

Protocolo Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ALPES

INDICE

Introducción	3
Política Integral	3
Objetivos	3
Alcance	4
Definiciones	4
Tipos de Acoso	4
Violencia de Género	5
Discriminación de Género	6
Discriminación Arbitraria	6
Modelo de Prevención	7
• Diagnóstico participativo	7
• Prevención de Riesgos	7
• Medidas Disuasivas	8
• Lenguaje no sexista	8
• Campañas informativas	9
• Programas de capacitación	9
• Inclusión de políticas	9
• Evaluación y mejora continua	9
• Unidad Modelo de Prevención	9
Modelo de Investigación y sanción	10
• Mecanismos de participación	10
• Modificación del modelo	10
• Definiciones y Conductas	11
• Procedimientos	11
• Catálogo de sanciones	11
• Aplicación de Sanciones	12
• Situaciones agravantes y atenuantes	13
• Aseguramiento de la imparcialidad	14
• Garantía de debido proceso	14
• Garantía de proporcionalidad	15
• Medidas para asegurar igualdad	15
• Mecanismo de igualdad	16
• Procedimientos y medidas para evitar revictimización y sobreposición	16
• Recepción, registro y tratamiento reservado	17
• Garantías	17
• Medidas para asegurar el avance de la investigación	18
• Medidas de protección	19
• Medidas de control y supervisión	19
• Conocimiento del modelo	19
• Medidas reparatorias	20
• Instancias de apoyo	20
• Unidad de Investigación y sanción	21

INTRODUCCIÓN

Visión y Valores Institucionales

El Centro de Formación Técnica ALPES establece en su sello formativo un pilar valórico centrado en la visión humanista. Entendemos que el desarrollo humano está intrínsecamente ligado al desarrollo societal, fundamentado en valores éticos como la dignidad, capacidad, bienestar de las personas y la diversidad. Estos valores son esenciales en nuestra sociedad actual y constituyen los fundamentos de nuestro proyecto educativo.

Compartimos los valores humanistas que son los cimientos y objetivos de la educación: respeto a la vida y dignidad humana, igualdad de derechos, justicia social, diversidad cultural y social, solidaridad humana y responsabilidad compartida por nuestro futuro común (UNESCO, 2015).

Política Integral

En este marco valórico institucional, establecemos nuestra política integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género. CFT ALPES promueve relaciones respetuosas, ambientes seguros y libres de acoso sexual y violencia de género, buen trato entre los integrantes de su comunidad educativa, sin exclusión ni discriminación.

Nos comprometemos a erradicar todas las formas de violencia mediante políticas que desmotiven, eviten, sancionen y eliminen conductas de acoso sexual, discriminación arbitraria, violencia y discriminación de género.

Objetivos

El objetivo de este protocolo es:

- Promover el derecho de todas las personas a ejercer sus derechos y libertades en un ambiente de respeto y dignidad.
- Difundir procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso y discriminación arbitraria, velando por la integridad de las personas involucradas.
- Establecer procedimientos y reglamentaciones para disuadir prácticas discriminatorias y conductas de acoso sexual dentro de la comunidad educativa.

Alcance

Este protocolo se aplica a toda la comunidad de CFT ALPES: estudiantes, personal administrativo y académico.

Definiciones Necesarias

Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual “el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de trabajo, o que provoquen efectos negativos en su situación académica” (Ley N° 21.369, Artículo 20).

El acoso sexual se reconoce como una manifestación de la violencia sexual que viven fundamentalmente las mujeres, y también personas LGTBIQA+, a propósito de las representaciones sociales e imaginarios que están en juego en torno al ser mujer y/o disidencia de género en el mundo.

Tipos de Acoso Sexual:

1. **Acoso por Chantaje (Quid pro quo):** Situación en la que una relación de poder condiciona a la víctima.
2. **Acoso por Intimidación:** Ocurre entre compañeros de estudio o trabajo, sin una relación de poder formal.

Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado no solicitado como tocamientos, roces, masajes, palmadas, pellizcos o besos.
- 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 o 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.
- Obligar 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: Actos violentos ejercidos contra una persona por su género, que afectan su identidad, sexualidad, libertad reproductiva, salud física y mental, y bienestar social.

