

2024

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

LEY 21369

CONTENIDO

MODELO DE INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACION DE GÉNERO.	2
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	4
RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN, SANCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA O LAS VÍCTIMAS.	6
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.	7
A.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	7
B.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7
C.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	8
SANCIONES ASOCIADAS A ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CUANTO A SU GRAVEDAD	9
MEDIDAS ORIENTADAS A ASEGURAR EL DESARROLLO Y AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN.	10
FASE INVESTIGATIVA.....	10
CIERRE INVESTIGATIVO	10
MEDIDAS DIRIGIDAS A PROTEGER A LAS VÍCTIMAS DURANTE LA INVESTIGACIÓN	11
GARANTÍA DE ACCESO DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES Y DENUNCIADAS A TODAS LAS PIEZAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
MEDIDAS DE REPARACIÓN A LA/S VÍCTIMAS	12
MEDIDAS DE APOYO A LA/S VÍCTIMAS.....	12
MEDIDAS QUE GARANTICEN EL CONOCIMIENTO, POR PARTE DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA, DE LA EXISTENCIA DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.	13
FORMULARIO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO	13

MODELO DE INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACION DE GÉNERO.

El Centro de Formación Técnica Juan Bohon se compromete con las medidas que conforman este **modelo de investigación y sanción**, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en definir las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos.

El modelo de investigación y sanción considera procedimientos de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, una comisión especializada para investigar y sancionar, dotados de independencia, con personal debidamente capacitado y con recursos presupuestarios.

El presente modelo será de aplicación a las situaciones de investigación y sanción frente al **acoso sexual, violencia y discriminación de género**, que se produzcan durante el desarrollo de actividades académicas u otras, tales como:

Dentro de la institución

- a) En los lugares de uso común como salas de clases, baños, vestidores, talleres, laboratorios, cafetería, biblioteca, hall central, lugares de esparcimiento internos o externos, entre otros, se trate o no de actividades académicas y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, colaborador, estudiante o personas que desarrollen otras funciones.

Fuera de las dependencias de la institución, siempre que:

- a) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, colaborador/a, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución, o alguno de sus estudiantes
- b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o colaboradores de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, o colaborador.
- c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente o colaborador.
- d) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

Este modelo de investigación y sanción considera la tipificación de faltas, las que pueden ser de carácter leve, grave o gravísima.

Se considera:

Falta Leve: Cualquier conducta manifiesta en el modelo.

Falta Grave: Cualquier conducta manifiesta en el modelo con, a lo menos, una agravante.

Falta Gravísima: Cualquier conducta manifiesta en el modelo con, a lo menos, dos agravantes.

El proceso de sanción, dentro de la normativa contra el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación, debe considerar circunstancias agravantes y atenuantes, las que pueden influir en la determinación de la responsabilidad y la gravedad de las consecuencias para el infractor. El presente modelo considera las siguientes circunstancias a ser consideradas en la elaboración de las sanciones:

Circunstancias Agravantes:

1) **Repetición:** La reiteración de conductas ya sancionadas con anterioridad en el ámbito del acoso sexual, violencia de género o discriminación puede agravar la responsabilidad del infractor, especialmente si se ha advertido previamente sobre su comportamiento inapropiado. El solo hecho de ser un acto repetitivo, agrava la situación y aumenta la gravedad de la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

2) **Abuso de poder:** Si el infractor o infractora ocupa una posición de autoridad sobre la o las víctimas, como un profesor, jefatura o cualquier otra situación que implique dependencia directa entre denunciante y denunciado(a). Bajo estas circunstancias, el acto que constituye abuso de poder, es perpetrado por quien se vale de su posición de poder para cometer el acoso o la violencia, lo que para este modelo agrava la situación y aumenta la gravedad de la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

3) **Intimidación o Coerción:** El uso de intimidación, amenazas o coerción para mantener, disimular o encubrir el acoso sexual, la violencia de género o la discriminación puede agravar la responsabilidad del infractor y aumentar la severidad de la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

4) **Daño psicológico o físico:** Si el acoso sexual, la violencia de género o la discriminación resultan en daño psicológico o físico para la víctima, esto puede agravar la responsabilidad del infractor y justificar una sanción más severa conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

Circunstancias Atenuantes:

1) **Colaboración en la investigación:** Si el infractor coopera plenamente en la investigación del incidente y proporciona información útil para esclarecer los hechos, esto puede ser considerado como una circunstancia atenuante que influye en la decisión sobre la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

