



Protocolo de actuación ante el acoso sexual

Índice

Introducción	2
Principios Fundamentales	2
Definiciones generales	4
Nuevos Organismos Institucionales	5
Oficina de Recepción de Denuncias	5
Unidad de Investigación	6
Proceso de Mediación y resguardo de la sana convivencia	6
Proceso de Mediación preventiva	7
Proceso de Mediación voluntario	7
Procedimientos para la sana convivencia	8
Canales de denuncia	8
Oficina de Acompañamiento y Socorro	9
Oficina Pedagógica	10
Protocolo de actuación	10
Acoso sexual entre funcionarios/as	10
Acoso sexual entre funcionario/a y estudiante	12
De funcionario/a a estudiante	12
De estudiante a funcionario/a	13
Acoso sexual entre estudiantes	17
Acoso sexual entre apoderado/a y estudiante	21
De apoderado/a a estudiante	21
De estudiante a apoderado/a	24
Acoso sexual entre funcionario/a y apoderado/a	27
De funcionario/a a apoderado/a	27
De apoderado/a a funcionario/a	28
Acoso sexual entre apoderados/as	31
Sanciones y Reparaciones	35
I. Estudiantes	35
II. Funcionarios/as	36
III. Apoderados/as	37
IV. En caso de que no se compruebe el acoso sexual	38

Introducción

El presente documento ha sido elaborado a raíz de los casos de acoso sexual denunciados en diciembre del 2016 dentro del Liceo, frente a los cuales no existían medios institucionales para actuar oportunamente: otorgar apoyo a las víctimas, definir medidas reparatorias y sanciones, entre otros procedimientos fundamentales para tratar este tipo de casos. En consecuencia, se vuelve una necesidad imperante el elaborar un Protocolo ante el acoso sexual para nuestro espacio educativo. De aquella necesidad surge la propuesta concreta del Colectivo Feminista Violeta Parra, colectividad que articuló la Comisión Protocolo encargada de todo el proceso para la construcción de este documento.

De esta manera, desde abril del 2017, la Comisión Protocolo ha trabajado en visibilizar, educar y sensibilizar a la Comunidad sobre el concepto de acoso sexual, mediante un trabajo autónomo y biestamental (estudiantes, funcionarios y funcionarias), desarrollando capacitaciones para estudiantes, planificaciones de reflexiones para todos los estamentos, material informativo, etc. Las tareas recién mencionadas serían parte de la primera etapa de trabajo; ya en agosto del mismo año, una subcomisión formada por nueve estudiantes de IV° medio y una estudiante de II° medio -y con la ayuda voluntaria de funcionarios y funcionarias- se encausa en la redacción del Protocolo ante el acoso sexual en el Liceo Experimental Manuel de Salas.

Principios Fundamentales

El documento que hoy está en sus manos es el resultado de meses de arduo trabajo, guiado por ciertos principios y certezas que, a su vez, han quedado plasmados en los Principios Fundamentales que sostienen este Protocolo:

La desigualdad de género y la asimetría de poder, consecuencias de una realidad social y de la jerarquía institucional y diferencia etaria respectivamente, constituyen una dinámica base que no se puede obviar al momento de analizar, prevenir e investigar situaciones de acoso sexual dentro de un establecimiento educacional. Por lo tanto, para comprender las medidas y procedimientos especificados en este protocolo, hay que tener en cuenta la significancia de estos elementos en la dinámica de la Comunidad. Ha de comprenderse el rol histórico de la mujer y la invisibilización de la violencia sexual que esta ha recibido a lo largo de los años en espacios educativos, en su trabajo, en la calle y en su propio hogar.

Además de las repercusiones concretas de dicho rol durante este tipo de investigaciones, donde la *Comisión Interamericana de Derechos Humanos* indica en su informe temático sobre *Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia*:

“Al respecto, consideramos pertinente la jurisprudencia de la Corte IDH. [I] La influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso penal en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción por parte de los fiscales, policías y jueces ante denuncias de hechos violentos. Esta influencia también puede afectar en forma negativa la investigación de los casos y la valoración de la prueba subsiguiente, que puede verse marcada por nociones estereotipadas sobre cuál debe ser el comportamiento de las mujeres en sus relaciones interpersonales [...]”¹

Además, se deben tener en cuenta otras consideraciones de carácter legislativo: la responsabilidad de los y las funcionarios/as de los espacios educativos de proteger a sus estudiantes, reafirmada en el Reglamento Interno del Liceo: “Brindar un trato deferente y respetuoso a los demás miembros de la comunidad educativa”. Y por otra parte, la relatividad del consentimiento en menores de edad, elemento que se ve reflejado en la figura del Estupro, agregada recientemente al Código Penal chileno, donde se menciona que pese a que la víctima de un delito sexual haya consentido el acceso carnal del agresor, dicho consentimiento no es válido si se ha realizado “aprovechando un estado mental perturbado, abusando de alguna posición de autoridad (jefe, tutor o encargado de su cuidado), aprovechando el desamparo de la víctima o su inexperiencia o ignorancia sexual” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

Teniendo en cuenta estas consideraciones, ha de entenderse el enfoque de este Protocolo, en cuanto a la protección y medidas cautelares que velan por el bienestar psico-emocional de el/la denunciante, sobre todo en casos en que este/a sea un/a estudiante del Liceo. Por lo tanto, todas las denuncias serán recibidas sin poner en duda la veracidad del relato y se aplicarán las medidas cautelares definidas en el Protocolo mientras dure la investigación, sin sobrepasar el principio de presunta inocencia de el/la inculpado/a.

¹ CIDH. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 68, 20 enero 2007, párr. 155.

Por último, es importante destacar que el desarrollo de este Protocolo es un primer paso en el camino hacia una educación no sexista, entendiendo que el cambio del paradigma patriarcal es mucho más profundo de lo que nosotros/as podemos abarcar con este documento. Estamos convencidos/as de que, aunque este trabajo es un precedente fundamental para la educación feminista que necesitamos, es necesario que su implementación esté acompañada de proyectos, espacios y organismos que velen por la prevención de situaciones de acoso sexual, otras violencias sexuales y de género, aspirando a que este Protocolo nunca tenga que ser utilizado.

Definiciones generales

El protocolo se organiza de la siguiente forma: se consideran múltiples posibles casos de acoso sexual, según cómo podrían verse involucrados distintos actores de la Comunidad educativa (acoso entre funcionarios/as, acoso entre estudiantes, acoso de un/a funcionario/a a un/a estudiante, etc.), y para cada caso se establecen todas las etapas del debido proceso frente a un acoso sexual, desde la denuncia hasta las sanciones. Dichas etapas del proceso varían según las implicancias de pertenecer a un estamento u otro.

Los miembros de la comunidad están sujetos al compromiso ético de notificar a la Oficina de Recepción de Denuncias las situaciones de acoso sexual de las que tengan conocimiento y que involucren a cualquier otro miembro de la comunidad. Comprendiendo como integrantes de la comunidad a estudiantes, funcionarios/as (docentes y no docentes) y apoderados/as.

Por otra parte, entenderemos acoso sexual según las definiciones expresadas en la *Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile* (Nash, 2015).

Algunas etapas del Protocolo son definidas por psicólogos/as según el nivel de gravedad de cada caso, ésta se evalúa según cuatro factores que se analizan de manera combinada. En primera instancia, el acoso sexual no cuenta con el consentimiento de la víctima, pero en un espacio educacional se debe considerar el artículo 363 del Código Penal que hace referencia al delito de estupro. Para los factores “verbal” y “físico”, las siguientes situaciones descritas en los puntos con números más altos se consideran más graves. Considérese que si existiera una relación de poder desigual entre las personas involucradas, aumentará el grado de gravedad.

Todos estos criterios estarán sujetos a la interpretación y juicio del denunciante, equipo de investigación y oficina de acompañamiento.

No verbal:

Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual. Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos. Gestos de carácter sexual. Mímicas de actos sexuales. Algunas manifestaciones no verbales pueden ocurrir por medios no presenciales como internet y/o teléfono. La gravedad se define según el nivel de connotación sexual del acto. (Ministerio de Educación, 2017)

Verbal:

Puede ser presencial o a través de otras vías como internet o teléfono.

1. Lenguaje ofensivo con contenido alusivo a roles de género, de carácter sexista y/o discriminatorio contra géneros y orientaciones sexuales no heteronormadas. Constituye violencia de género, pero no acoso sexual.
2. Lenguaje ofensivo con contenido alusivo a actos sexuales, y/o la sexualidad personal e intimidad de las personas implicadas. Se considera más grave si incorpora amenazas, extorsión u ofrecimientos.

