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

Título I: Compromiso institucional

En consonancia con su proyecto educativo e institucional, abocado a formar estudiantes en un sentido integral, conforme a valores de inspiración cristiana, y promover espacios laborales y académicos en los que prime la sana convivencia y el respeto a la dignidad de la persona, la empatía y la consideración en el trato con el otro, el CFT ENAC asume los siguientes compromisos:

a) Promover un ambiente laboral, académico y estudiantil donde se excluya todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre los miembros de su comunidad y demás destinatarios de este protocolo.
b) Implementar acciones tendientes a sensibilizar y capacitar a todos sus estamentos en materias de perspectiva de género y diversidad.
c) Promover que las condiciones de trabajo o de estudio no impliquen discriminaciones en materias de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
d) Difundir entre los miembros de su comunidad y demás destinatarios de este protocolo lo que se entiende por acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo el procedimiento de denuncia por conductas vulneratorias.

Título II: Disposiciones generales

1. Objeto

El protocolo tiene por objeto regular el procedimiento a seguir en caso que se produzcan conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género (en adelante, también AVD) entre los miembros de la comunidad CFT ENAC y demás destinatarios del presente instrumento; así como promover los

principios y valores por los que se debe guiar una sana convivencia, reforzando el respeto y reconocimiento a la dignidad y diversidad de las personas.

Sin perjuicio de lo anterior, este procedimiento no obsta a la interposición de las acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Quedan afectos al presente protocolo todos los estamentos de la comunidad CFT ENAC, incluyéndose, entre otros, a estudiantes; quienes ejerzan funciones de docencia, administrativas u otras[1]; autoridades y miembros de su Junta Directiva, independiente si se encuentran vinculados a la institución mediante nombramientos, contratos de trabajo u honorarios, u otros de similar naturaleza.

Con todo, tratándose de conductas de acoso sexual laboral que se produzcan entre trabajadores de la institución, se aplicará el procedimiento que al efecto contempla el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Por su parte, aquellas personas que no formen parte de la comunidad CFT ENAC, pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones análogas, se encontrarán sujetas a las sanciones o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la institución, y a la normativa interna sobre la materia incorporada en estos y que sea aplicable. Lo anterior, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren y de las medidas cautelares que se adopten a favor de las víctimas de las conductas tratadas en el presente documento.

2.2. Las disposiciones contenidas en el presente protocolo son extensivas a las conductas realizadas en cualesquiera de las dependencias del CFT ENAC destinadas a docencia, aprendizaje u otros fines, o bien fuera de ellas, cuando ellas se produzcan en el marco de actividades convocadas, desarrolladas u organizadas por la institución, sus docentes, académicos, administrativo, autoridades u otras personas que desempeñen otro tipo de funciones, o uno o más de sus estudiantes, sean éstas de naturaleza académica, laboral o extraprogramática, especialmente cuando dichas situaciones o hechos afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos del CFT ENAC, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil u humillante en él.

3. Principios orientadores

3.1. Diligencia y celeridad

[1] La Circular N°1 de 2023 en su punto 4.8 letra a) especifica estas categorías, respecto de quienes cursan programas de posgrado, incluyendo diplomados y otros cursos; en la letra b), quienes ejerzan funciones de docencia, administración e investigación; y, letra c) otras funciones tales como ayudantes, becarios u otros.

Tanto la investigación como la dictación de la resolución deben realizarse con celeridad y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en un plazo razonable con resguardo de las garantías debidas.

3.2. Respeto y protección a las personas

Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

Las actuaciones y diligencias a que den lugar las denuncias presentadas se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes, no pudiendo ninguna de las personas involucradas ser objeto de malos tratos como consecuencia de la activación de este protocolo, velando de esta manera por el respeto y protección tanto de el(la) denunciante y denunciado(a).

3.3. Confidencialidad

Se respetará la confidencialidad de la información recabada durante la recepción y tramitación de la denuncia, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, siendo de carácter reservado para terceros ajenos a la investigación.