2) **Ausencia de antecedentes:** Si el infractor no tiene antecedentes previos de comportamiento inapropiado o infracciones similares, esto puede ser considerado como una circunstancia atenuante que reduce la gravedad de la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

3) **Arrepentimiento genuino:** Si el infractor muestra un arrepentimiento genuino y una voluntad de cambiar su comportamiento, esto puede ser considerado como una circunstancia atenuante que reduce la severidad de la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

4) **Impacto de la sanción en la educación o carrera del infractor:** Si la imposición de una sanción severa tendría un impacto desproporcionado en la educación o carrera del infractor, esto puede ser considerado como una circunstancia atenuante que influye en la decisión sobre la sanción conforme a la escala dispuesta en el modelo de sanción, dispuesta para tal efecto.

Es importante considerar estas circunstancias agravantes y atenuantes de manera equitativa y objetiva en cualquier proceso de sanción, asegurando que se respeten los derechos tanto de la víctima como del infractor, y que se promueva la justicia y la seguridad en el ambiente al interior del CFT Juan Bohon.

En los casos de comisión de delitos (abuso sexual, violación y las amenazas contra la integridad física, entre otros, los antecedentes deberán remitirse al Ministerio Público para su adecuado tratamiento, mediante los procedimientos legales en vigor.)

Se podrán sancionar a todos/as aquellos/as, en su calidad de autor/a, cómplice o encubridor/a.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

El presente modelo tiene como propósito establecer un procedimiento único de recepción de denuncias por parte de **todos/as los/as estudiantes, docentes, directivos/as y colaboradores/as**, cuando se consideren afectados por alguna conducta de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, atribuible a alguna persona que se desempeñe como docente, colaboradores/as, estudiantes y/o personas que prestan servicios al Centro, sea personal propio o procedente de otras empresas.

El Centro de Formación Técnica Juan Bohon, al implantar este modelo, asume su compromiso de erradicar, investigar, sancionar, proteger y reparar cualquier manifestación frente al acoso sexual, violencia y la discriminación de género, por tanto, se sancionará a quien incurra en una conducta ofensiva como también a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todos/as los/as estudiantes, docentes, directivos/as y colaboradores/as, tiene el deber de respetar los derechos fundamentales de todos/as en cuanto conformamos el Centro de Formación Técnica Juan Bohon, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

En efecto, el Centro sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar toda su autonomía de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo y de formación libre acoso sexual, violencia y la discriminación de género.

El presente Modelo de Investigación y sanción reconoce la **Denuncia formal**, como el acto inicial del procedimiento de investigación y sanción. la Denuncia formal implica la presentación de un relato detallado de los hechos

ocurridos, identificando al causante o victimario, así como tiempo y lugar de ocurrencia de los hechos. El presente modelo reconoce 2 instancias formales para la generación de la Denuncia formal y que constituyen sus mecanismos de denuncia:

- a. Denuncia Directa Virtual: A través del **Formulario Único de Denuncias** ubicado en el sitio web www.juanbohon.cl/educacion-libre-de-violencia, el que deberá contener la identificación de la persona afectada y del denunciado, un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia, señalando fecha y lugar en que ocurrieron.
- b. Denuncia Directa Presencial: es decir, de manera presencial en la **Unidad de Género y Convivencia**. Deberá considerar los mismos datos señalados en la letra precedente e ingresarlos en el **Formulario Único de Denuncias**, dispuesto en el sitio web.

No se considerará como Denuncia Formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante la Unidad de Género y Convivencia, salvo que la persona denunciante, manifieste la intención de activar mediante dicho relato, los mecanismos de investigación y sanción disponibles para el efecto.

Este proceso de Denuncia formal que define este modelo incluye las siguientes etapas o fases:

- A) Recepción de la Denuncia: la que se centralizará a través del Formulario Único de Denuncias, disponible a través de la página institucional.
- B) Registro de la Denuncia: La Información de la denuncia será resguardada por la Unidad de Género y Convivencia, como parte del registro centralizado de denuncias y procesos. La información contenida en dichos registros tendrá carácter de reservado y podrá utilizarse sólo con fines estadísticos, evitando en todo momento la señalización de nombres y datos personales de los afectados.
- C) Nombramiento de Investigador: que por definición institucional recaerá en el Secretario General y de Estudios o en su ausencia, a quien Rectoría defina.
- D) Medidas de Protección Inmediatas: El Investigador podrá establecer la implementación rápida de medidas de protección para la parte denunciante, que pueden incluir cambios de horarios, medidas de no contacto, y asesoramiento legal y psicológico.