Físico:

1. Contacto físico invasivo e incómodo para la víctima en áreas del cuerpo que no tengan connotación sexual.
2. Contacto físico invasivo e incómodo para la víctima en áreas del cuerpo de connotación sexual, conducta que puede bordear el límite con el abuso sexual; si este límite es transgredido la situación debe considerarse abuso sexual, y ser procesada a través del protocolo para el abuso sexual.

Reiteración:

Como consideración general, mientras más veces una persona cometa situaciones de acoso sexual, más grave se considerarán sus actos, y mientras más veces una persona experimente situaciones de acoso sexual, más delicada es su situación.

Nuevos Organismos Institucionales

I. Oficina de Recepción de Denuncias

Es un organismo que forma parte de la Secretaría de Género y Sexualidades. Su tarea fundamental es recibir las denuncias y actuar ante las situaciones de acoso sexual y violencia de género que afecten a miembros de la comunidad. Por lo tanto, como tareas específicas están el recibir y registrar toda denuncia realizada.

En caso de que aquella denuncia constituya una situación de acoso sexual, la Oficina de Recepción de Denuncias definirá entre sus participantes, a una persona que tendrá la obligación de dar curso al *Protocolo ante el acoso sexual*, y velar por el cumplimiento de cada uno de los procedimientos ahí estipulados. Dentro de esos mismos procedimientos, la Oficina de Recepción de Denuncias tiene facultades y labores particulares, como lo son: dar aviso a el/la Director/a, asegurar la apertura del Sumario Administrativo, dar aviso a la Superintendencia de Educación y conformar a la Unidad de Investigación, entre otras.

La Oficina de Recepción de Denuncias estará constituida por tres estudiantes hijos/as que cursen III° o IV°, dos apoderados/as, dos funcionarios/as, un/a psicólogo/a fijo/a (cuya única función dentro del colegio será trabajar dentro de esta oficina) y tres profesores/as.

En Noviembre de cada año se postulan las personas interesadas en formar parte de la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes deberán presentar un currículum que indique su participación y conocimiento en temáticas de género y violencia sexual, además de un informe de aptitudes sociales. Quienes conformen la Oficina ese año decidirán quienes ocuparán el año siguiente los puestos disponibles para cada estamento, en base a los antecedentes entregados por cada postulante.

Quienes hayan postulado pero no hayan sido seleccionados/as, serán parte de una lista de apoyo con personas extras, las cuales serán solicitadas según se requiera (por falta de disponibilidad de las personas fijas, o excesivas denuncias).

Unidad de Investigación

En caso de que los/as implicados/as en la denuncia no sean funcionarios/as públicos/as, la Oficina de Recepción de Denuncias tendrá la obligación de conformar una Unidad de Investigación. Esta unidad, estará compuesta por un/a funcionario/a que haya sido previamente capacitado/a como fiscal, un funcionario/a que haya sido previamente capacitado/a para ejercer como actuario/a. El/la psicólogo/a que forma parte de la Oficina de Recepción de Denuncias, podrá ser solicitado por el/la fiscal para ejercer como perito en la investigación, en el análisis de testimonios, en la decisión de llevar a cabo o no el proceso de mediación u otros. Este equipo está encargado de llevar a cabo el proceso de investigación detallado en el Protocolo ante el Acoso Sexual.

Proceso de Mediación y resguardo de la sana convivencia

Durante el proceso de denuncia y de la investigación misma, se les dará la posibilidad a las personas involucradas de participar en ciertas instancias, que tendrán como objetivo principal generar acciones reparatorias que disminuyan las repercusiones negativas a nivel relacional, de ambiente educacional y convivencia escolar.

El/la psicólogo/a que forma parte de la Oficina de Recepción de Denuncias estará encargado/a de determinar si el/la denunciante se encuentra en condiciones para participar de estas instancias y no le causarán más daño psicológico y/o emocional.

Es necesario recalcar que en las siguientes situaciones, ningún tipo de mediación será aplicable:

1. Si la persona denunciante no desea participar de la instancia.
2. Si la denuncia contempla reiteradas situaciones de acoso sexual.
3. Si las situaciones de acoso sexual implican un elevado número de denuncias hacia la misma persona inculpada.
4. Si la persona denunciante se siente amenazada física o psicológicamente por parte de la persona inculpada, o si se siente amenazada por parte de terceros/as que mantienen relación con la persona inculpada.
5. Si al momento de la mediación, la persona denunciante se encontrara bajo una situación de desventaja e inseguridad.
6. Si existe una clara situación de desigualdad de poder entre la persona denunciante y la inculpada.

Los procesos de Mediación que se exponen a continuación, comprenden distintos casos de acoso sexual, por lo que sus objetivos y el momento de la investigación en el que se realizan, varían de acuerdo a las situaciones. Sin embargo, en todos los casos la presencia de el/la psicólogo/a que determinó que estas instancias eran posibles, es obligatoria.

a) Proceso de Mediación preventiva

En el caso de que la denuncia sea por parte de un/a funcionario/a, quien declare estar siendo acosado/a por un/a estudiante, éste/a tendrá la opción de solicitar el Proceso de Mediación, con el fin de aclarar los hechos, exponiendo ambas posturas evitando llegar al proceso de investigación. El/la psicólogo/a será el/la encargado/a de guiar dicha instancia.

b) Proceso de Mediación voluntario

Es una instancia que debe ser solicitada por el/la denunciante, quien decidirá si desea que esto se haga en conjunto con el/la inculpado/a, o si desea que se haga por separado.

En el caso de que la situación de acoso sexual se dé entre pares (colegas, estudiantes, etc), el/la denunciante tendrá la opción de solicitar el Proceso de Mediación, con el fin de llegar a un acuerdo de buena convivencia, además de eliminar las medidas cautelares que impliquen suspensión de actividades.

Cabe destacar, que el Proceso de Mediación no quiere decir que no se realice el Proceso de Investigación, es decir, que este se llevará a cabo de igual forma. El/la psicólogo/a guiará la instancia, y de ser necesario, se contará con la presencia de el/la profesor/a jefe.

c) Procedimientos para la sana convivencia

En el protocolo se mencionan situaciones en las cuales se puede requerir supervisión por parte de convivencia escolar a el/la inculpado/a en instancias donde el/ella podría encontrarse con el/la denunciante, tales como: gira de estudios, licenciatura, fiesta de III^{os} y IV^{os}, actividades fuera del colegio, fiesta de la comunidad, etc.

Esta supervisión consistirá en que un miembro de convivencia escolar o equipo de Ciclo capacitado según los principios de la Secretaría de Género y Sexualidades, estará a cargo de mantenerse dentro de un rango físico cercano de el/la inculpado/a, y con este/a dentro de su rango visual, con el propósito de observar e intervenir en el caso de que dicho inculpado/a realice conductas que puedan calificarse de acoso sexual, o intente interactuar con el partido denunciante.

El objetivo de este recurso es únicamente evitar que el/la denunciante se vea afectado/a en instancias institucionales donde no es posible separar a ambos partidos de otra forma.

Canales de denuncia

- a) Denuncia online: Constará de una plataforma en la que se podrán registrar los relatos en un formulario, tras lo cual la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con el/la denunciante para coordinar una reunión y comenzar el proceso correspondiente.
- b) Denuncia verbal: El/la denunciante podrá acercarse a la Oficina de Recepción de Denuncias, para dar su relato de los hechos. Este relato será grabado y posteriormente transcrito, para poder tener un registro formal de la situación.
- c) Denuncia escrita: El/la denunciante podrá acercarse a la Oficina de Recepción de Denuncias, para solicitar un formulario de denuncia, en el cual puede escribir su relato para luego entregarlo a esta misma oficina y así comenzar el proceso correspondiente.

Si alguna persona cercana a la presunta víctima, denuncia la situación ocurrida en representación de ésta, debe estar previamente autorizada de forma escrita o verbal, lo que posteriormente será ratificado por la Oficina de Recepción de Denuncias.

En el caso de que cualquier integrante de la comunidad se entere de una situación de acoso sexual, se apela al compromiso ético para que haga la denuncia a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.

II. Oficina de Acompañamiento y Socorro

Es un organismo que forma parte de la Secretaría de Género y Sexualidades. Sus funciones corresponden principalmente a resguardar la seguridad e integridad psico-emocional de el/la denunciante y brindar acompañamiento y contención a éste/a según sus requerimientos, entendiendo el acompañamiento como proceso continuo de asistencia, mediante la escucha y consejería, que se ofrezca como una red de apoyo, para sostener procesos de elaboración y reparación de las situaciones vividas. Dentro de su plan de acción se contempla la derivación a Centros de Atención Psicológica (CAPS).