Tipos de Violencia de Género:

1. **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.

2. **Violencia Psicológica:** Se relaciona con el intento de controlar a una mujer mediante amenazas, humillaciones y presión emocional, con el propósito de hacerla sentir insegura y sin control sobre su vida y decisiones.
3. **Violencia Económica:** Se refiere al control hacia una mujer a través de la entrega del dinero para su mantención personal y/o de sus 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.
4. **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.

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 corresponden 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, dejándola en inferioridad.
- Solicitud de tareas o trabajos que vayan en contra de la legítima diversidad de creencias, convicciones relacionadas con la sexualidad, orientación sexual o identidad de género de sus estudiantes o subordinados.

Discriminación de Género

Creencia de que un género es superior a otro, otorgándole derechos, privilegios y status distintos (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979).

Discriminación Arbitraria

Distinción, exclusión o restricción sin justificación razonable, que prive o amenace el ejercicio de derechos fundamentales (Ley N.º 20.609).

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.

MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS

Modelo de Prevención

Diagnóstico Participativo

Se realizó un diagnóstico participativo con todos los estamentos de la institución para identificar conductas e interacciones que podrían aumentar el riesgo de acoso, discriminación y violencia de género. Este diagnóstico será actualizado periódicamente mediante encuestas, entrevistas y grupos focales.

A partir de este diagnóstico se identificaron los siguientes situaciones y actividades de riesgo.

- **Actividades Extracurriculares y Sociales:** Eventos sociales y recreativos.
- **Procesos de Evaluación y Supervisión:** Relaciones de poder en evaluaciones académicas y supervisión de proyectos de título
- **Interacciones en Espacios Compartidos:** Interacciones en bibliotecas, cafeterías, áreas de descanso y plataformas virtuales.

Medidas para la Prevención de Riesgos:

- **Incorporación al plan de estudios de todas las carreras:** A partir del año 2023, se ha incorporado la asignatura de Ética Profesional y Derechos Humanos en nuestra malla curricular. Esta asignatura proporciona herramientas teóricas y metodológicas para una comprensión y análisis crítico de los derechos humanos, las relaciones sociales de género y las diversas formas de desigualdad, discriminación y violencia de género.
- **Capacitación y Sensibilización:** Talleres obligatorios para prevenir acoso, violencia y discriminación.

- **Políticas y Procedimientos Claros:** Desarrollo y difusión de políticas específicas para la denuncia y resolución de casos.
- **Creación de Espacios Seguros:** Establecimiento de espacios confidenciales para la recepción de denuncias.
- **Fortalecimiento de la Comunicación y Transparencia:** Campañas de comunicación sobre recursos y políticas institucionales.
- **Monitoreo y Evaluación Continuos:** Evaluaciones periódicas del clima institucional y la efectividad de las medidas.
- **Fomento de la Igualdad de Género:** Promoción de la igualdad en todas las actividades y procesos institucionales.
- **Apoyo y Recursos a las Víctimas:** Provisión de apoyo psicológico, legal y social a las víctimas.

Estas medidas serán revisadas y actualizadas anualmente basadas en los resultados del diagnóstico y la retroalimentación de la comunidad educativa.

Medidas Disuasivas de Conductas de Acoso y Discriminación

Nuestra institución promueve el buen trato y las relaciones igualitarias y equitativas para prevenir situaciones de acoso y discriminación.

Se evitan contactos físicos innecesarios y comentarios sobre características físicas. Se fomenta una cultura de respeto y tolerancia mediante diálogos circulares y difusión del protocolo.

La comunicación virtual entre docentes y estudiantes se restringe al correo institucional o portal académico, evitando el uso de redes sociales.

Los docentes no deben reunirse con estudiantes en espacios cerrados y se limita su participación en actividades recreativas fuera de la institución.

Lenguaje No Sexista

La institución emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los discursos y documentos oficiales, así como en actividades académicas y eventos.

Campañas Informativas y de Difusión

Se realizan campañas continuas de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas campañas incluyen seminarios, talleres, charlas y actividades en redes sociales y plataformas digitales, paneles físicos de difusión con evaluaciones periódicas para mejorar su efectividad.