En caso de recepcionar una denuncia emitida por terceros, se considerará válida y se iniciará el proceso, sólo en aquellos casos que la persona afectada manifieste su consentimiento, y cuando los hechos no involucren la concurrencia de un delito. De ocurrir lo anterior, se prestará el acompañamiento declarado en los modelos y su respectiva derivación al Ministerio Público.

RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN, SANCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LA O LAS VÍCTIMAS.

Para garantizar que los responsables de las funciones de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género actúen con imparcialidad y sin conflictos de interés o prejuicios, se establecen los siguientes mecanismos:

- 1) **Investigador:** El Centro define que el **Secretario General y de Estudios** será el responsable del proceso de Investigación emanado de una Denuncia Formal recibida por los mecanismos ya descritos. El encargado de la investigación deberá, conforme al **principio de imparcialidad** deberá declarar de manera simple su consentimiento y a su vez, revelar cualquier posible **conflicto de interés** que pudiera afectar su capacidad para actuar de manera justa. En caso de existir conflictos de interés, deberá ser sustituido en la labor investigativa por otro profesional, que asegure la neutralidad del proceso.
- 2) **Comisión Especializada de Sanción:** La Rectoría a la luz de los antecedentes y del informe de la investigación, convocará a una Comisión Especializada de Sanción, la que estará integrada por tres **(3) comisionados**, incluido el Investigador, que contemple personal de diferentes áreas y jerarquías dentro de la institución, incluyendo, cuando sea posible y pertinente, representantes estudiantiles. Esto ayuda a mitigar los riesgos de prejuicios y asegura una perspectiva más equilibrada y objetiva.
- 3) **Protección y reparación a la/s víctima/s:** El Psicólogo Institucional, en concordancia con el Investigador y la Comisión Especializada, asumirá las labores de protección y reparación para la o las víctimas de los hechos investigados. Cuando su competencia profesional o las necesidades del caso lo ameriten, podrá apoyar la derivación a instancias externas que puedan cumplir con el objetivo de proteger y dar reparación a la o las víctimas.
- 4) **Seguimiento:** será la Unidad de Género y Convivencia la encargada de realizar el seguimiento de las medidas adoptadas y de solicitar apoyo, extensión y cualquier otra acción necesaria para el cumplimiento cabal de lo dispuesto en la resolución emitida por la institución como sanción a los hechos investigados.

Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar, teniendo en consideración que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El **Secretario General y de Estudios** junto a los integrantes de la comisión especializada cumplirá de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión especializada.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Todos/as los/as estudiantes, docentes y colaboradores/as, tiene el deber de respetar los derechos fundamentales de quienes conforman el Centro de Formación Técnica Juan Bohon, así como de aquellas que presten servicios de manera externa; los que se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas. El incumplimiento de estos principios será investigado de acuerdo a lo establecido en la Política Integral y el presente modelo.

A.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Para el Centro, son conductas constitutivas el acoso sexual no verbal, acoso sexual verbal y escrito, acoso sexual físico y acoso sexual virtual. En el siguiente cuadro, se detallan las conductas constitutivas de acoso sexual según su tipificación y falta.

Conducta	Falta Leve	Falta Grave	Falta Gravísima
Acoso sexual no verbal	<ul style="list-style-type: none"> Miradas persistentes o sugerentes Gestos Silbidos Sonidos de carácter sexual 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de imágenes y objetos pornográficos 	
Acoso sexual verbal y escrito	<ul style="list-style-type: none"> Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Insinuaciones o proposiciones sexuales. Llamadas o notas con connotación sexual. 	
Acoso sexual físico	Contactos físicos sin consentimiento (abrazos y apretones)	Contactos físicos sin consentimiento (roces) Realización de gestos indecorosos.	Contactos físicos sin consentimiento Besos Acercamientos o persecuciones, entre otros.
Acoso sexual virtual		Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías)	Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras. Difusión de carácter sexual sobre otra persona. - Exhibición de pornografía.

B.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para el Centro, son conductas constitutivas de violencia de género: violencia verbal, violencia sexual, violencia física y violencia psicológica. En el siguiente cuadro, se detallan las conductas constitutivas de violencia de género según su tipificación y falta.