Esta oficina estará conformada por personas especializadas en trabajo psicológico, es decir un/a psicólogo/a permanente y personas voluntarias, quienes se desempeñarán como socorristas, acompañando a el/la denunciante, desde el momento en que se efectúa la denuncia, hasta la finalización del proceso de investigación, funcionando como canal de información entre la persona y la oficina, y como un apoyo emocional para éste/a, siempre y cuando el/la denunciante lo considere necesario.

En Noviembre de cada año se postulan las personas voluntarias interesadas en formar parte de la Oficina de Acompañamiento y Socorro, quienes deberán presentar un currículum que indique su participación y conocimiento en temáticas de género y violencia sexual, además de un informe de aptitudes sociales. Quienes conformen la Oficina ese año decidirán quienes ocuparán el año siguiente los puestos disponibles para cada estamento, en base a los antecedentes entregados por cada postulante.

Quienes hayan postulado pero no hayan sido seleccionados/as, serán parte de una lista de apoyo con personas extras, las cuales serán solicitadas según se requiera (por falta de disponibilidad de las personas fijas, o excesivas denuncias).

Es importante dejar en claro que cualquier integrante de la comunidad que necesite apoyo y contención por haber sufrido violencia de género, puede acudir a la Oficina de Acompañamiento, sin que se tenga que realizar necesariamente una investigación interna (por ejemplo, en el caso de que un/a estudiante haya sido acosado/a sexualmente por algún externo/a).

III. Oficina Pedagógica

Este organismo pertenece a la Secretaría de Género y Sexualidades. Entre sus funciones se encuentra, generar e incidir en distintos proyectos y materiales pedagógicos de manera permanente, que busquen la deconstrucción de las lógicas y prácticas patriarcales, que provocan y permiten la normalización de conductas sexistas y situaciones de violencia sexual dentro de nuestra comunidad, la educación y la sociedad en general, conformando propuestas para trabajar en conjunto con UTP (Unidad Técnico Pedagógica). Con respecto a los procesos sumariales y de investigación interna, deberán gestionar y/o facilitar los espacios de capacitación a fiscales, actuarios/as y socorristas, tanto en su nivel de pericia, como en perspectiva de género.

La Oficina Pedagógica también se encargará de generar una concientización en el establecimiento para darle la seriedad e importancia correspondiente a lo que significa una situación de acoso sexual, entendiendo lo que implica realizar una falsa denuncia de este tipo que sería sancionada por el reglamento interno del establecimiento.

Las personas que participen de la Oficina Pedagógica serán escogidas al principio de cada año por la Secretaria de Género y Sexualidades y contará con participación multi-estamental con horarios fijos de trabajo.

Protocolo de actuación

Las disposiciones que se establecen a continuación, son un instrumento complementario a las reglas que regulan la determinación de responsabilidades disciplinarias en el Liceo Experimental Manuel de Salas, para las autoridades del establecimiento, cuando sus miembros incurran en conductas constitutivas de infracciones por acoso sexual, y sirven como guía de actuación en los procedimientos respectivos, en todo lo que no resulte contrario a la normativa legal y reglamentaria vigente.

I. Acoso sexual entre funcionarios/as

Denuncia:

1. El/la funcionario/a o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer la denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada de llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.

2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte una situación de acoso sexual entre funcionarios/as, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima. En el caso de que un/a funcionario/a detecte una situación de acoso sexual entre funcionarios/as, deberá informar a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.
3. El/la Director/a del establecimiento deberá dar inicio a un Sumario Administrativo, en un plazo de cinco días hábiles.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias dará aviso de la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.
5. La Oficina de Recepción de Denuncias recomendará a la persona denunciante hacer la denuncia en Fiscalía. De aceptar, la Oficina de Recepción de Denuncias se hará cargo de llevar el caso al Ministerio Público en un plazo de cinco días hábiles y de acompañar a modo de guía a la persona denunciante durante el proceso, entregándole la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.

Medidas Cautelares:

1. Si al recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias estima que la situación califica como un acoso sexual leve (de acuerdo a los parámetros establecidos por este documento), ésta propondrá a el/la denunciante gestionar un Proceso de Mediación, sólo en caso de que exista paridad jerárquica entre las personas involucradas. Si el/la denunciante acepta, la Oficina de Recepción de Denuncias será la encargada de dar aviso por escrito a el/la inculpado/a sobre la instancia de mediación, e informar de ello a el/la Director/a del establecimiento.
2. Una vez iniciado el Sumario Administrativo, si la persona denunciante y la inculpada mantienen una relación cercana debido a su ocupación (mismo departamento, grupo de trabajo, comisión, cargos, funciones compartidas u otras), el Fiscal podrá decretar la medida preventiva de suspensión de funciones, en atención al artículo 136 del Estatuto Administrativo. Si son de diferentes grupos de trabajo, se deberán modificar los horarios de una o ambas personas, a conveniencia de el/la denunciante, con el fin de evitar que se encuentren con frecuencia. Dicha medida se extenderá hasta la resolución del proceso sumarial.

3. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá a disposición de la persona denunciante un/a voluntario/a que la pueda acompañar durante todo el proceso de investigación y en caso de ser necesario, actuará como canal de comunicación entre la Oficina de Recepción de Denuncias y el/la denunciante.

Proceso de Investigación:

1. Ha de realizarse a través de un Sumario Administrativo.
2. Fiscales y actuarios/as no deben pertenecer a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada.
3. Los/as fiscales deben ser miembros de la comunidad capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. Dicha capacitación será llevada a cabo por la Secretaría de Género y Sexualidades. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.

II. Acoso sexual entre funcionario/a y estudiante

De funcionario/a a estudiante

Denuncia:

1. El/la estudiante o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer una denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada de llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina se entere de una situación de acoso sexual de un/a funcionario/a hacia un/a estudiante, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con el/la denunciante. En cambio, en el caso de que un/a funcionario/a se entere de una situación de acoso sexual de un funcionario/a hacia un/a estudiante, está bajo la obligación de informar a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.

3. La Oficina de Recepción de Denuncias dará aviso formal a la persona inculpada, a el/la apoderado/a de el/la denunciante y a el/la Director/a del establecimiento, quien deberá hacerse cargo de llevar la denuncia a Fiscalía por las posibles implicancias de maltrato infantil o abuso sexual, en un plazo de 24 horas y dar inicio a un Sumario Administrativo en un plazo de 5 días hábiles. La Oficina de Recepción de Denuncias podrá prestar acompañamiento a la persona denunciante y su apoderado/a durante el proceso, entregándoles la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias dará aviso de la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días.

Medidas Cautelares:

1. Una vez iniciado el Sumario Administrativo, el/la Fiscal podrá aplicar la medida preventiva de suspensión de funciones a la persona inculpada según lo determinado en el artículo 136 del Estatuto Administrativo. Dicha medida se extenderá hasta la resolución del proceso sumarial.
2. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá a disposición de la persona denunciante una persona voluntaria que la pueda acompañar durante todo el proceso de investigación y en caso de ser necesario, actuará como canal de comunicación entre la Oficina de Recepción de Denuncias y la denunciante.

Proceso de Investigación:

1. Ha de realizarse a través de un Sumario Administrativo.
2. Fiscales y actuarios/as no deben pertenecer a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada.
3. Los/las fiscales deben ser miembros de la comunidad capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen dicha calificación. Dicha capacitación será llevada a cabo por la Secretaría de Género y Sexualidades.

De estudiante a funcionario/a

Denuncia:

1. El/la funcionario/a afectado/a o una persona que cuente con su autorización escrita o verbal, podrá hacer una denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada de llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. Si al recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias estima que la situación califica como un acoso sexual leve (de acuerdo a los parámetros establecidos por este documento), ésta propondrá a el/la denunciante gestionar un Proceso de Mediación, que evite iniciar el proceso de investigación. En caso de que el/la denunciante acepte, la Oficina de Recepción de Denuncias, será la encargada de dar aviso por escrito a el/la inculpado/a sobre la instancia de mediación, e informar de ello a el/la Director/a del establecimiento. En caso de que la persona denunciante decida no participar de un Proceso de Mediación o después de haberse desarrollado éste el acoso sexual persista, la Oficina de Recepción de Denuncias dará paso al conducto regular de denuncia e investigación con los datos de la denuncia realizada antes de la propuesta de Mediación.
3. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte una situación de acoso sexual de un/a estudiante hacia un/a funcionario/a, se apela al compromiso ético a realizar la denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias informará a el/la Director/a, a el/la estudiante inculpado/a, a su profesor/a jefe/a y a su apoderado/a.
5. La Oficina de Recepción de Denuncias hará llegar la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.
6. La Oficina de Recepción de Denuncias tendrá un plazo de cinco días hábiles para conformar una Unidad de Investigación que se hará cargo de desarrollar la investigación interna de los hechos denunciados.
7. La Oficina de Recepción de Denuncias recomendará a la persona denunciante hacer la denuncia en Fiscalía. De aceptar, la Oficina de Recepción de Denuncias se hará cargo de llevar el caso al Ministerio Público en un plazo de cinco días hábiles y de acompañar a la persona denunciante durante el proceso, entregándoles la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.

