



PROTOCOLO INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ALPES

INDICE

Introducción	2
Objetivo	2
Alcance	2
Algunas definiciones	3
Acoso sexual	3
Tipos de acoso sexual	3
Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual	4
En qué casos no debemos hablar de acoso sexual	4
Violencia de género	5
Ejemplos de conductas que pueden constituir violencia de género	5
Discriminación de género	6
Discriminación arbitraria	6
Ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación arbitraria	6
Modelo de prevención	7
Diagnóstico	7
Medidas disuasivas de conductas de acoso y discriminatorias	7
Lenguaje no sexista	7
Campañas informativas y de difusión	7
Unidad modelo de prevención	8
Modelo de investigación y sanción	9
Sobre las faltas	9
Sobre las y los denunciantes	9
Formas de estampar la denuncia	9
Investigación de la conducta denunciada y sanciones	9
Unidad modelo de investigación y sanción	10
Confidencialidad	10
Protocolo para las faltas o delitos en investigación	10
De las sanciones	11
Para estudiantes	11
Para docentes y colaboradores	11
Medidas de protección	11
Para estudiantes	11
Para docentes y colaboradores	11
Medidas reparatorias	12
Instancias de apoyo	12

Política CFT ALPES

Introducción

CFT ALPES define en su sello formativo como uno de sus pilares valóricos la visión humanista. Entendiendo que el desarrollo humano es indisoluble al desarrollo societal, y este desarrollo humano está asentado en valores éticos como la dignidad, la capacidad, el bienestar de las personas, y la diversidad son propias de nuestra sociedad actual, y son fundamentos de nuestro proyecto educativo.

Compartimos los grandes valores humanistas que son los fundamentos y la finalidad de la educación: el respeto a la vida y a la dignidad humana, la igualdad de derechos y la justicia social, la diversidad cultural y social, y el sentido de la solidaridad humana y la responsabilidad compartida de nuestro futuro común (Unesco, 2015).

En este contexto valórico institucional enmarcamos nuestra política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. ALPES Centro de Formación Técnica fomenta, promueve las relaciones respetuosas y de buen trato entre los integrantes de su comunidad educativa sin exclusión ni discriminación ninguna.

Por tanto, se preocupará de erradicar toda forma de violencia, mediante políticas que desalienten, eviten, sancionen y erradiquen las conductas de ACOSO SEXUAL, la DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, la VIOLENCIA y la DISCRIMINACIÓN DE GENERO en todas sus formas.

Objetivo

El objetivo de este protocolo es 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.

Establecer procedimientos y reglamentaciones con el fin de disuadir dichas prácticas discriminatorias, conductas de acoso sexual entre los integrantes de la Comunidad Educativa.

Alcance

El presente protocolo se dirige a toda la comunidad Alpes: los/ las estudiantes, personal administrativo y académico.

Algunas definiciones necesarias

Acoso sexual

Entendemos por acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por el que 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.

El artículo 20 de la Ley N O 21 .369 que regula el Acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior indica que "Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado".

Tipos de Acoso Sexual

De acuerdo con distintos estudios realizados por instituciones internacionales, el criterio para definir los tipos de acoso sexual refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima.

En las instituciones de Educación Superior existe una estructura organizacional, por consiguiente, es posible que ocurran situaciones de acoso sexual de los siguientes tipos:

- **ACOSO POR CHANTAJE:** También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas.
- **ACOSO POR INTIMIDACIÓN:** Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeras de trabajo, etc.

Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

- El contacto físico deliberado, no solicitado, tales como, tocamientos, roces, masajes, palmadas, pellizcos o besos.
- En comentarios y observaciones insinuantes y/o comprometedoras sobre la apariencia o aspecto.
- Manifestaciones no verbales, como gestos o sonidos de carácter sexual u otros que incomoden.
- Comentarios o chistes de carácter sexual efectuados directa o indirectamente a una persona.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no accede a cooperar a requerimientos sexuales.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación, ya sea personal o sexual a pesar del rechazo.
- Realizar acercamiento físico excesivo, invadiendo el espacio personal de alguien.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, en lugares donde existe confianza de razonable privacidad (como baños), sin el conocimiento ni la autorización de todas las partes.
- Obligación a ver pornografía.
- Preguntas intrusivas personales o sexualmente explícitas.
- Invitaciones extraacadémicas no solicitadas, que puedan interpretarse con fines íntimos de carácter sexual.
- Exigencias para pasar tiempo en privado con la víctima, por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un académico.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual u otro contenido no deseado.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Uso inadecuado en la docencia de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de internet, que contengan contenido sexual, salvo que por la naturaleza del curso específico éste requiera el uso de dichas imágenes.

En qué casos no debemos hablar de acoso sexual

Las relaciones consentidas no constituyen acoso. Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse de la falta de resistencia de la víctima.

Tampoco constituirán acoso algunos comportamientos que pueden ser considerados como ofensivos o inadecuados, pero que no tienen connotación sexual.