Las personas que intervengan en el presente protocolo tienen prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario que diga relación con alguna de las personas involucradas y/o las etapas que contempla este procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del Título V del presente instrumento, Secretaría General llevará un sistema de recepción y registro centralizado, estadístico, completo y confidencial denominado "**Registro de AVD**", de todas las denuncias ingresadas por los hechos regulados en este protocolo, para la evaluación del inicio de los procedimientos especiales de investigación y sanción.

Excepcionalmente, se eximirá a las personas intervinientes de su deber de reserva en caso que exista requerimiento judicial del Ministerio Público o bien de otros órganos gubernamentales competentes.

3.4. Principios de igualdad e imparcialidad

Durante la tramitación del procedimiento se velará por la igualdad de todas las partes que intervengan, entendiéndose por tal el derecho a hacer presentaciones y a la correspondiente defensa en los términos y condiciones que señale este protocolo y demás reglamentación interna institucional aplicable.

Los cargos designados para la investigación y resolución de las denuncias deberán mantener una conducta imparcial y objetiva, adecuando su actuar a la normativa legal y reglamentaria vigente y evitando incurrir en juicios de valor, sesgos o comportamientos estigmatizantes.

En el evento que uno de los cargos designados presente un conflicto de interés, éste deberá ser informado, pudiendo la persona implicada quedar inhabilitada para participar en el proceso de investigación y resolución.

3.5. Debido proceso

Durante la tramitación del protocolo, se deberá velar por el cumplimiento y resguardo de principios procedimentales mínimos a favor de denunciantes y denunciados, como lo son la equivalencia o equilibrio en las posibilidades e instancias de presentación y aporte de pruebas o antecedentes; el derecho a ser notificado; conocer los cargos aducidos; ser oído y presentar alegaciones o descargos; tener acceso a las piezas de la investigación una vez que esta concluya y se formulen los cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628; conocer la resolución que se pronuncie y solicitar su revisión mediante el acceso a los recursos que establece este protocolo, si lo estima pertinente.

En caso de que la parte denunciante o denunciada tenga intención de ser representada en el proceso de investigación y sanción por parte de terceros, deberá otorgar poder simple ante notario; o, concurriendo para ello de manera presencial cualquiera de dichas partes a otorgar poder especial ante la Secretaría General de la institución, previo agendamiento de audiencia. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que la parte denunciante o denunciada deberá concurrir preferentemente de manera personal al otorgamiento de las declaraciones que deban ser prestadas en el marco del proceso de investigación y sanción, a menos que tenga un inconveniente mayor, en cuyo caso podrá hacerlo representada.

3.6. Prohibición de coacciones

Se velará porque no se produzcan actos intimidatorios o coacciones tendientes a evitar o entorpecer el procedimiento, tanto respecto de la persona afectada, su familia o cercanos, o demás personas que participen en las investigaciones que resulten de la aplicación de este protocolo.

En caso de denunciarse la ocurrencia de los hechos aludidos en el párrafo anterior, ello será conocido por la Comisión de AVD en cuaderno separado del mismo proceso de investigación, y de acreditarse será constitutivo de falta grave, pudiendo aplicar las sanciones consignadas para dichos efectos en el Reglamento Académico y/o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, respectivamente.

3.7. Prevención de la revictimización

Se deberá evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de la víctima, denunciante y testigos durante el procedimiento de investigación y sanción. Para dichos efectos, se procurará el empleo de entrevista grabada, videograbada, denuncia escrita única u otro medio afín.

Atendido que las medidas descritas apuntan al interés de la víctima, denunciante y testigos, ello no obstará a que estos puedan solicitar reiterar su testimonio o clarificarlo, de forma voluntaria, durante el transcurso de la investigación, sin que se entienda aquello como una exposición innecesaria.

Finalmente, corresponde hacer presente que la víctima, denunciante y testigos podrían rehusarse al empleo de entrevista grabada o videograbada, en cuyo caso la institución deberá prever mecanismos alternativos con el fin de evitar la reiteración de sus testimonios, como, por ejemplo, proceder a una entrevista videograbada o de audio confidencial, con el solo fin de elaborar un acta escrita con posterioridad a la entrevista, la cual debe ser ratificada por la persona declarante previo a su incorporación en el expediente.