Programas Permanentes de Capacitación y Especialización

- **Capacitación Inicial y Continua:** Formación integral en derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- **Especialización para Autoridades y Líderes:** Desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo en equidad de género.
- **Formación para Personal Académico:** Integración de la perspectiva de género y derechos humanos en la enseñanza.
- **Sensibilización para Personal Administrativo:** Creación de un ambiente de trabajo respetuoso y seguro.
- **Entrenamiento en Intervención y Respuesta:** Formación especializada en intervención y respuesta a casos de acoso, violencia y discriminación.

Inclusión de Políticas en los Procesos de Inducción

Se implementarán sesiones de inducción presenciales y virtuales, distribución de manuales, talleres interactivos y charlas con expertos para garantizar la comprensión y el compromiso con las políticas institucionales sobre violencia y discriminación de género.

Evaluación y Mejora Continua

Se realizarán encuestas y reuniones de retroalimentación tras cada actividad para evaluar y mejorar continuamente los programas y campañas implementados. La institución asignará un presupuesto específico para garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios.

Encargados de la Unidad del modelo de prevención:

- Dirección de Administración y RRHH
- Académico
- Administrativo (a)
- Estudiante
- Dirección de Comunicaciones y Extensión

Modelo de Investigación y Sanción

Mecanismos de Participación en la Elaboración y Modificación del Modelo de Investigación y Sanción

- **Comités Mixtos de Trabajo:** Formados por representantes de cada estamento asegurando la paridad de género. Función: desarrollar, revisar y proponer modificaciones al modelo de investigación y sanción. Frecuencia: reuniones trimestrales.
- **Asambleas Participativas:** Espacios abiertos a toda la comunidad educativa para discutir propuestas y recibir retroalimentación sobre el modelo de investigación y sanción. Frecuencia: anuales con convocatorias extraordinarias según necesidad.
- **Encuestas y Consultas:** Herramientas digitales y físicas para recolectar opiniones y sugerencias de la comunidad educativa. Frecuencia: al menos una vez al año.
- **Grupos Focales:** Reuniones con grupos representativos de cada estamento para profundizar en temas específicos relacionados con la investigación y sanción. Frecuencia: semestrales.
- **Comisión de Paridad de Género:** Supervisar y garantizar la paridad de género en todos los procesos de participación. Frecuencia: reuniones bimensuales y reportes trimestrales.

Procedimiento de Modificación del Modelo

- **Propuesta de Modificación:** Cualquier miembro de la comunidad puede presentar propuestas de modificación.
- **Revisión y Evaluación:** Las propuestas serán revisadas por los comités mixtos de trabajo.
- **Consulta y Retroalimentación:** Las propuestas revisadas serán sometidas a consulta.
- **Aprobación e Implementación:** Las modificaciones aprobadas serán implementadas y comunicadas a la comunidad educativa.

Descripción de Conductas que Configuren Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación de Género

Definiciones y Conductas:

- a. **Acoso Sexual:** Comportamiento sexual no deseado que afecta la dignidad de una persona. Ejemplos: comentarios sexuales inapropiados, gestos lascivos, envío de material sexual no solicitado, contacto físico no consensuado.
- b. **Violencia de Género:** Acto de violencia basado en el género que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o moral. Ejemplos: control sobre actividades, amenazas, agresiones físicas, insultos basados en el género.
- c. **Discriminación de Género:** Trato desfavorable basado en el género que afecte derechos y oportunidades. Ejemplos: exclusión de actividades, asignación de roles estereotipados, comentarios despectivos, obstaculización de oportunidades.

Procedimiento de Identificación y Sanción:

1. **Recepción de Denuncias:** Canales confidenciales habilitados para la recepción de denuncias.
2. **Investigación:** Investigación exhaustiva garantizando la confidencialidad y el debido proceso.
3. **Evaluación:** Un comité especializado evaluará los hallazgos y determinará si las conductas denunciadas configuran acoso sexual, violencia de género o discriminación de género.
4. **Sanción:** Aplicación de sanciones proporcionales a la gravedad de las conductas.
5. **Seguimiento y Apoyo:** Apoyo psicológico, legal y social a las víctimas durante y después del proceso de denuncia e investigación.