Medidas Cautelares:

1. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá a disposición de ambas personas implicadas, denunciante e inculpada, una persona voluntaria que las acompañe durante todo el proceso de investigación.
2. Si el/la funcionario/a afectado/a considera que la situación es de carácter grave (o si después de haber desarrollado un Proceso de Mediación, el acoso sexual persiste), éste/a tendrá la opción de solicitar a las autoridades del liceo una reubicación en funciones o medidas similares, sin reducir su remuneración mensual.

Proceso de Investigación:

Primera etapa: Conformación de la Unidad de Investigación

1. Las/los Fiscales y Actuarios/as deben ser miembros de la comunidad, que no pertenezcan a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada, gozando de total imparcialidad, capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.
2. Una vez que la Oficina de Recepción de Denuncias haya propuesto a personas para trabajar como fiscales y actuarios y el/la Director/a del establecimiento haya ratificado la propuesta, se les deberá notificar a los/as funcionarios/as para que éstas acepten formalmente sus cargos, a través de un documento escrito que deberán firmar.

Segunda etapa: Indagatoria

1. La investigación tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles improrrogables.
2. Durante la investigación se les debe garantizar a la persona denunciante y a la inculpada la objetividad en la investigación y la posibilidad de ser escuchadas, manteniendo confidencialidad respecto a sus identidades y testimonios.
3. La persona designada Actuarial debe mantener registro escrito de todo el procedimiento, archivando todos los documentos en una misma carpeta, a la que sólo él/ella y la persona designada Fiscal tienen acceso.
4. El/la Fiscal puede recibir las siguientes pruebas testimoniales: declaraciones de testigos, confesiones (declaración que presta una persona en relación a hechos en los que participó) y ratificaciones (declaración que tiene como objetivo confirmar una denuncia o declaración previa de la misma persona).

5. Todas estas pruebas testimoniales pueden ser solicitadas por el/la Fiscal o poseer carácter voluntario, de ambas maneras deben cumplir con los siguientes requisitos: firma de la persona declarante y de el/la funcionario/a que la recibe, indicación del lugar, fecha y hora en que se toma. Si la persona declarante se negara a firmar su testimonio, se debe dejar constancia del hecho. Las declaraciones deben transcribirse en un lenguaje breve, directo y resumido, exceptuando que la persona investigada exija la transcripción literal de su testimonio.
6. En el caso de que las personas llamadas a declarar tengan calidad de estudiante, o sean menores de edad, debe declarar con la compañía de su apoderado/a. De no querer hacerlo, el/la apoderado/a podrá declarar en su lugar con previa autorización del estudiante.
7. El/la Fiscal puede efectuar inspecciones oculares donde se recreen hechos o antecedentes alegados en la investigación. El/la Actuario/a debe tomar constancia del lugar, fecha y hora en que fue realizada esta diligencia. De corromper el carácter secreto de la investigación, ésta diligencia se prohíbe.
8. El/la Fiscal puede solicitar informes a peritos, una vez comprobados sus antecedentes curriculares y experiencia en las áreas que estime conveniente, permitiéndole opinar sobre determinadas aspectos de ciertos hechos. Los informes a peritos también pueden ser solicitados por alguna de las personas involucradas directamente en la investigación.
9. La resolución de esta etapa, es dictada por el/la Fiscal una vez que se llega a las conclusiones, se ha examinado el expediente completo y se da por finalizada la investigación. Sin embargo, esta etapa también se puede finalizar si es que los hechos investigados demuestran que no hay ningún grado de participación por parte de la persona inculpada, en los hechos denunciados.

Tercera etapa: Acusatoria y de defensa

1. El/la Fiscal formula los cargos de manera explícita, precisa, objetiva de la conducta y fundamentada en los antecedentes de la investigación. La notificación al inculcado/a debe efectuarse de manera personal y escrita.
2. Una vez notificada la persona inculpada, ésta consta con un plazo de cinco días hábiles para realizar los descargos. Los descargos deben presentarse de manera formal y escrita a el/la Fiscal, y deben contemplar alegaciones o defensas que puedan desvirtuar o atenuar la gravedad de la conducta que se le formuló.
3. Una vez finalizado el plazo de los descargos, el/la Fiscal podrá reformular los cargos hacia la persona inculpada.

Cuarta etapa: Resolutiva e impugnatoria

1. El/la Fiscal determinará la sanción del caso, rigiéndose por las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno a través de este documento. La resolución formal se emitirá por escrito a la persona culpable y a el/la Director/a del establecimiento quien podrá validar y ejecutar lo estipulado por el/la Fiscal según el *Protocolo* aprobado por la comunidad.

III. Acoso sexual entre estudiantes

Denuncia:

1. El/la estudiante o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer una denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de esta, se establecerá una persona encargada de llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte una situación de acoso sexual entre estudiantes, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima. En el caso de que un/a funcionario/a se entere de una situación de acoso sexual entre estudiantes, deberá informar a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.
3. La Oficina de Recepción de Denuncias informará a el/la estudiante inculpado/a, a su profesor/a jefe/a, a el/la apoderado/a de ambos/as estudiantes y a el/la Director/a quien deberá hacer la denuncia en Fiscalía o en los Tribunales de Familia (según la edad de los/las involucrados/as) en un plazo de 24 horas. La Oficina de Recepción de Denuncias podrá prestar acompañamiento a la persona denunciante y su apoderado/a durante el proceso, entregándoles la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias hará llegar la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.
5. La Oficina de Recepción de Denuncias tendrá un plazo de cinco días hábiles para conformar la Unidad de Investigación que se hará cargo de desarrollar la investigación interna de los hechos denunciados.

Medidas Cautelares:

1. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá a disposición de ambas personas implicadas, denunciante e inculpada, un/a voluntario/a que las acompañe durante todo el proceso de investigación.
2. Si los/as implicados/as comparten instancias curriculares (compañeros/as de curso), extracurriculares (asistencia a los mismos talleres) y/o instancias extraordinarias (fiesta de graduación, fiesta de la comunidad, etc), el/la Director/a del Establecimiento podrá elaborar un plan diferencial a el/la inculpado/a, consistente en acciones como: cambio de curso, de diferenciado, etc.; suspensión de extracurriculares (en caso de que no exista un horario diferente en el cual pueda participar), entre otras; y el resguardo por parte de convivencia escolar en instancias extraordinarias mientras dure la investigación.
3. La Oficina de Recepción de Denuncias podrá proponer un Proceso de Mediación a el/la estudiante afectado/a en donde se discutirán las condiciones de convivencia en un acuerdo común entre ambos/as estudiantes. Si la mediación es exitosa se debe informar a el/la Director/a del Establecimiento a fin de levantar las medidas cautelares que impliquen suspensión de actividades. La investigación se realizará independientemente al Proceso de Mediación y sus resultados.
4. En caso de que las personas involucradas sean del mismo curso, la Oficina Pedagógica en conjunto con el/la psicólogo/a encargado/a del caso tendrán la labor de realizar un trabajo especializado orientado a la educación sobre violencia sexual, acoso sexual, y en la entrega de herramientas para la contención en el curso y especialmente en los grupos de amigos/as de los/as involucrados. Dicho trabajo, debe velar por la confidencialidad de la investigación y por la no revictimización.
5. En caso de ser de diferentes cursos, si el/la psicólogo/a de la Unidad de Investigación o el/la voluntario/a acompañante de la persona denunciante y de el/la inculpado/a, consideran que su estado psico-emocional lo amerita, se realizará un trabajo especializado orientado a la educación sobre violencias sexuales, acoso sexual y se entregarán herramientas para la contención en ambos cursos, paralelamente, procurando velar por la confidencialidad de los/as implicados/as, la investigación y por evitar revictimización.