Título III: Marco conceptual

4. Definiciones fundamentales

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 su dignidad, 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, con independencia de si tal comportamiento es aislado o reiterado.

Violencia de género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos o libertades fundamentales.

Género: Se refiere a las ideas, creencias, roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo, que cada comunidad en particular reconoce en base a las diferencias biológicas.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Expresión de género: la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.

5. Ejemplos de prácticas constitutivas

Con el fin de visibilizar y prevenir la ocurrencia de este tipo de conductas, a continuación se detallan, sin pretensiones de exhaustividad, algunas de las manifestaciones mediante las cuales puede producirse el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior:

5.1. Promesa de trato preferencial, explícita o implícita, referida a una situación actual o futura de trabajo, de estudio o relacionada a cualquier otro ámbito de la comunidad CFT ENAC, a cambio de favores sexuales.
5.2. Amenaza, explícita o implícita, de menoscabo a la situación actual o futura de trabajo, de estudio o referida a cualquier otro ámbito de la comunidad CFT ENAC, ante la negativa o rechazo de un requerimiento de carácter sexual o bien a causa de la identidad o expresión de género, sexo o orientación sexual de la persona.
5.3. Aplicar criterios de evaluación que impliquen la imposición de una determinada posición en materias de identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual.
5.4. Realización, por cualquier medio, de comentarios, preguntas, gestos o burlas que resulten vejatorios, relativos a la apariencia personal, identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual.
5.5. Uso de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual que resulte vejatorio para la identidad o expresión de género de una o más personas.
5.6. Publicar en redes sociales o en medios digitales propios de la comunidad CFT ENAC, comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual, que resulten discriminatorios o violentos en contra de una persona de la comunidad CFT ENAC.
5.7. Acorralar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera no consentida o resistida, creando un entorno intimidante o molesto.
5.8. Impedir llevar una vestimenta o uniforme acorde a la expresión de género del afectado cuando ello fuere posible.
5.9. Difundir material de carácter privado de la presunta víctima que afecte su honra, independiente de la naturaleza o soporte de éste.

Título IV: Medidas de prevención y acompañamiento

6. Difusión del protocolo y procedimiento de denuncia

Los miembros de la comunidad CFT ENAC y demás destinatarios del protocolo deben ser informados de la existencia y contenido del mismo.

La difusión del presente protocolo así como del procedimiento de denuncia, sus etapas, plazos y acciones que pueden tomarse, debe realizarse mediante instancias y documentos divulgativos que aseguren la accesibilidad y socialización de la información en él contenida, además de contar con un lugar destacado en el sitio web de la institución.

7. Actualización

Con miras a prevenir la ocurrencia de conductas vulneratorias al interior de nuestra comunidad educativa, la institución actualizará cada vez que sea necesario, la información del diagnóstico para la identificación de actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen instancias o situaciones de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de realización de estudios de carácter general, encuestas u otras instancias consultivas a la comunidad.

Para cumplir con el objetivo de establecer espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discrimación de género, la institución cuenta con un Modelo de Prevención que contiene el detalle acerca de la implementación de las acciones de prevención, información, capacitación, sensibilización, formación y evaluación descritas precedentemente.

8. Medidas de acompañamiento

Competerá al CFT ENAC, a través de la Dirección de Personas, la Dirección de Permanencia Estudiantil o Secretaría General, según corresponda, poner a disposición de la(s) víctima(s) y los miembros de la comunidad institucional afectados por los hechos denunciados, las medidas de acompañamiento y orientación que resulten pertinentes, como pueden ser, entre otras, los servicios de psicoterapia, asistencia psicológica, apoyo médico y/o asesoría u orientación legal, cuando procedan, los que deberán externalizarse.

La aplicación de las medidas indicadas estará sujeta en todo momento al consentimiento de la víctima y se podrá prolongar durante toda la tramitación del proceso referido en el presente instrumento, pudiendo incluso extenderse con posterioridad a éste.