Catálogo de Sanciones Aplicables

Principios Generales:

- a. **Proporcionalidad:** Sanciones proporcionales a la gravedad de la conducta.
- b. **Gradualidad:** Consideración de la reincidencia y gravedad de las conductas.
- c. **Equidad:** Aplicación equitativa de las sanciones.
- d. **Transparencia:** Proceso de sanción claro y transparente.

Tipos de Conductas y Sanciones:

1. Acoso Sexual:

- a. **Conductas Menores:** Amonestación verbal, carta de advertencia, talleres de sensibilización.
- b. **Conductas Moderadas:** Amonestación escrita, suspensión temporal
- c. **Conductas Graves:** Suspensión prolongada, exclusión de actividades, remoción de cargos.
- d. **Conductas Muy Graves:** Expulsión definitiva, denuncia ante autoridades.

2. Violencia de Género:

- a. **Conductas Menores:** Amonestación verbal, carta de advertencia, talleres de sensibilización.
- b. **Conductas Moderadas:** Amonestación escrita, suspensión temporal
- c. **Conductas Graves:** Suspensión prolongada, exclusión de actividades, remoción de cargos.
- d. **Conductas Muy Graves:** Expulsión definitiva, denuncia ante autoridades.

3. Discriminación de Género:

- a. **Conductas Menores:** Amonestación verbal, carta de advertencia, talleres de sensibilización.
- b. **Conductas Moderadas:** Amonestación escrita, suspensión temporal
- c. **Conductas Graves:** Suspensión prolongada, exclusión de actividades, remoción de cargos.
- d. **Conductas Muy Graves:** Expulsión definitiva, denuncia ante autoridades.

Procedimiento de Aplicación de Sanciones:

- **Recepción y Verificación de Denuncias:** Recepción y verificación preliminar.
- **Investigación:** Investigación exhaustiva. La investigación tiene un plazo máximo de 30 días.
- **Evaluación:** Evaluación de los hallazgos por un comité especializado.
- **Comunicación y Ejecución de Sanciones:** Notificación formal y ejecución de la sanción. Las sanciones serán aplicadas a más tardar 15 días después de concluida la investigación.
- **Derecho a Apelación:** Derecho a apelar la sanción ante un comité de revisión.

Situaciones Agravantes y Atenuantes:

Objetivo: Establecer situaciones agravantes y atenuantes en la evaluación y sanción de conductas.

1. Situaciones Agravantes:

- a. Reincidencia.
- b. Abuso de Poder o Autoridad.
- c. Preplanificación.
- d. Gravedad del Daño.
- e. Conducta Colectiva.
- f. Rechazo de la Intervención.
- g. Represalia.
- h. Frecuencia.

2. Situaciones Atenuantes:

- a. Confesión y Colaboración.
- b. Ausencia de Antecedentes.
- c. Arrepentimiento Genuino.
- d. Circunstancias Personales.
- e. Acciones Preventivas.
- f. Intervención Temprana.

Procedimiento para Consideración de Agravantes y Atenuantes:

1. **Evaluación Inicial:** Identificación de situaciones agravantes y atenuantes.
2. **Informe de Investigación:** Incluir situaciones agravantes y atenuantes en el informe final.
3. **Revisión por la unidad de investigación y sanción:** Revisión antes de determinar la sanción final.
4. **Determinación de la Sanción:** Ajuste de sanción en función de la gravedad y relevancia de las situaciones.
5. **Notificación y Apelación:** Notificación formal y derecho a apelación.

Aseguramiento de la Imparcialidad en la Investigación y Sanción:

Objetivo: Garantizar la imparcialidad de los responsables de las funciones de la unidad de investigación y sanción.

Principios Generales:

- a. **Transparencia:** Procesos claros y abiertos al escrutinio.
- b. **Independencia:** Actuar de manera autónoma y sin influencias externas.
- c. **Confidencialidad:** Manejo discreto de la información obtenida.