Proceso de Investigación:

Primera etapa: Conformación de la Unidad de Investigación

1. Los/las Fiscales y Actuarios/as deben ser miembros de la comunidad, que no pertenezcan a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada, gozando de total imparcialidad, capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.
2. Una vez que la Oficina de Recepción de Denuncias haya propuesto a personas para trabajar como fiscales y actuarios/as y el/la Director/a del Establecimiento haya ratificado la propuesta, se les deberá notificar a los/as funcionarios/as para que éstas acepten formalmente sus cargos, a través de un documento escrito que deberán firmar.

Segunda etapa: Indagatoria

1. La investigación tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles improrrogables.
2. Durante la investigación se les debe garantizar a la persona denunciante y a la inculpada, la objetividad de la investigación y la posibilidad de ser escuchadas, manteniendo confidencialidad respecto a sus identidades y testimonios.
3. La persona designada Actuaría debe mantener registro escrito de todo el procedimiento, archivando todos los documentos en una misma carpeta, a la que sólo él/ella y la persona designada Fiscal tienen acceso.
4. El/la Fiscal puede recibir las siguientes pruebas testimoniales: declaraciones de testigos, confesiones (declaración que presta una persona en relación a hechos en los que participó) y ratificaciones (declaración que tiene como objetivo confirmar una denuncia o declaración previa de la misma persona).
5. Todas estas pruebas testimoniales pueden ser solicitadas por el/la Fiscal o poseer carácter voluntario, de ambas maneras deben cumplir con los siguientes requisitos: firma de la persona declarante y de el/la funcionario/a que la recibe, indicación del lugar, fecha y hora en que se toma. Si la persona declarante se negara a firmar su testimonio, se debe dejar constancia del hecho. Las declaraciones deben transcribirse en un lenguaje breve, directo y resumido, exceptuando que la persona investigada exija la transcripción literal de su testimonio.

6. En el caso de que las personas llamadas a declarar tengan calidad de estudiante, o sean menores de edad, debe declarar con la compañía de su apoderado/a. De no querer hacerlo, el/la apoderado/a podrá declarar en su lugar con previa autorización del estudiante.
7. El/la Fiscal puede efectuar inspecciones oculares donde se recreen hechos o antecedentes alegados en la investigación. El/la Actuario/a debe tomar constancia del lugar, fecha y hora en que fue realizada esta diligencia. De corromper el carácter secreto de la investigación, ésta diligencia se prohíbe.
8. El/la Fiscal puede solicitar informes a peritos en las áreas que estime conveniente, permitiéndole concluir la veracidad de ciertos hechos. Los informes a peritos también pueden ser solicitados por alguna de las personas involucradas directamente en la investigación.
9. La resolución de esta etapa, es dictada por el/la Fiscal una vez que se llega a las conclusiones, se ha examinado el expediente completo y se da por finalizada la investigación. Sin embargo, esta etapa también se puede finalizar si es que los hechos investigados demuestran que no hay ningún grado de participación por parte de la persona inculpada, en los hechos denunciados.

Tercera etapa: Acusatoria y de defensa

1. El/la Fiscal formula los cargos de manera explícita, precisa, objetiva de la conducta y fundamentados en los antecedentes de la investigación. La notificación al inculcado/a debe efectuarse de manera personal y escrita por el/la actuario/a.
2. Una vez notificada la persona inculpada, ésta consta con un plazo de cinco días hábiles para realizar los descargos. Los descargos deben presentarse de manera formal y escrita a el/la Fiscal, y deben contemplar alegaciones o defensas que puedan desvirtuar o atenuar la gravedad de la conducta que se le formuló.
3. Una vez finalizado el plazo de los descargos, el/la Fiscal podrá reformular los cargos hacia la persona inculpada.

Cuarta etapa: Resolutiva e impugnatoria

1. La/el Fiscal determinará la sanción del caso, rigiéndose por las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno a través de este documento. La resolución formal se emitirá por escrito a la persona culpable y a el/la Director/a del establecimiento quien podrá validar y ejecutar lo estipulado por el/la Fiscal según el *Protocolo* aprobado por la comunidad.

IV. Acoso sexual entre apoderado/a y estudiante

De apoderado/a a estudiante

Denuncia:

1. El/la estudiante o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer una denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte de una situación de acoso sexual de un/a apoderado/a hacia un/a estudiante, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con el/la denunciante. En el caso de que un/a funcionario/a detecte una situación de acoso sexual de un apoderado/a hacia un/a estudiante, deberá informar a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con el/la denunciante.
3. La Oficina de Recepción de Denuncias dará aviso formal y por escrito a el/la inculpado/a, a el/la apoderado/a de el/la denunciante y a el/la Director/a quien deberá hacer la denuncia en Fiscalía en un plazo de 24 horas. La Oficina de Recepción de Denuncias podrá prestar acompañamiento a la persona denunciante y su apoderado/a durante el proceso, entregándoles la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias hará llegar la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.
5. La Oficina de Recepción de Denuncias tendrá un plazo de cinco días hábiles para conformar una Unidad de Investigación que se hará cargo de desarrollar la investigación interna de los hechos denunciados.
6. La Oficina de Recepción de Denuncias, dará aviso a la Oficina de Protección de Derecho de lo sucedido, para que se realice un seguimiento a el/la inculpado/a y a su familia, ya que su/s hijo/s o/e hija/s puede estar viviendo una situación parecida a la de el/la estudiante acosado/a.

Medidas Cautelares:

1. Para resguardar la seguridad de el/la denunciante, y una vez iniciada la investigación, el/la Fiscal podrá restringir a el/la inculpado/a el ingreso al establecimiento y la participación en todas las actividades escolares dentro o fuera de este (que involucren a el/la denunciante).
2. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, la cual pondrá a disposición de el/la denunciante y de el/la pupilo/a de la persona inculpada, a un/a voluntario/a que pueda acompañarlo/la durante todo el proceso de investigación.
3. Convivencia Escolar en conjunto a los/as profesores/as jefe, será el organismo encargado de resguardar la sana convivencia entre el/la denunciante y el/la pupilo/a de la persona inculpada.

Proceso de Investigación:

Primera etapa: "Conformación de la Unidad de Investigación"

1. Los/las Fiscales y Actuarios/as deben ser miembros de la comunidad, que no pertenezcan a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada, gozando de total imparcialidad, capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.
2. Una vez que la Oficina de Recepción de Denuncias haya propuesto a personas para trabajar como fiscales y actuarios/as y el/la Director/a del establecimiento haya ratificado la propuesta, se les deberá notificar a los/as funcionarios/as para que éstas acepten formalmente sus cargos, a través de un documento escrito que deberán firmar.

Segunda etapa: Indagatoria

1. La investigación tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles improrrogables.
2. Durante la investigación se les debe garantizar a la persona denunciante y a la inculpada, la objetividad de la investigación, la posibilidad de ser escuchadas, manteniendo confidencialidad respecto a sus identidades y testimonios.
3. La persona designada Actuarial debe mantener registro escrito de todo el procedimiento, archivando todos los documentos en una misma carpeta, a la que solo él/ella y la persona designada Fiscal tienen acceso.

4. El/la Fiscal puede recibir las siguientes pruebas testimoniales: declaraciones de testigos, confesiones (declaración que presta una persona en relación a hechos en los que participó) y ratificaciones (declaración que tiene como objetivo confirmar una denuncia o declaración previa de la misma persona).
5. Todas estas pruebas pueden ser solicitadas por el/la Fiscal o poseer carácter voluntario, de ambas maneras deben cumplir con los siguientes requisitos: firma de la persona declarante y de el/la funcionario/a que la recibe, indicación del lugar, fecha y hora en que se toma. Si la persona declarante se negara a firmar su testimonio, se debe dejar constancia del hecho. Las declaraciones deben transcribirse en un lenguaje breve, directo y resumido, exceptuando que la persona investigada exija la transcripción literal de su testimonio.
6. En el caso de que las personas llamadas a declarar tengan calidad de estudiante, o sean menores de edad, debe declarar con la compañía de su apoderado/a. De no querer hacerlo, el/la apoderado/a podrá declarar en su lugar con previa autorización del estudiante.
7. El/la Fiscal puede efectuar inspecciones oculares donde se recreen hechos o antecedentes alegados en la investigación. El/la Actuario/a debe tomar constancia del lugar, fecha y hora en que fue realizada esta diligencia. De corromper el carácter secreto de la investigación, ésta diligencia se prohíbe.
8. El/la Fiscal puede solicitar informes a peritos en las áreas que estime conveniente, permitiéndole concluir la veracidad de ciertos hechos. Los informes a peritos también pueden ser solicitados por alguna de las personas involucradas directamente en la investigación.
9. La resolución de la etapa indagatoria, es dictada por el/la Fiscal una vez que se llega a las conclusiones, se ha examinado el expediente completo y se da por finalizada la investigación. Sin embargo, esta etapa también se puede finalizar si es que los hechos investigados demuestran que no hay ningún grado de participación por parte de la persona inculpada, en los hechos denunciados.