Al externalizarse estas medidas, se dará preferencia a los convenios vigentes que el CFT ENAC haya celebrado con aquellas entidades que resulten idóneas para prestar los servicios que se requieran.

Título V: Procedimiento

9. Denuncia

Cualquier miembro de la comunidad CFT ENAC podrá presentar una denuncia, la cual para efectos de este protocolo constituye el acto formal, realizado de manera escrita o verbal, dejando constancia escrita en éste último caso, mediante el cual se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, en los términos dispuestos en la Ley N°21.369 y/o la presente normativa interna institucional, realizadas o que tengan como destinatarias a estudiantes; a quienes ejerzan funciones de docencia, administrativas u otras; a autoridades y miembros de su Junta Directiva, según lo establecido en el numeral 2 de este protocolo.

La denuncia escrita deberá ser presentada a través del formulario contemplado en el sitio web institucional www.genero.enac.cl.

Respecto de las denuncias verbales, éstas deberán interponerse ante la Secretaría General, quien levantará un acta que deberá ser firmada por la persona denunciante, entregándosele copia de dicha acta.

Sólo se aceptarán aquellas denuncias que hayan sido ingresadas por miembros de la comunidad de ENAC y consignen los datos de identificación requeridos en la señalada sección del sitio web institucional.

La Secretaría General será la unidad encargada de recibir las denuncias que sean presentadas, la cual procederá a examinar su admisibilidad. No obstante, la Secretaría General llevará a cabo un sistema de recepción y registro centralizado, estadístico, completo y confidencial denominado "**Registro de AVD**", de todas las denuncias ingresadas por los hechos regulados en este protocolo, para la evaluación del inicio de los procedimientos especiales de investigación y sanción.

El registro considerará como mínimo, los siguientes datos: fecha de presentación de la denuncia; individualización de la o las personas denunciantes, de las personas señaladas como víctimas o afectadas y de las señaladas como responsables, su sexo registral y/o género, su estamento de pertenencia o relación con la institución; conducta denunciada según las categorías indicadas en la ley (acoso sexual, violencia de género o discriminación de género); fecha de envío a la unidad que decida la admisibilidad de la denuncia y/o procedencia de una investigación o no, y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia, incluyendo a cada una de las personas indicadas como responsables.

Cabe señalar que, a fin de evitar situaciones de revictimización, en caso de procedencia de una denuncia por terceras personas, se deberá registrar de manera formal en el proceso o expediente de investigación, la constancia de haber puesto en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra, de haber consultado su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución, y la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación que correspondan, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

Finalmente, corresponde hacer presente que no se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante organismos de la institución o sus unidades, salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato, los mecanismos de investigación y sanción que contempla este protocolo, en cuyo caso ésta será puesta en conocimiento de los mecanismos para la presentación de una denuncia descritos precedentemente[2].

[2] Circular de la Superintendencia de Educación Superior N°1 de 2023, punto 4.2.

9.1 Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener:

a) Los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante, y su condición de estudiante, docente, administrativo, profesional, jefatura, directivo y/o miembro de la Junta Directiva.
b) La individualización del denunciado, y su condición de estudiante, docente, administrativo, profesional, jefatura, directivo, miembro de la Junta Directiva y/o cualquiera de las personas referidas en el numeral 2.1. del presente protocolo.
c) La descripción de los hechos que son materia de la denuncia, indicando en lo posible fechas, lugares, horas y demás información que fuere necesaria para establecer las circunstancias en que habrían ocurrido el o los hechos constitutivos de la denuncia.
d) La individualización de los testigos que prestarán testimonio y/o la indicación de los medios con que se respalda la acusación.
e) Medio de notificación de preferencia en los términos dispuestos en el punto 11 de este protocolo.

10. Actividad de la autoridad receptora frente a la denuncia

Recibida la denuncia, dentro del plazo de cinco días, la Secretaría General realizará un examen de admisibilidad de los antecedentes entregados, con base al cual dispondrá, mediante resolución fundada, ya sea acoger la denuncia a tramitación, desestimarla, o bien remitirla a las autoridades cuando ellas revistan el carácter de crimen o simple delito.