Procedimiento para Asegurar la Imparcialidad:

- a. **Selección de los responsables:** Criterios de selección y declaración de conflicto de interés.
- b. **Formación y Sensibilización:** Capacitación continua y talleres de sensibilización.
- c. **Monitoreo de Conflictos de Interés:** Revisión periódica y autorreporte.
- d. **Procedimiento en Caso de Conflicto de Interés:** Detección, reemplazo y documentación.
- e. **Derecho a Objeción:** Presentación y evaluación de objeciones.

Garantía de Debido Proceso en la Investigación y Sanción:

Objetivo: Asegurar que los derechos de todas las partes involucradas sean protegidos.

Principios Generales:

- a. **Transparencia:** Etapas del proceso claras y accesibles.
- b. **Equidad:** Igualdad de oportunidades para presentar pruebas y argumentos.
- c. **Confidencialidad:** Protección de la privacidad de las partes.
- d. **Imparcialidad:** Investigaciones y sanciones sin prejuicios ni conflictos de interés.

Procedimiento para Garantizar el Debido Proceso:

- a. **Tipificación de Denuncia:** Comunicación formal y detallada. Se debe solicitar: Nombre, descripción física, vestuario, etc., de la persona denunciada Lugares, fechas, horarios, testigos. Descripción de los hechos. Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima. Cualquier evidencia documental. Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas

- b. **Derecho a Ser Oído:** Entrevistas y declaraciones, asistencia legal.
- c. **Acceso a la Información:** Expediente del caso y plazos razonables.
- d. **Presentación de Pruebas:** Recopilación y evaluación objetiva de pruebas.
- e. **Confidencialidad y Protección de Datos:** Manejo confidencial de información.
- f. **Imparcialidad y Ausencia de Conflictos de Interés:** Declaración y monitoreo.
- g. **Derecho a la Defensa:** Representación legal y presentación de alegatos.
- h. **Resolución y Sanción:** Decisión fundamentada y derecho a apelación.
- i. **Seguimiento y Cumplimiento:** Monitoreo y apoyo continuo.

Garantía de Proporcionalidad en la Aplicación de Sanciones:

Objetivo: Asegurar que las sanciones sean proporcionales a la naturaleza y gravedad de la conducta.

Principios Generales:

- a. **Proporcionalidad:** Sanciones correspondientes a la gravedad de la conducta.
- b. **Gradualidad:** Aplicación progresiva de sanciones.
- c. **Transparencia:** Decisiones fundamentadas y comunicadas claramente.

Procedimiento para Garantizar la Proporcionalidad:

- a. **Evaluación Inicial de la Conducta:** Recopilación y análisis de evidencias.
- b. **Clasificación de la Conducta:** Leves, moderadas, graves y muy graves.
- c. **Aplicación Gradual de Sanciones:** Sanciones específicas según gravedad.
- d. **Consideración de Agravantes y Atenuantes:** Ajuste de sanción según circunstancias.
- e. **Fundamentación de la Decisión Final:** Exposición detallada y justificación.
- f. **Derecho a Apelación:** Procedimiento y revisión de apelaciones.
- g. **Seguimiento y Evaluación:** Monitoreo de cumplimiento y evaluación continua.

Medidas para Asegurar Igualdad de Derechos y Prerrogativas para Denunciados y Denunciantes:

Objetivo: Garantizar igualdad de derechos y prerrogativas durante el proceso de investigación y sanción.

Principios Generales:

- a. **Igualdad:** Mismos derechos y prerrogativas para ambas partes.

- b. **Transparencia:** Proceso claro y comprensible.
- c. **Confidencialidad:** Protección de la privacidad.
- d. **Debido Proceso:** Trato justo y equitativo.

Mecanismos de Igualdad de Derechos y Prerrogativas:

- a. **Acceso a la Información:** Expediente del caso y notificación formal.
- b. **Derecho a Ser Oído:** Entrevistas y declaraciones, representación legal.
- c. **Presentación de Pruebas:** Recopilación y evaluación objetiva de pruebas.
- d. **Participación en Audiencias:** Oportunidad de participar y presentar argumentos.
- e. **Confidencialidad y Protección:** Protección de la privacidad y entorno seguro.
- f. **Derecho a Apelación:** Procedimiento de apelación y revisión imparcial.

