

## Protocolo contra el Acoso Sexual, Acoso laboral y Discriminación Arbitraria

El Centro de Formación Técnica ALPES se preocupará de erradicar toda forma de violencia, mediante políticas que desalienten, eviten y sancionen las conductas de acoso, hostigamiento y las conductas de discriminación arbitraria en todas sus formas.

Por lo tanto, **CFT ALPES, se compromete a:**

Promover el derecho de todas las personas al ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar y estudiar en un medio de respeto y dignidad.

Difundir al interior de la comunidad sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso y discriminación arbitraria, velando por la integridad de las personas involucradas.

La Institución establecerá procedimientos y reglamentaciones con el objetivo de disuadir dichas prácticas discriminatorias o conductas de acoso sexual entre los integrantes de la Comunidad Académica.

### **Algunas definiciones necesarias:**

Entendemos por acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos porque los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de trabajo” o que provoquen efectos negativos en su situación académica.

El acoso sexual corresponde a una conducta ilegal que afecta la integridad física y psíquica de las personas, que son derechos derivados de la dignidad de las personas.

Entendemos por discriminación arbitraria “ toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable causada por alguien que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos fundamentales de una persona, en particular cuando se funden en motivos tales como raza, etnia, nacionalidad, la situación económica, el idioma, ideología, opinión política ,religión, creencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, apariencia personal, enfermedad o discapacidad”.

Ningún empleado, estudiante o docente tiene que someterse o tolerar actos de hostigamiento sexual en el trabajo, no importa el cargo, posición o rango que ostente el hostigador. También es responsabilidad de todo empleado que sea testigo de un acto de hostigamiento, informarlo a las autoridades del Establecimiento.

La Institución prohíbe y sanciona toda forma de acoso sexual, y toda conducta discriminatoria que involucre a cualquier persona o estamento de la comunidad Directores, funcionarios, estudiantes, docentes, personal anexo que ofrece servicios a la Institución.

En particular, los/las estudiantes tienen el derecho a no ser discriminados arbitrariamente y a que se les respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o denigrantes y de maltrato psicológico.

### **Sobre los denunciantes.**

Personas que pueden denunciar: la persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación y que pertenezca a la Institución sean estudiantes, docentes, administrativos, directivos.

### **Forma de estampar la denuncia:**

La denuncia debe estamparse por escrito ante la instancia competente sea la Coordinación Académica, Rectoría, Oficina de Recursos Humanos, según corresponda.

### **Investigación de la conducta denunciada y sanciones.**

La denuncia será evaluada con equidad por una comisión constituida por Rectoría, Coordinación Académica, y Departamento de Recursos Humanos.

Se solicitará a las personas involucradas su testimonio, en un absoluto grado de confidencialidad. Y a partir de toda la información recopilada se sancionará, en caso de comprobarse la conducta indebida, desde una amonestación verbal hasta la desvinculación de la Institución dependiendo de la gravedad de la falta. En caso de delito se hará la entrega de los antecedentes a los Tribunales de Justicia.

### **Falta o delito en Investigación:**

La Institución establece el siguiente protocolo:

- a) Alejamiento del (la) denunciante de su agresor.
- b) Se informará a la familia de la situación

Al comprobar la falta o delito

- a) Se sanciona al agresor según el grado de falta (según nuestra normativa y Reglamento Interno)
- b) Si hay delito el agresor es desvinculado de la Institución y su caso será presentado a los Tribunales de Justicia
- c) La Institución iniciará una serie de acciones de acompañamiento a la víctima que busquen reparar el daño causado.

### **Sobre algunas medidas disuasivas de conductas de acoso y discriminatorias.**

Fomentar al interior de la Escuela una cultura de respeto y tolerancia, y de prevención de conductas atentatorias en contra de la dignidad física y moral de los integrantes de la comunidad. Mediante conversatorios, como tema de diálogo en el aula, circulares y difusión del protocolo.

Restringir la comunicación virtual entre docentes y estudiantes al uso del correo institucional o al portal académico. No podrán hacer uso de redes sociales de ninguna naturaleza para establecer comunicación con los (las) estudiantes.

Los (las) docentes, no deben reunirse con un (una) estudiante en una sala o despacho a puerta cerrada.

Solicitar a los docentes la no-participación en actividades recreativas de los estudiantes fuera de la Institución, restringiéndolas a las actividades institucionales.

Notifíquese a toda la Comunidad Académica.