Violencia de Género

La violencia de género consiste en actos violentos ejercidos contra una persona sólo por su género. Las acciones que consideramos violentas son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona.

Podemos distinguir al menos cinco tipos de violencia de género:

Violencia física: Corresponde a todas las formas de agresión a las mujeres que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos. La manifestación más grave de agresión física contra una mujer es el femicidio.

Violencia psicológica: Se relaciona con el intento de control a una mujer mediante amenazas, humillaciones y presión emocional, con el propósito de hacerla sentir insegura y sin control sobre su vida y decisiones.

Violencia económica: Se refiere al control hacia una mujer a través de la entrega del dinero para su mantención personal y/o de las hijas o hijos, o de otras personas que integran la familia. También constituye violencia económica cuando se apropian del dinero que la mujer ha obtenido en razón de su propio trabajo.

Violencia sexual: Cuando una mujer es obligada, mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resultan humillantes o degradantes.

Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir violencia de género.

- Tratar a una persona como inferior.
- Criticar o encontrar defectos en muchas de sus actuaciones.
- No permitirle participar en la toma de decisiones o acciones que corresponda a su cargo, rango o posición.
- Criticar a una persona sobre su apariencia física, para hacerla sentir poco atractiva, provocadora o inmoral.
- Dirigirse hacia una persona con sobrenombres.
- Manejar u ordenar a una persona con gestos, miradas, sonidos de dedos u otros.
- Tergiversar los argumentos de tal modo que una persona aparezca frecuentemente como culpable de todo lo negativo que sucede.
- Burlarse o reírse de una persona.
- Maltratar a una persona en público criticándola, rebajándola o ignorándola.
- Comparar a una persona con otra, en cualquier caso, dejándola en inferioridad.
- Solicitud de tareas o trabajos que vayan en contra de la legítima diversidad de creencias y convicciones relacionadas con la sexualidad, orientación sexual o identidad de género de sus estudiantes o subordinados.

Discriminación de género

La discriminación de género se refiere a la creencia de que un género es superior a otro y que el género supuestamente superior tiene derechos, privilegios y status diferente.

Conforme al artículo 10 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Chile a través del Decreto Supremo NO 789, de 1989, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Discriminación Arbitraria

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley NO 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación, "Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden 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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir discriminación arbitraria:

- Control o fiscalización arbitraria y recurrente de una o más personas.
- Desacreditar a una persona por su origen étnico, raza, religión o situación socioeconómica.
- Toma de decisiones basadas en prejuicios por el origen, raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica o idioma.
- Trato vejatorio por pertenecer a un tipo de religión, raza, origen étnico, posición social o identidad sexual.

MODELO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GENERO

La Ley N O 21 .369 que regula el Acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior señala que las instituciones deben contar con una política integral, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas. Contará además con una unidad responsable de implementación del Protocolo contra el acoso sexual, discriminación arbitraria, violencia y discriminación de género la que estará compuesta por:

- Rectoría
- Dirección Académica
- Dirección de Administración y RRHH

En cuanto la implementación de la política integral, CFT ALPES ha desarrollado los modelos de la siguiente manera:

Modelo De Prevención

1.Diagnóstico

La institución realizó un diagnóstico elaborado por los distintos estamentos de la institución (los/las estudiantes, los/las docentes y funcionarios/as) con el fin de identificar las distintas conductas, e interacciones que podrían generar o incrementar el riesgo al acoso sexual, discriminación, violencia de género y discriminación arbitraria en sus espacios.

Esta instancia participativa fue promovida con el fin de generar acuerdos institucionales en la materia. A partir del acta de la reunión se elaboraron los protocolos pertinentes.

2.Medidas disuasivas de conducta de acoso y discriminatorias

Nuestra Escuela promueve el buen trato las relaciones igualitarias y equitativas con el fin de prevenir situaciones que pudiesen fomentar el acoso y la discriminación.

- Evitar contacto físico innecesario, por ejemplo, caricias, tocaciones, etc.
- Evitar comentario relativos a características físicas de una persona, particularmente cuando dichos comentarios contengan impresiones relativas al aspecto físico de la misma.
- 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.
- Conversatorio, diálogo en el aula, circulares y difusión del protocolo.
- Restringir la comunicación virtual entre el cuerpo docente y los/las 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

3.Lenguaje No Sexista:

La Institución emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los discursos y documentos oficiales de la institución; en documentos, discursos y eventos producidos por las y los estudiantes; y en reuniones, clases, seminarios y otros eventos de extensión.

4. Campañas Informativas y de Difusión

Alpes fomenta al interior de la Escuela una cultura de respeto, tolerancia y de prevención de conductas atentatorias en contra de la dignidad física y moral de los integrantes de la comunidad. Se realizarán conversatorios con la comunidad estudiantil para conocer el parecer de todo y todas acerca de estas temáticas.

Se realizará una campaña a través de todos nuestros canales digitales, a nombrar Instagram, Facebook, Twitter, YouTube y en el sitio web de Alpes Escuela de Imagen y Comunicación en la sección noticias.