Procedimiento para Garantizar Igualdad de Derechos:

- a. **Inicio del Proceso:** Notificación formal y acceso igualitario a información.
- b. **Durante la Investigación:** Oportunidad equitativa para presentar pruebas.
- c. **Decisión y Sanción:** Fundamentación y comunicación clara de la decisión.
- d. **Apelación y Revisión:** Procedimiento de apelación y revisión imparcial.

Procedimientos y Medidas para Evitar la Revictimización y Sobreexposición de la Parte Denunciante:

Objetivo: Establecer procedimientos y medidas específicas para evitar la revictimización y sobreexposición de la parte denunciante.

Principios Generales:

- a. **Confidencialidad:** Protección rigurosa de la identidad y privacidad.
- b. **Sensibilidad:** Tratamiento respetuoso y comprensivo.
- c. **Protección:** Medidas para garantizar seguridad y bienestar.

Procedimientos y Medidas Específicas:

- a. **Recepción de Denuncias:** Canales confidenciales y entrevistas en entornos seguros.
- b. **Asignación de Personal Sensibilizado:** Entrenamiento especializado y contacto único.
- c. **Manejo de Información y Confidencialidad:** Protección de identidad y comunicación respetuosa.
- d. **Entrevistas y Recopilación de Pruebas:** Reducción de entrevistas y métodos alternativos.
- e. **Medidas de Protección Durante el Proceso:** Órdenes de protección y modificación de horarios.

- f. **Acompañamiento y Apoyo:** Apoyo psicológico y asesoría legal.
- g. **Procedimientos de Investigación:** Equipo sensibilizado y reuniones en entornos seguros.
- h. **Decisión y Comunicación de Resultados:** Notificación personalizada y explicación clara.
- i. **Seguimiento y Evaluación:** Monitoreo continuo y evaluación de procedimientos.

Medidas Específicas para Asegurar la Recepción, Registro y Tratamiento Reservado de la Denuncia:

Objetivo: Garantizar que las denuncias sean recibidas, registradas y tratadas de manera confidencial y reservada.

Principios Generales:

- a. **Confidencialidad:** Protección rigurosa de la identidad y la información.
- b. **Seguridad:** Tratamiento seguro y reservado de las denuncias.
- c. **Transparencia y Eficacia:** Procedimientos claros y efectivos.

Medidas Específicas:

- a. **Recepción de Denuncias:** Canales confidenciales y oficina de atención especializada.
- b. **Registro de Denuncias:** Sistema de registro seguro y codificación de identidades.
- c. **Tratamiento de Denuncias:** Acceso restringido y protocolos de confidencialidad.
- d. **Procedimiento de Comunicación:** Notificación segura y entrevistas privadas.
- e. **Monitoreo y Seguimiento:** Seguimiento confidencial y evaluación regular.
- f. **Protección de Datos:** Cumplimiento de normativas y auditorías de seguridad.
- g. **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Informes periódicos y documentación detallada.

Garantías de Acceso a Todas las Piezas de la Investigación para Denunciantes y Denunciados:

Objetivo: Asegurar acceso equitativo a todas las piezas de la investigación.

Principios Generales:

- a. **Transparencia:** Proveer acceso claro a la información.
- b. **Equidad:** Garantizar revisión y uso de información.
- c. **Confidencialidad:** Protección de datos sensibles.

Procedimiento para el Acceso a Piezas de la Investigación:

- a. **Notificación Inicial:** Comunicación formal y detallada.
- b. **Acceso a Documentación:** Plazos claros para el acceso a las piezas.
- c. **Revisión y Copia de Documentos:** Entornos seguros para la revisión y copia.
- d. **Situaciones de Excepción:** Protección de testigos y terceros.
- e. **Derecho a Réplica y Presentación de Pruebas Adicionales:** Oportunidad de réplica y presentación de pruebas adicionales.
- f. **Apelación:** Acceso continuo durante la apelación y plazos claros.
- g. **Documentación y Registro:** Registro detallado y archivos confidenciales.
- h. **Formación y Sensibilización:** Capacitación continua y sensibilización de la comunidad.