10.1. En el caso que la denuncia sea declara admisible y acogida a tramitación, dicha resolución deberá constar por escrito y/o por un medio electrónico idóneo, deberá contener un resumen de los hechos que dan origen a la investigación y designar al Investigador a cargo de la misma, el cual será el Encargado de Cumplimiento de la Secretaría General, u otro que se designe en casos calificados.

11. Notificaciones y entrega de copias

Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse a través del correo electrónico institucional y/o personal que se haya proveído a esta casa de estudios, adjuntando una copia de la respectiva resolución.

En aquellos casos en que la Comisión de AVD determine la formulación de cargos, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 12.11. letra b) siguiente, las partes denunciante y denunciada tendrán acceso, a partir de ese momento, a todas las piezas del expediente. La solicitud del expediente deberá realizarse al Investigador, quien remitirá copia digital, en la medida que se cumpla con la única formalidad que dichas copias sean requeridas mediante cualquiera de los correos electrónicos señalados precedentemente.

En caso que cualquiera de las partes tenga intención que un tercero solicite copias del expediente a su nombre, deberá notificar al Investigador desde el correo electrónico institucional y/o personal que haya proveído a la institución. Para ello, deberá adjuntar un poder debidamente legalizado en que se faculta al tercero para ello, e individualizar el correo electrónico desde el cual se realizará dicha solicitud y al cual deberá ser enviada la copia del expediente.

La notificación de la resolución final se realizará personalmente o bien mediante envío de carta certificada al domicilio de los involucrados.

12. Proceso de investigación

12.1. Inicio del Procedimiento de Investigación. Una vez dictada la resolución que declara admisible la denuncia, se dará inicio al procedimiento de investigación. El Encargado de Cumplimiento podrá designar a un colaborador para que se desempeñe como actuario o ministro de fe, a fin de que preste su colaboración en la tramitación de la investigación y/o en la ejecución de una o más de las diligencias o actuaciones que se estimen necesarias.

12.2. Medidas de Protección. Además, cuando la situación así lo amerite, habida consideración de los antecedentes iniciales de que disponga, el Encargado de Cumplimiento podrá decretar medidas cautelares o de protección, en los términos dispuestos previamente en este protocolo, tales como la suspensión académica, la prohibición de contacto, la restricción de acceder o utilizar determinadas dependencias institucionales, el cambio del lugar de práctica o de sección, subsección, jornada y/o modalidad, entre otras.

Además, se podrán adoptar por la institución medidas administrativas tendientes a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares, entre otras.

Para la aplicación de las medidas de protección señaladas, la institución considerará instancias de consulta de la opinión o verificación del consentimiento de la víctima, en particular cuando las medidas de protección afectan o infuyen en el desarrollo de sus propias actividades.

La Vicerrectoría Académica y/o la Dirección de Personas, según corresponda, adoptarán las acciones necesarias para que los destinatarios de las medidas cautelares o de protección descritas en esta sección, puedan desarrollar sus actividades académicas y/o laborales, habida consideración de la medida implementada. En este sentido, dichas áreas efectuarán las coordinaciones con las carreras y/o áreas de dependencia pertinentes, para que éstas implementen las medidas que correspondan, a fin de que los destinatarios no se vean afectados en su progresión académica y/o desarrollo profesional por la ejecución de las medidas cautelares o de protección.

12.3. Ratificación de los hechos por la persona denunciante. Como primera diligencia, el Investigador citará a prestar declaración al denunciante, ya sea mediante entrevista videograbada o

por otros medios que se estimen idóneos, para que éste ratifique los hechos, los desestime o modifique, y acompañe los testigos y medios de prueba que estime pertinentes.