Tercera etapa: Acusatoria y de defensa

1. El/la Fiscal formula los cargos de manera explícita, precisa, objetiva de la conducta y fundamentados en los antecedentes de la investigación. La notificación al inculcado/a debe efectuarse de manera personal y escrita.
2. Una vez notificada la persona inculpada, ésta consta con un plazo de cinco días hábiles para realizar los descargos. Los descargos deben presentarse de manera formal y escrita a el/la Fiscal, y deben contemplar alegaciones o defensas que puedan desvirtuar o atenuar la gravedad de la conducta que se le formuló.

3. Una vez finalizado el plazo de los descargos, el/la Fiscal podrá reformular los cargos hacia la persona inculpada.

Cuarta etapa: Resolutiva e impugnatoria

1. El/la Fiscal determinará la sanción del caso, rigiéndose por las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno a través de este documento. La resolución formal se emitirá por escrito a la persona culpable y a el/la Director/a del establecimiento quien podrá validar y ejecutar lo estipulado por el/la Fiscal según el *Protocolo* aprobado por la comunidad

De estudiante a apoderado/a

Denuncia:

1. El/la apoderado/a o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer la denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte una situación de acoso sexual de un/a estudiante hacia un/a apoderado/a, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.
3. La Oficina de Recepción de Denuncias informará a el/la estudiante inculcado/a, a su apoderado/a, a su profesor/a jefe/a y a el/la Director/a.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias hará llegar la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.
5. La Oficina de Recepción de Denuncias tendrá un plazo de cinco días hábiles para conformar la Unidad de Investigación que se hará cargo de desarrollar la investigación interna de los hechos denunciados.
6. La Oficina de Recepción de Denuncias recomendará a la persona denunciante hacer la denuncia en Fiscalía o en los Tribunales de Familia (según la edad de el/la inculcado/a). De aceptar, la Oficina de Recepción de Denuncias se hará cargo de llevar el caso al Ministerio Público en un plazo de cinco días hábiles y de acompañar a la persona denunciante durante el proceso, entregándoles la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.

Medidas Cautelares:

1. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá a disposición de ambas personas implicadas, denunciante e inculpada, una persona voluntaria que las acompañe durante todo el proceso de investigación.
2. Convivencia Escolar en conjunto a los/as profesores/as jefe, será el organismo encargado de resguardar la sana convivencia entre el/la inculpado/a y el/la pupilo/a de la persona denunciante.

Proceso de Investigación:

Primera etapa: Conformación de la Unidad de Investigación

1. Los/las Fiscales y Actuarios/as deben ser miembros de la comunidad, que no pertenezcan a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada, gozando de total imparcialidad, capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.
2. Una vez que la Oficina de Recepción de Denuncias haya propuesto a personas para trabajar como fiscales y actuarios/as y el/la Director/a del establecimiento haya ratificado la propuesta, se les deberá notificar a los/as funcionarios/as para que éstas acepten formalmente sus cargos, a través de un documento escrito que deberán firmar.

Segunda etapa: Indagatoria

1. La investigación tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles improrrogables.
2. Durante la investigación se les debe garantizar a la persona denunciante y a la inculpada, la objetividad en la investigación, la posibilidad de ser escuchadas, manteniendo confidencialidad respecto a sus identidades y testimonios.
3. La persona designada Actuaría debe mantener registro escrito de todo el procedimiento, archivando todos los documentos en una misma carpeta, a la que solo ella y la persona designada Fiscal tienen acceso.
4. El/la Fiscal puede recibir las siguientes pruebas testimoniales: declaraciones de testigos, confesiones (declaración que presta una persona en relación a hechos en los que participó) y ratificaciones (declaración que tiene como objetivo confirmar una denuncia o declaración previa de la misma persona).

5. Todas estas pruebas testimoniales pueden ser solicitadas por el/la Fiscal o poseer carácter voluntario, de ambas maneras deben cumplir con los siguientes requisitos: firma de la persona declarante y de el/la funcionario/a que la recibe, indicación del lugar, fecha y hora en que se toma. Si la persona declarante se negara a firmar su testimonio, se debe dejar constancia del hecho. Las declaraciones deben transcribirse en un lenguaje breve, directo y resumido, exceptuando que la persona investigada exija la transcripción literal de su testimonio.
6. En el caso de que las personas llamadas a declarar tengan calidad de estudiante, o sean menores de edad, debe declarar con la compañía de su apoderado/a. De no querer hacerlo, el/la apoderado/a podrá declarar en su lugar con previa autorización del estudiante.
7. El/la Fiscal puede efectuar inspecciones oculares donde se recreen hechos o antecedentes alegados en la investigación. El/la Actuario/a debe tomar constancia del lugar, fecha y hora en que fue realizada esta diligencia. De corromper el carácter secreto de la investigación, ésta diligencia se prohíbe.
8. El/la Fiscal puede solicitar informes a peritos en las áreas que estime conveniente, permitiéndole concluir la veracidad de ciertos hechos. Los informes a peritos también pueden ser solicitados por alguna de las personas involucradas directamente en la investigación.
9. La resolución de esta etapa, es dictada por el/la Fiscal una vez que se llega a las conclusiones, se ha examinado el expediente completo y se da por finalizada la investigación. Sin embargo, esta etapa también se puede finalizar si es que los hechos investigados demuestran que no hay ningún grado de participación por parte de la persona inculpada, en los hechos denunciados.

Tercera etapa: Acusatoria y de defensa

1. El/la Fiscal formula los cargos de manera explícita, precisa, objetiva de la conducta y fundamentado en los antecedentes de la investigación. La notificación al inculpado/a debe efectuarse de manera personal o escrita.
2. Una vez notificada la persona inculpada, ésta consta con un plazo de cinco días hábiles para realizar los descargos. Los descargos deben presentarse de manera formal y escrita a el/la Fiscal, y deben contemplar alegaciones o defensas que puedan desvirtuar o atenuar la gravedad de la conducta que se le formuló.
3. Una vez finalizado el plazo de los descargos, el/la Fiscal podrá reformular los cargos hacia la persona inculpada.

Cuarta etapa: Resolutiva e impugnatoria

1. El/la Fiscal determinará la sanción del caso, rigiéndose por las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno a través de este documento. La resolución formal se emitirá por escrito a la persona culpable y a el/la Director/a del establecimiento quien podrá validar y ejecutar lo estipulado por el/la Fiscal según el *Protocolo* aprobado por la comunidad.

V. Acoso sexual entre funcionario/a y apoderado/a

De funcionario/a a apoderado/a

Denuncia:

1. El/la apoderado/a o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer la denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte de una situación de acoso sexual de un/a funcionario/a hacia un/a apoderado/a, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con el/la denunciante.
3. El/la Director/a del establecimiento deberá dar inicio a un Sumario Administrativo, en un plazo de cinco días hábiles.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias dará aviso de la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.
5. La Oficina de Recepción de Denuncias recomendará a la persona denunciante hacer la denuncia en Fiscalía. De aceptar, la Oficina de Recepción de Denuncias se hará cargo de llevar el caso al Ministerio Público en un plazo de cinco días hábiles y de acompañar a modo de guía a la persona denunciante durante el proceso, entregándole la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.

Medidas Cautelares:

1. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá a disposición de la persona denunciante y de su pupilo/a, un/a voluntario/a que la pueda acompañar durante todo el proceso de investigación y en caso de ser necesario, actuará como canal de comunicación entre la Oficina de Recepción de Denuncias y el/la denunciante.

Proceso de investigación:

1. Ha de realizarse a través de un Sumario Administrativo.
2. Fiscales y actuarios/as no deben pertenecer a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada.
3. Los/as fiscales deben ser miembros de la comunidad capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. Dicha capacitación será llevada a cabo por la Secretaría de Género y Sexualidades. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.

De apoderado/a a funcionario/a

Denuncia:

1. El/la funcionario/a o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer la denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina detecte de una situación de acoso sexual de un/a apoderado/a a un/a funcionario/a, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.
3. La Oficina de Recepción de Denuncias, dará aviso formal a la persona inculpada y a el/la Director/a del establecimiento.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias dará aviso de la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días.