Conducta	Falta Leve	Falta Grave	Falta Gravísima
Violencia de Género Verbal		Humillación pública. Insultos.	Amenazas
Violencia de Género Sexual		Acoso sexual	Violación Abuso sexual
Violencia de Género Física		Empujones	Bofetada Golpes Quemaduras Mordiscos Mutilaciones
Violencia de Género Psicológica	Desinformación	Hostigamiento Aislamiento	Comportamiento amenazante

C.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Para el Centro, son conductas constitutivas de discriminación de género, las que se detallan en el siguiente cuadro, según su tipificación y falta.

Conducta	Falta Leve	Falta Grave	Falta Gravísima
Discriminación	Burlas, bromas relativas a características estéticas o físicas de diversidad sexual .	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminación en el ámbito laboral. - Brecha salarial de género. - Discriminación en el ámbito académico (carreras masculinizadas/feminizadas) 	<ul style="list-style-type: none"> - Distinción, exclusión o restricción injustificada basada en el sexo, orientación sexual o la identidad de género. - Distinción, exclusión o restricción injustificada basada en el origen de la persona (Pueblos indígenas, nacionalidad, religión, clase social, etc.)

SANCIONES ASOCIADAS A ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CUANTO A SU GRAVEDAD

El Centro ha definido conforme a la Ley, las sanciones asociadas a conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género de acuerdo a su naturaleza y gravedad, considerando las características de los hechos sancionados, la determinación de las circunstancias que agravan o atenúan la responsabilidad de quienes cometen estos actos.

En el siguiente cuadro, se detalla la tipificación, las sanciones asociadas y los distintos estamentos a los que podrían ser aplicados.

Tipificación Sanción	Sanciones asociadas	Estudiante	Colaborador/a	Docente
Leve	Amonestación verbal	X	X	X
	Amonestación escrita	X	X	X
Grave	Suspensión temporal para el ejercicio de ciertas funciones laborales para la persona denunciada	-	X	X
	Suspensión temporal para el ejercicio de ciertas funciones académicas para la persona denunciada	-	-	X
	Suspensión temporal para el ejercicio de ciertas funciones académicas para la persona denunciada	X	-	-
Gravísima	Pérdida definitiva de matrícula (alumno regular)	X	-	-
	La remoción en el cargo para el caso de los colaboradores en virtud de la gravedad de los hechos sancionados, son estipulados en el Código de Ética y en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Centro.	-	X	-
	La remoción del cargo para el caso de docentes en virtud de la gravedad de los hechos sancionados, estipulados en el Código de Ética.	-	-	X

Obs.: En el caso de los prestadores de servicio a partir del resultado de la investigación se evaluará la sanción en función de la falta.

MEDIDAS ORIENTADAS A ASEGURAR EL DESARROLLO Y AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN.

Las denuncias formuladas no podrán ser anónimas. El Centro garantizará la confidencialidad de las partes afectadas, reserva y resguardo de la información, para evitar la difusión de su contenido por terceros.

Con el propósito de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia frente al acoso sexual, violencia y discriminación de género, el Centro cuenta con un correo electrónico de uso exclusivo al que sólo tendrá acceso la encargada de la unidad de género responsable de investigar la denuncia.

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

FASE INVESTIGATIVA

Recepcionada una denuncia, el Investigador tomará contacto con la parte denunciante y posterior a ello, deberá informar a la/s persona/s denunciada/s, que se encuentra/n en proceso de investigación, así como también por el o los cargos que se le denuncia, y citándolos a una reunión para que puedan presentar sus descargos al respecto. El proceso de investigación deberá concluir en un plazo máximo de **quince días (15) hábiles**, prorrogable por otros **cinco días (5) hábiles**, desde la fecha de recepción de la denuncia emitiendo un informe a la comisión especializada.

El o la Investigador(a) deberá proveer las instancias y mecanismos para resguardar la revictimización (exposición reiterada e injustificada) del relato por parte de la víctima, denunciante y testigos. Para ello contará con la denuncia digital, que se recepcionará a través del canal de denuncia digital alojado en el sitio web del Centro. Toda declaración deberá ser transcrita y firmada por la parte denunciante y sus testigos, así como de la parte denunciada como de sus testigos. El o la Investigador(a) podrá disponer de medios digitales para generar las declaraciones de la víctima, denunciante y sus testigos. Ellos podrán aceptar o no, la grabación de sus declaraciones, pero no podrán dejar de firmar las misma de manera escrita.

Las entrevistas videograbadas o declaraciones de audio confidencial podrán ser integradas al proceso de declaraciones siempre y cuando la víctima, denunciante o sus testigos lo permitan.