Se enviarán correos a toda nuestra comunidad, conformada por la comunidad estudiantil, equipos docentes, colaboradores/as y personal administrativo con la misma información de protocolos. Además, utilizaremos nuestros canales análogos ubicados en nuestra casa de Avenida República 430 como diarios murales y puntos estratégicos, invitando a toda la comunidad a informarse y revisar los contenidos compartidos desde comunicaciones.

Se realizarán talleres de formación que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia y discriminación, con los distintos estamentos de la institución.

Se informará esta nueva normativa de nuestro protocolo en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales.

En los planes de estudio: se incorpora en nuestra malla a través de la asignatura de Ética Profesional las herramientas teóricas y metodológicas para una comprensión y análisis crítico acerca de Derechos humanos las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia de género.

Encargados de la Unidad del modelo de prevención:

- Dirección Académica
- Docente
- Administrativo (a)
- Estudiante
- Dirección de Administración y RRHH

Modelo de Investigación y Sanción

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/as, funcionarios/as, los/ las estudiantes, personal docente, 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.

Ningún miembro de la comunidad educativa 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

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.

Quienes se sientan afectados por alguna de las situaciones a que se refiere el presente protocolo, tienen el derecho de denunciar los hechos, cuando estos involucren a otros integrantes de la comunidad ALPES.

Sobre las faltas de abuso sexual, discriminación arbitraria y violencia y discriminación de género:

Faltas leves: prácticas de acoso presencial o no-presencial que no involucren contacto físico y que no se realizan de manera recurrente.

Faltas graves: Situaciones de acoso que involucren contacto físico, o que no involucren contacto físico (presenciales o virtuales) que son reiteradas y que generan un ambiente hostil o amenazante. Extorsiones, amenazas u ofrecimientos de connotación sexual. 11

Faltas muy graves: Son constitutivas de delito y deben ser derivadas al sistema judicial.
Exhibicionismo, abuso sexual, intento forzado de relaciones sexuales.

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 los/las estudiantes, los/las docentes, administrativos, directivos.

Esto se hará en un espacio de acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.

La denuncia será evaluada con equidad por una comisión constituida por:

Unidad de investigación y sanción

- Dirección Académica
- Coordinación Escuela/Jefaturas de Carrera
- Administrativo (a)
- Abogado(a) de la Institución

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.

Confidencialidad

Procuraremos mantener la confidencialidad en todas las instancias desde que el denunciante solicita ayuda y consejo, así como en todas las etapas del procedimiento que tenga por objeto determinar responsabilidades.

Falta o delito en Investigación:

La Institución establece el siguiente protocolo:

- a) Alejamiento del o la denunciante de su agresor.
- b) Se informará a la familia de la situación al comprobar la falta o delito
- 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.

De las sanciones.

Para estudiantes:

- Amonestación verbal o escrita
- Condicionalidad de matrícula
- Suspensión
- Expulsión de la Institución

Para docentes y colaboradores

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión
- Desvinculación de la Institución Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador/a acosador, conforme a lo dispuesto en los Art. 63

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Para estudiantes:

- Posibilidad de reubicación de curso o sección de quien denuncia. 5 días de ausencia justificada.
- Prohibición de contacto con la víctima por cualquier medio, por un tiempo determinado
- (1 mes, 3 meses, 6 meses, la que puede ser prorrogada en caso de existir motivos que lo ameriten).
- Separación preventiva inmediata.
- Flexibilidad de trámites fijados en calendario académico, según normativa vigente.
- Cualquier otra medida que se estime pertinente, para cualquiera de las partes, según criterio del "Comisión investigadora".

Para docentes y colaboradores/as

- Cambio en ubicación del puesto de trabajo o separación temporal de funciones, para cualquiera de las partes.
- Prohibición de contacto con la víctima por cualquier medio, por un tiempo determinado (1 mes, 3 meses, 6 meses, la que puede ser prorrogada en caso de existir motivos que lo ameriten).
- Flexibilidad de trámites fijados en calendario académico.

Medidas Reparatorias

Podrán adoptarse medidas de carácter preventivo, restitutivo o reparatorio, por ejemplo:

- Apoyo profesional, por ejemplo, psicológico o legal, a la o las personas afectadas con las conductas sancionadas.
- Entrega de disculpas públicas o privadas por parte de él/la denunciado/a.
- Difusión de la verdad de lo sucedido, especialmente en casos que hayan tenido connotación pública.
- Capacitaciones, talleres u otras actividades tendientes a prevenir la repetición de estas conductas.

Instancias de Apoyo

Apoyo Psicológico: Todos los miembros de la comunidad ALPES podrán contar con orientación y apoyo psicológico a través de profesionales idóneos en esta materia del centro en convenio con ALPES.

Orientación Legal: Todos los miembros de la comunidad ALPES podrán contar con asesoría legal a través del abogado de la institución quien brindará información y orientación legal en esta materia.