5. La Oficina de Recepción de Denuncias recomendará a la persona denunciante hacer la denuncia en Fiscalía. De aceptar, la Oficina de Recepción de Denuncias se hará cargo de llevar el caso al Ministerio Público en un plazo de cinco días hábiles y de acompañar a modo de guía a la persona denunciante durante el proceso, entregándole la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.
6. La Oficina de Recepción de Denuncias, dará aviso a la Oficina de Protección de Derecho de lo sucedido, para que se realice un seguimiento a el/la inculcado/a y a su familia, ya que su/s hijo/s o/e hija/s puede estar viviendo una situación parecida a la de el/la funcionario/a acosado/a.

Medidas Cautelares:

1. Para resguardar la seguridad de el/la denunciante, se le prohibirá a el/la inculcado/a el ingreso al establecimiento y la participación en todas las actividades escolares dentro o fuera de este (que involucren a el/la denunciante).
2. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, la cual pondrá a disposición de el/la denunciante a un/a voluntario/a que pueda acompañarlo/a durante todo el proceso de investigación.

Proceso de Investigación:

Primera etapa: "Conformación de la Unidad de Investigación"

1. Los/las Fiscales y Actuarios/as deben ser miembros de la comunidad, que no pertenezcan a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada, gozando de total imparcialidad, capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.
2. Una vez que la Oficina de Recepción de Denuncias haya propuesto a personas para trabajar como fiscales y actuarios/as y el/la Director/a del establecimiento haya ratificado la propuesta, se les deberá notificar a los/as funcionarios/as para que éstas acepten formalmente sus cargos, a través de un documento escrito que deberán firmar.

Segunda etapa: Indagatoria

1. La investigación tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles improrrogables.

2. Durante la investigación se les debe garantizar, a la persona denunciante y a la inculpada, la objetividad en la investigación, la posibilidad de ser escuchadas, manteniendo confidencialidad respecto a sus identidades y testimonios.
3. La persona designada Actuarial debe mantener registro escrito de todo el procedimiento, archivando todos los documentos en una misma carpeta, a la que sólo él/ella y la persona designada Fiscal tienen acceso.
4. El/la Fiscal puede recibir las siguientes pruebas testimoniales: declaraciones de testigos, confesiones (declaración que presta una persona en relación a hechos en los que participó) y ratificaciones (declaración que tiene como objetivo confirmar una denuncia o declaración previa de la misma persona).
5. Todas estas pruebas testimoniales pueden ser solicitadas por el/la Fiscal o poseer carácter voluntario, de ambas maneras deben cumplir con los siguientes requisitos: firma de la persona declarante y de el/la funcionario/a que la recibe, indicación del lugar, fecha y hora en que se toma. Si la persona declarante se negara a firmar su testimonio, se debe dejar constancia del hecho. Las declaraciones deben transcribirse en un lenguaje breve, directo y resumido, exceptuando que la persona investigada exija la transcripción literal de su testimonio.
6. En el caso de que las personas llamadas a declarar tengan calidad de estudiante, o sean menores de edad, debe declarar con la compañía de su apoderado/a. De no querer hacerlo, el/la apoderado/a podrá declarar en su lugar con previa autorización del estudiante.
7. El/la Fiscal puede efectuar inspecciones oculares donde se recreen hechos o antecedentes alegados en la investigación. El/la Actuario/a debe tomar constancia del lugar, fecha y hora en que fue realizada esta diligencia. De corromper el carácter secreto de la investigación, ésta diligencia se prohíbe.
8. El/la Fiscal puede solicitar informes a peritos en las áreas que estime conveniente, permitiéndole concluir la veracidad de ciertos hechos. Los informes a peritos también pueden ser solicitados por alguna de las personas involucradas directamente en la investigación.
9. La resolución de esta etapa, es dictada por el/la Fiscal una vez que se llega a las conclusiones, se ha examinado el expediente completo y se da por finalizada la investigación. Sin embargo, esta etapa también se puede finalizar si es que los hechos investigados demuestran que no hay ningún grado de participación por parte de la persona inculpada, en los hechos denunciados.

Tercera etapa: Acusatoria y de defensa

1. El/la Fiscal debe formular los cargos de manera explícita, precisa, objetiva de la conducta y fundamentados en los antecedentes de la investigación. La notificación al inculcado/a debe efectuarse de manera personal y escrita.
2. Una vez notificada la persona inculpada, ésta consta con un plazo de cinco días hábiles para realizar los descargos. Los descargos deben presentarse de manera formal y escrita a el/la Fiscal, y deben contemplar alegaciones o defensas que puedan desvirtuar o atenuar la gravedad de la conducta que se le formuló.
3. Una vez finalizado el plazo de los descargos, el/la Fiscal podrá reformular los cargos hacia la persona inculpada.

Cuarta etapa: Resolutiva e impugnatoria

1. El/la Fiscal determinará la sanción del caso, rigiéndose por las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno a través de este documento. La resolución formal se emitirá por escrito a la persona culpable y a el/la Director/a del establecimiento quien podrá validar y ejecutar lo estipulado por el/la Fiscal según el *Protocolo* aprobado por la comunidad.

VI. Acoso sexual entre apoderados/as

Denuncia:

1. El/la apoderado/a o una persona que cuente con la autorización escrita o verbal de éste/a, deberá hacer la denuncia en la Oficina de Recepción de Denuncias, a través de los canales establecidos. Dentro de la Oficina de Recepción de Denuncias, se establecerá una persona encargada llevar el caso. A continuación, cuando se menciona la Oficina de Recepción de Denuncias, se hará referencia a esta persona.
2. En el caso de que cualquier integrante de la comunidad manuelsalina se entere de una situación de acoso sexual entre apoderados/as, se apela al compromiso ético para que reporte la situación a la Oficina de Recepción de Denuncias, quienes ratificarán la situación con la presunta víctima.
3. La Oficina de Recepción de Denuncias informará a el/la apoderado/a inculcado/a, y a el/la Director/a.
4. La Oficina de Recepción de Denuncias hará llegar la denuncia a la Superintendencia de Educación, en un plazo de cinco días hábiles.

5. La Oficina de Recepción de Denuncias tendrá un plazo de cinco días hábiles para conformar la Unidad de Investigación que se hará cargo de desarrollar la investigación interna de los hechos denunciados.
6. La Oficina de Recepción de Denuncias recomendará a la persona denunciante hacer la denuncia en Fiscalía. De aceptar, la Oficina de Recepción de Denuncias se hará cargo de llevar el caso al Ministerio Público en un plazo de cinco días hábiles y de acompañar a la persona denunciante durante el proceso, entregándoles la información necesaria antes y durante el procedimiento de investigación que se desarrolle fuera del establecimiento.
7. La Oficina de Recepción de Denuncias, dará aviso a la Oficina de Protección de Derecho de lo sucedido, para que se realice un seguimiento a el/la inculpado/a y a su familia, ya que su/s hijo/s o/e hija/s puede estar viviendo una situación parecida a la de el/la funcionario/a acosado/a.

Medidas Cautelares:

1. El/la apoderado/a inculpado/a, dejará su rol de apoderado/a en el periodo de investigación, cambiándose este por otro/a, con el fin de resguardar la integridad de la persona denunciante.
2. Para resguardar la seguridad de el/la denunciante, se le prohibirá a el/la inculpado/a el ingreso al establecimiento y la participación en todas las actividades escolares dentro o fuera de este (que involucren a el/la denunciante).
3. Al momento de recibir la denuncia, la Oficina de Recepción de Denuncias se comunicará con la Oficina de Acompañamiento, quien pondrá disposición de los/as pupilos/as de las personas implicadas un/a voluntario/a que acompañe a éstos/as durante todo el proceso de investigación.
4. Si los/as apoderados/as son del mismo curso Convivencia Escolar se encargará de asegurar la buena convivencia entre los/as pupilos/as.

Proceso de Investigación:

Primera etapa: Conformación de la Unidad de Investigación

1. Los/las Fiscales y Actuarios/as deben ser miembros de la comunidad, que no pertenezcan a los Ciclos de la persona denunciante ni de la inculpada, gozando de total imparcialidad, capacitados/as para tratar temas de sexualidad y violencia de género. De no haber personas calificadas, se debe acudir a funcionarios/as de la Universidad de Chile que poseen estas cualidades.

2. Una vez que la Oficina de Recepción de Denuncias haya propuesto a personas para trabajar como fiscales y actuarios/as y el/la Director/a del Establecimiento haya ratificado la propuesta, se les deberá notificar a los/as funcionarios/as para que éstas acepten formalmente sus cargos, a través de un documento escrito que deberán firmar.