12.4. Declaración indagatoria a la persona denunciada. Prestada la declaración precedente, el Investigador citará a prestar declaración indagatoria a la persona denunciada, haciéndole entrega de la resolución de inicio de investigación. Dicha resolución deberá señalar el plazo, que no podrá exceder de 7 días, para que la persona denunciada acompañe los medios de prueba que estime pertinentes y/o un escrito respecto de los hechos denunciados que le fueran comunicados. En caso de hacer entrega de un escrito en los términos señalados, deberá acompañar una copia firmada de éste.

12.5. Facultades del Investigar. El Investigador tiene amplias facultades para esclarecer los hechos, pudiendo citar a cualquier miembro de la comunidad CFT ENAC a declarar, estando obligados a comparecer y/o solicitarles los medios de prueba que estime pertinentes.

La competencia del Investigador no se limitará, necesariamente, a los términos de la resolución de inicio. Así, si durante la investigación aparecieren nuevos hechos que puedan ser imputados al denunciado, éstos serán tramitados en cuaderno separado y deberán ser puestos en su conocimiento a fin de que, dentro del plazo que le fije el Investigador, pueda también acompañar los medios de prueba que estime pertinentes o referirse respecto de aquellos, ya sea mediante entrevista videograbada o por otros medios que se estimen idóneos.

En caso que los nuevos hechos así lo ameriten, podrá dictar las medidas cautelares y/o de protección aludidas en el número 12.2.

12.6. Medidas para evitar revictimización y/o exposición innnecesaria. Corresponde hacer presente que, conforme lo expuesto en el numeral 3.7. anterior de este protocolo, con el propósito de evitar la revictimización y/o sobre exposición innecesaria, la víctima, denunciante y/o testigos podrían rehusarse a la videograbación de sus entrevistas o a la incorporación del registro en el expediente, debiendo preveerse en tal caso de mecanismos alternativos con el fin de evitar la reiteración de sus testimonios, tales como el desarrollo de una entrevista videograbada o de audio confidencial con el sólo fin de elaborar un acta escrita con posterioridad a la entrevista, lo cual deberá ser ratificado por la persona declarante previo a su incorporación en el expediente.

12.7. Constancia escrita de todas las actuaciones. De todas las actuaciones realizadas se dejará constancia escrita y/o por medio electrónico idóneo. Las actas y demás antecedentes de la investigación se mantendrán en estricta reserva.

12.8. Desistimiento de la denuncia. El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima pondrá término al procedimiento establecido en el presente instrumento, a menos que el Investigador adopte la decisión de continuar con la investigación de los hechos denunciados y/o aquellos de los que tome conocimiento durante el transcurso de la investigación.

No obstante lo anterior, previo a resolver el término del procedimiento con motivo de la presentación del desistimiento, el Investigador podrá llevar a cabo las diligencias necesarias para decretar medidas

de reparación en los términos dispuestos en el número 16 del presente protocolo y adoptar acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta las retome de manera similar a su situación original.

En el Registro de AVD deberá darse cuenta tanto del desistimiento de la denuncia como de las eventuales medidas de reparación y/o acciones de seguimiento referidas en el párrafo anterior.

12.9. Salida alternativa. Atendido el tenor de los hechos denunciados y en cualquier momento entre presentación de la denuncia y previo a la formulación de cargos, Secretaría General podrá evaluar con las personas involucradas, por separado, la posibilidad de acordar una salida alternativa, la que requerirá del consentimiento de los involucrados.

De llegarse a un acuerdo, los denunciantes y denunciados deberán firmar un acta de compromisos y/o de diligente reparación del mal causado, que permanecerá en custodia de Secretaría General, incoporándose al Registro de AVD, para el monitoreo y fiscalización de su cumplimiento, debiendo además dejarse constancia del mismo en la carpeta personal o expediente académico de las personas involucradas.

12.10. Informe de Investigación. Una vez terminada la investigación, la cual no excederá de un plazo de 30 días contados desde la resolución de admisibilidad, prorrogable por circunstancias calificadas, el Investigador emitirá su informe, el que deberá contener:

- La fecha de su emisión.
- La identificación de las partes involucradas.
- Las descripciones de los hechos presentadas.
- De proceder, las medidas cautelares y/o de protección adoptadas.
- La prueba recibida, la que apreciará en conciencia.
- Las conclusiones a que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos.
- Las medidas sugeridas a la Comisión de AVD, las que podrán consistir en la dictación de sobreseimiento o formulación de cargos.

