seguimiento de continuidad de estudios o actividades laborales de la víctima, de modo que retome sus actividades de forma similar a su situación original.

- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repita esta situación en la institución, ya sea en relación con la persona agresora o de modo general.
- f) Otros que la institución estime conveniente.

En caso de hecho de violación y/o abuso sexual, las letras a y b de reparación no serán aplicables

**Artículo 57.** Tanto las medidas de apoyo como de reparación deberán 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.

2.- **GESTIÓNSE**, por la Dirección Académica las medidas pertinentes para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente resolución.

**ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

---

**CHRISTIAN QUEZADA RUIZ**

**RECTOR**

**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA**

  
CQR/OCB/LAA/laa

Distribución:

- Unidad de Género
- Archivo/Oficina de Partes.