Medidas para Asegurar el Desarrollo y Avance Ágil de la Investigación:

Objetivo: Asegurar que las investigaciones se desarrollen con celeridad y sin dilaciones injustificadas.

Principios Generales:

- a. **Celeridad:** Investigaciones prontas y justas.
- b. **Eficiencia:** Uso eficaz de recursos y tiempo.
- c. **Transparencia:** Plazos claros y comunicados.

Procedimientos y Medidas Específicas:

- a. **Recepción de Denuncias:** Registro oficial y notificación inicial dentro de plazos establecidos.
- b. **Designación del Equipo de Investigación:** Designación y comunicación rápidas.
- c. **Planificación de la Investigación:** Reunión inicial y calendario detallado.
- d. **Recopilación de Pruebas y Entrevistas:** Inicio y conclusión de recopilación dentro de plazos específicos.
- e. **Revisión y Análisis de Pruebas:** Revisión y elaboración de informe preliminar.
- f. **Decisión Final:** Toma de decisión final y comunicación formal.
- g. **Apelación:** Plazos claros para la presentación y revisión de apelaciones.
- h. **Seguimiento y Evaluación:** Seguimiento continuo y evaluación final.

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/s víctima/s por cualquier medio, por un tiempo determinado
- (1 mes, 3 meses, 6 meses, la que puede ser prorrogada en caso de existir motivos que la 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 académicos/as y funcionarios/as:

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

Medidas de Control y Supervisión:

- **Registro de Plazos y Cumplimiento:** Monitoreo y elaboración de informes de progreso.
- **Auditorías Internas:** Revisiones periódicas y recomendaciones de mejora.
- **Capacitación del Personal:** Formación continua en gestión eficiente del tiempo.
- **Documentación y Registro:** Archivos detallados y transparencia en la documentación.
- **Comunicación y Transparencia:** Actualización regular a las partes y acceso a información.

Medidas para Asegurar el Conocimiento del Modelo de Investigación y Sanción por la Comunidad Académica:

Objetivo: Garantizar que la comunidad académica conozca el modelo de investigación y sanción.

Principios Generales:

- a. **Transparencia:** Información clara y accesible.
- b. **Accesibilidad:** Acceso a la información relevante.
- c. **Capacitación:** Programas continuos de formación y sensibilización.

Medidas Específicas:

- a. **Difusión de Información:** Manual de procedimientos, plataforma digital, boletines informativos.
- b. **Capacitación y Sensibilización:** Talleres, seminarios, capacitación inicial y continua.
- c. **Materiales Informativos:** Guías rápidas, afiches, videos educativos.
- d. **Sesiones de Información y Consultoría:** Charlas informativas, consultoría permanente.
- e. **Transparencia y Comunicación:** Informe anual, encuestas de opinión.
- f. **Acceso a Recursos y Apoyo:** Líneas de apoyo, documentación accesible.
- g. **Documentación y Registro:** Base de datos de capacitación, archivos de difusión.
- h. **Evaluación y Mejora Continua:** Monitoreo de efectividad, retroalimentación de la comunidad.

Medidas Reparatorias

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

1. Disculpas escritas, privadas o públicas de parte de la persona agresora.
2. Apoyo profesional, por ejemplo, psicológico o legal, a la o las personas afectadas con las conductas sancionadas.
3. Difusión de la verdad de lo sucedido, especialmente en casos que hayan tenido connotación pública.
4. Capacitaciones, talleres u otras actividades tendientes a prevenir la repetición de estas conductas.

Instancias de Apoyo

1. Apoyo Psicológico: Todos los miembros de la comunidad ALPES podrán contar con orientación y apoyo psicológico a través de profesionales idóneos.
2. Orientación Legal: a través de la Señora Javiera Silva Urzúa, Abogada, se brindará información y orientación legal a toda la comunidad de ALPES.

Unidad de investigación y sanción

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

Estas medidas buscan asegurar que la comunidad académica de CFT ALPES esté bien informada sobre el modelo de investigación y sanción, promoviendo un entorno de transparencia y equidad.

CFT ALPES se compromete a mantener un entorno educativo seguro, respetuoso y equitativo, en conformidad con la Ley N.º 21.369, fortaleciendo así la lucha contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.