12.11. Decisión Comisión de AVD. De la revisión del informe y el expediente de investigación, la Comisión de AVD, compuesta por un representante de la Dirección de Personas, de la Dirección de Formación Personal e Identidad y de la Dirección de Permanencia Estudiantil, decidirá dictar:

a) El sobreseimiento, en cuyo caso serán remitidos los antecedentes al Investigador, para que notifique a las partes de dicha resolución, procediendo la instancia de revisión que se contempla en el número 14.

b) La formulación de cargos, en cuyo caso serán remitidos los antecedentes al Investigador, quien notificará a las partes, teniendo desde esta fecha el denunciado 5 días para acompañar todos los medios de prueba que estime pertinentes en defensa de los hechos contenidos en el expediente, al cual tendrá acceso en esta instancia acceso.

12.12. Descargos del denunciado. Transcurrido el plazo anterior, el Investigador tendrá 3 días para mantener, completar o rectificar su Informe en base a los descargos realizados por el denunciado, conforme a la letra b) del punto 12.11. Si los descargos presentados no logran desacreditar las infracciones, deberá sugerir las sanciones a aplicar, en concordancia con los hechos precisos que se le imputan y las obligaciones que fueron vulneradas.

13. Emisión informe final del Investigador. El Investigador enviará el expediente y el Informe final a la Comisión de AVD, la cual, teniendo en cuenta los informes evacuados, podrá dictar el sobreseimiento, las sanciones recomendadas o, incluso, modificar las mismas, fundadamente.

14. Recurso de Revisión de lo resuelto por la Comisión de AVD ante al Comité de Rectoría. Notificadas las partes denunciante y denunciada de lo resuelto por la Comisión de AVD, tendrán un plazo de 3 días contados desde la fecha de notificación para presentar un recurso de revisión ante el Comité de Rectoría[3]. La parte que quiera ejercer este derecho, deberá realizarlo mediante presentación escrita y fundada ante la Secretaría General.

El Comité de Rectoría tendrá un plazo de 10 días para resolver en conciencia el recurso presentado, contado desde su recepción por Secretaría General. En la instancia ante el Comité de Rectoría, el Secretario General participará únicamente con derecho a voz.

Título VI: Sanciones

15. Catálogo de sanciones

15.1. Si el infractor es un estudiante del CFT ENAC, las sanciones a evaluar son las siguientes:

a) Amonestación verbal o escrita.
b) Declaración de disculpas públicas, a solicitud de la víctima.
c) Suspensión disciplinaria durante el semestre.
d) Suspensión disciplinaria por uno o dos semestres académicos.
e) Pérdida o imposibilidad de acceder a becas y otros reconocimientos o beneficios otorgados por la institución.
f) Expulsión y cancelación de la matrícula, a contar de la fecha de la resolución.

15.2. Si el denunciante es un miembro de la comunidad CFT ENAC que no cuenta con contrato de trabajo y el infractor es un trabajador de la institución, se debe evaluar:

La aplicación de una de las sanciones establecidas ya sea en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o bien en la Ley N° 21.369, tales como la suspensión temporal en el ejercicio de ciertas

[3] Conforme lo dispuesto en los Estatutos, el Comité de Rectoría está integrado por el rector, los vicerrectores y el secretario general de la institución.

funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas.

La determinación de la sanción a aplicar se debe efectuar de manera armónica con los principios generales del derecho laboral.

15.3. Si el infractor es un colaborador con contrato a honorarios, se debe evaluar:

a) Término del contrato por incumplimiento de obligaciones contenidas en él.
b) Alguna de las sanciones consignadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual le será aplicable unicamente para los efectos de tener presente las sanciones ahí señaladas.

15.4. Si el infractor es personal de una empresa o institución externa, se deben evaluar:

a) Las sanciones o medidas que contemplen los respectivos contratos o convenios con la empresa o institución en cuestión.
b) Amonestación escrita al representante legal de la empresa o institución.
c) Término anticipado del contrato de prestación de servicios o convenio.