CIERRE INVESTIGATIVO

Una vez que el/la responsable del proceso de investigación, haya concluido la etapa de recolección de información, se deberá reunir con la **Comisión Especializada de Sanción**, en un plazo máximo de **dos días (2) hábiles**, para revisar los antecedentes y definir las sanciones conforme a lo dispuesto en este Modelo.

Finalmente, se emitirá una resolución informando los resultados de la investigación, tanto al denunciante como denunciado/a, en un plazo no superior a **dos días (2) hábiles posteriores**.

Si la víctima o victimario/a no están conforme con la resolución, podrán apelar ante la comisión especializada, en un plazo máximo de **tres días (3) hábiles**, aportando nuevos antecedentes. Esta comisión se reunirá para evaluar los nuevos antecedentes que le permitan corregir, rectificar y/o ratificar lo ya resuelto, en un plazo de **dos días (2) hábiles**.

Una vez cerrada la investigación, la encargada de la unidad de género, deberá realizar un seguimiento respecto del cumplimiento de las medidas adoptadas.

MEDIDAS DIRIGIDAS A PROTEGER A LAS VÍCTIMAS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

Las medidas de protección son las que tienen como finalidad velar por la seguridad de la/s víctima/s, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género.

En todo momento se asegurará a la persona afectada contar con medidas de orientación y acompañamiento las que serán proporcionadas por el/la psicólogo/a, quien llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud mental de la víctima.

La institución se encuentra legalmente habilitada para adoptar, durante la investigación, medidas para la protección de la/s víctima/s, con el propósito de minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género, éstas podrán ser: adecuaciones curriculares, prohibición de contacto, adecuaciones laborales, suspensión de las funciones, apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.

Cualquier medida que se adopte, para la protección de la víctima, debe ser con su consentimiento, de tal manera que no altere sus actividades al interior de la comunidad educativa.

GARANTÍA DE ACCESO DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES Y DENUNCIADAS A TODAS LAS PIEZAS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los principios rectores declarados en la política integral de la institución, que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género, el Centro garantiza tanto a la víctima como al victimario su derecho a acceder a todas las pruebas recopiladas durante la investigación.

No obstante lo anterior, es del caso señalar que la reserva del expediente se realizará hasta el cierre de la investigación, con el propósito de resguardar la honra de la/s persona/s frente a denuncias falsas o maliciosas destinadas a dañar su prestigio o reputación y, al mismo tiempo, propende a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso, toda vez que permite que la investigación se realice sin interferencias.

Una vez concluidas las indagaciones respectivas y formulados los cargos, en caso de que así fuera, tanto la parte denunciante como la denunciada pueden aportar las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarias para su adecuada defensa.

En resumen, las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género se mantendrán en reserva hasta se haya concluido la investigación y se formulen y notifiquen los respectivos cargos, luego la/s persona/s denunciante/s y denunciada/s podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación.

MEDIDAS DE REPARACIÓN A LA/S VÍCTIMAS

Las medidas de reparación son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y discriminación de género.

Las medidas consideradas para reparar a la/s víctimas/s son las siguientes, entre otras:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el/la responsable y la víctima, o bien, decretarse por la institución, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

MEDIDAS DE APOYO A LA/S VÍCTIMAS

Para efectos de establecer el cumplimiento de esta exigencia legal, serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y

- Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la institución.

MEDIDAS QUE GARANTICEN EL CONOCIMIENTO, POR PARTE DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA, DE LA EXISTENCIA DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

La socialización del modelo de investigación y sanción hacia la comunidad del Centro, debe contemplar los procedimientos de denuncia, las etapas y plazos de los procesos y las acciones que pueden tomarse como consecuencia de este.

Para materializar esta socialización se realizarán las siguientes acciones:

- Infografías físicas y digitales
- Capsulas informativas a través de redes sociales y/o sitio web.
- Reuniones con delegados de cursos.
- Reuniones con grupos de estudiantes.
- Reuniones con colaboradores/as.

FORMULARIO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO

El Formulario Único para Denuncias está dispuesto en el sitio web institucional www.juanbohon.cl/educacion-libre-de-violencia y tiene como finalidad recabar de manera reservada y no revictimizante los antecedentes de los hechos constitutivos de la denuncia.

Para acceder de manera más directa, el link de acceso es el siguiente: <https://forms.gle/TdabXHLDUcQ9UbpD6>