En este último caso, es decir, si el infractor es personal de una empresa o institución externa, la institución analizará la implementación de las medidas de protección para las víctimas o personas afectadas. Ello, no obstante ENAC en estos casos no pueda dar inicio a procedimientos disciplinarios.

16. Medidas de reparación

Se podrá acordar entre el responsable y la persona afectada, la entrega de disculpas privadas o públicas, como una vía de reparar el mal causado. Además, la institución podrá adoptar acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta las retome de manera similar a su situación original.

17. Agravantes

A efectos de determinar la sanción a aplicar por las conductas objeto de este protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reiteración de la conducta vulneratoria.
- La reincidencia, entendiéndose por tal el haber sido sancionado previamente por prácticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- La concertación de dos o más personas en la perpetración de las conductas vulneratorias.
- La pluralidad de sujetos afectados por conductas coétaneas de un mismo agente o grupo de agentes.

- La existencia de abuso de asimetría de poder o superioridad jerárquica entre los sujetos involucrados.
- El aprovechamiento de la vulnerabilidad de la víctima, como en caso de alteración de conciencia por uso de sustancias o situación de discapacidad.
- La minoría de edad de la víctima.

18. Atenuantes

A efectos de determinar la sanción a aplicar por las conductas objeto de este protocolo, se considerarán como circunstancias atenuantes las siguientes:

- La existencia de irreprochable conducta anterior.
- La colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos.
- La reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se deriven.
- La autodenuncia y confesión de los hechos.

19. Registro de sanciones y salidas alternativas

La Secretaría General llevará un registro de los procedimientos y sanciones aplicadas en virtud del presente protocolo, denominado "Registro AVD", el cual será estrictamente reservado y de uso interno. En dicho instrumento, se registrarán todas las denuncias ingresadas por los hechos regulados en este protocolo, para la evaluación del inicio de los procedimientos especiales de investigación y sanción.

El registro considerará como mínimo los siguientes datos: fecha de presentación de la denuncia; individualización de la o las personas denunciantes, de las personas señaladas como víctimas o afectadas y de las señaladas como responsables, su sexo registral y/o género, su estamento de pertenencia o relación con la institución; conducta denunciada según las categorías indicadas en la ley (acoso sexual, violencia de género o discriminación de género); fecha de envío a la unidad que decida la admisibilidad de la denuncia y/o procedencia de una investigación o no, y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia, incluyendo a cada una de las personas indicadas como responsables.

Tratándose de miembros de la comunidad CFT ENAC, toda sanción o salida alternativa deberá ser consignada en la carpeta personal o expediente académico del administrativo, docente o estudiante, según corresponda, además de incorporarse en el Registro de AVD.

Tratándose de personal perteneciente a entidades o empresas externas, la aplicación de una sanción deberá ser aparejada de una evaluación negativa de las instituciones indicadas, debiendo incorporarse además los antecedentes del caso en el Registro de AVD.

Título VII: Disposiciones finales

20. Denuncias, antecedentes o declaraciones falsas

Si en cualquier etapa del proceso regulado en este protocolo, se determina que la denuncia se ha presentado con mala fe o que se han aportado antecedentes o declaraciones falsas, se podrá iniciar en contra de quien resulte responsable el procedimiento disciplinario que corresponda.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el afectado por las denuncias falsas o maliciosas ante los tribunales de justicia.

21. Contabilización de plazos

Para los esfectos de este protocolo, los plazos se computarán teniendo en cuenta solamente los días que median entre lunes y viernes, sin considerar feriados, ya sean legales u otorgados por la institución.

22. Entrada en vigencia, revisión y actualización

El presente protocolo entrará en vigencia a contar del 9 de octubre de 2024, debiendo ser actualizado cada vez que sea necesario.

Revisado por:	Validado por:	Aprobado por:
Secretaría General	Comité de Rectoría	Junta Directiva
24/05/2024	31/05/2024	19/06/2024