Segunda etapa: Indagatoria

1. La investigación tendrá un plazo de treinta y cinco días hábiles improrrogables.
2. Durante la investigación se les debe garantizar, a la persona denunciante y a la inculpada, la posibilidad de ser escuchadas, manteniendo confidencialidad respecto a sus identidades y testimonios.
3. La persona designada Actuarial debe mantener registro escrito de todo el procedimiento, archivando todos los documentos en una misma carpeta, a la que solo ella y la persona designada Fiscal tienen acceso.
4. El/la Fiscal puede recibir las siguientes pruebas testimoniales: declaraciones, confesiones (declaración que presta una persona en relación a hechos en los que participó) y ratificaciones (declaración que tiene como objetivo confirmar una denuncia o declaración previa de la misma persona).
5. Todas estas pruebas testimoniales pueden ser solicitadas por el/la Fiscal o poseer carácter voluntario, de ambas maneras deben cumplir con los siguientes requisitos: firma de la persona declarante y de el/la funcionario/a que la recibe, indicación del lugar, fecha y hora en que se toma. Si la persona declarante se negara a firmar su testimonio, se debe dejar constancia del hecho. Las declaraciones deben transcribirse en un lenguaje breve, directo y resumido, exceptuando que la persona investigada exija la transcripción literal de su testimonio.
6. En el caso de que las personas llamadas a declarar tengan calidad de estudiante, o sean menores de edad, debe declarar con la compañía de su apoderado/a. De no querer hacerlo, el/la apoderado/a podrá declarar en su lugar con previa autorización del estudiante.
7. El/la Fiscal puede efectuar inspecciones oculares donde se recreen hechos o antecedentes alegados en la investigación. El/la Actuario/a debe tomar constancia del lugar, fecha y hora en que fue realizada esta diligencia. De corromper el carácter secreto de la investigación, ésta diligencia se prohíbe.
8. El/la Fiscal puede solicitar informes a peritos en las áreas que estime conveniente, permitiéndole concluir la veracidad de ciertos hechos. Los informes a peritos también pueden ser solicitados por alguna de las personas involucradas directamente en la investigación.

9. Al finalizar la etapa indagatoria, el/la Fiscal puede concluir en presunciones, es decir, conclusiones a las que se arriba al analizar o ponderar otros hechos presentes en la investigación. Estas conclusiones pueden dar probado un hecho dentro de la investigación, cuando y sólo cuando sean fundadas de manera directa, múltiple, grave, precisa y concordante. De poseer carácter irrefutable, es decir, si el medio de prueba es suficiente para acreditar un hecho de manera concreta y absoluta, sin ser desvirtuado por otros, necesariamente toma el carácter de prueba dentro de la investigación.
10. La resolución de esta etapa, es dictada por el/la Fiscal una vez que se llega a las conclusiones, se ha examinado el expediente completo y se da por finalizada la investigación. Sin embargo, esta etapa también se puede finalizar si es que los hechos investigados demuestran que no hay ningún grado de participación por parte de la persona inculpada, en los hechos denunciados.

Tercera etapa: Acusatoria y de defensa

1. El/la Fiscal formula los cargos de manera explícita, precisa, objetiva de la conducta y basándose en los antecedentes de la investigación. La notificación al inculcado/a debe efectuarse de manera personal o escrita.
2. Una vez notificada la persona inculpada, ésta consta con un plazo de cinco días hábiles para realizar los descargos. Los descargos deben presentarse de manera formal y escrita a el/la Fiscal, y deben contemplar alegaciones o defensas que puedan desvirtuar o atenuar la gravedad de la conducta que se le formuló.
3. Una vez finalizado el plazo de los descargos, el/la Fiscal podrá reformular los cargos hacia la persona inculpada.

Cuarta etapa: Resolutiva e impugnatoria

1. El/la Fiscal determinará la sanción del caso, rigiéndose por las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno a través de este documento. La resolución formal se emitirá por escrito a la persona culpable y a el/la Director/a del establecimiento quien podrá validar y ejecutar lo estipulado por el/la Fiscal según el *Protocolo* aprobado por la comunidad.

Sanciones y Reparaciones

Una vez comprobado el acoso sexual, las personas resultantes victimarios/as tendrán la indicación de asistir a talleres o formaciones de sensibilización contra la violencia sexual, dichas instancias serán de carácter obligatorio. Además de esto, una vez comprobado el acoso sexual, el/la Fiscal podrá determinar que las medidas cautelares establecidas durante el proceso de investigación tomen carácter definitivo, según los intereses de la víctima y la aprobación de el/la psicólogo/a encargado/a del caso.

Sin perjuicio de la potestad de el/la Fiscal para definir las sanciones correspondientes a cada caso, se sugiere que las sanciones sean aplicadas según la gravedad que defina el/la Fiscal teniendo en consideración la definiciones estipuladas en la introducción del documento.

De no existir un reconocimiento público, privado o por escrito por parte de el/la victimario/a, la dirección del liceo deberá, según el deseo de la víctima, hacer este reconocimiento que clarifique la situación para toda la comunidad una vez que se hayan finalizado las investigaciones (internas y externas) correspondientes al caso.

I. Estudiantes

Sanciones para victimario/a:

Las siguientes sanciones se definieron acorde a lo establecido en el Reglamento Interno del Liceo Experimental Manuel de Salas, donde el acoso sexual se define como una Falta Gravísima.

El cambio de curso y/o inhabilitación de participar en actividades extracurriculares, en el caso que el/la victimario/a comparta con la víctima en alguna de estas instancias, corresponderá a una medida de protección en correspondencia a la víctima

- Suspensión de clases, la cual no debe exceder a 5 días hábiles.
- Firma de condicionalidad de matrícula (carta de acuerdo), que se evaluará anualmente.
- No renovación de matrícula para el año siguiente, la/el estudiante podrá terminar su año académico.
- Suspensión inmediata de matrícula.

Reparaciones para la víctima:

Con el objetivo de resguardar un ambiente seguro y de confianza para la víctima, que le permita continuar sus estudios y asegurar que no concurrirá los mismos espacios educativos y extracurriculares que el/la victimario/a, la Unidad Técnico Pedagógica y el Ciclo al que pertenezca la víctima, deben encargarse de generar las adecuaciones necesarias a la malla curricular de el/la víctima y el/la victimario/a, teniendo en consideración lo anteriormente mencionado.

- Evaluación y apoyo psicológico que permita definir si es necesaria la derivación a los centros de atención psicológica de la Universidad de Chile (CAPS y/o CAVAS).
- Reconocimiento público y/o privado de la responsabilidad en la situación de acoso sexual por parte de el/la victimario/a y disculpas escritas, privadas o públicas a la víctima, siempre y cuando ésta exprese acuerdo con dichas medidas. Si el/la/ victimario/a se niega a expresar el reconocimiento correspondiente, se le sancionará de acuerdo al reglamento interno del colegio por falta a sus deberes.

II. Funcionarios/as

Sanciones para victimarios/as:

Cabe mencionar que las sanciones a los/as funcionarios/as públicos/as están sujetas a lo estipulado por el Estatuto Administrativo y las sanciones que el Fiscal determine para cada caso y que el/la Director/a apruebe.

- Según el artículo 121 del Estatuto Administrativo, se aplica una censura, es decir una reprensión a su hoja de mérito por escrito.
- Según el artículo 122 del Estatuto Administrativo, se aplica una privación de un 5% a un 20% de su remuneración mensual según la gravedad.
- Según el artículo 122 A del Estatuto Administrativo, se aplica una suspensión de sus actividades con un goce del 50% al 70% de su sueldo, sin derechos del cargo que posean ni prórrogas.
- Según el artículo 123 del Estatuto Administrativo, si se comete un crimen, un simple delito o se infringe la letra l) y e) del artículo 82, se procede a una destitución del Liceo al funcionario.

En las sanciones 1, 2, 3 y 4, según lo definido en el Estatuto Administrativo, siempre se realizará una amonestación por escrito en la hoja de vida de el/la victimario/a. Se entenderá que estas sanciones afectarán el puntaje de el/la funcionario/a en su calificación en su hoja de vida.

b) Reparaciones para víctimas

Con el objetivo de resguardar un ambiente seguro y de confianza para la víctima, que le permita continuar con sus funciones y asegurar que no concurrirá los mismos espacios de trabajo que el/la victimario/a, la Dirección, debe encargarse de generar las adecuaciones necesarias al horario de el/la víctima y el/la victimario/a, teniendo en consideración lo anteriormente mencionado.

- Evaluación y apoyo psicológico que permita definir si es necesaria la derivación a los centros de atención psicológica de la Universidad de Chile (CAPS y/o CAVAS).
- Reconocimiento público y/o privado de la responsabilidad en la situación de acoso sexual por parte de el/la victimario/a y disculpas escritas, privadas o públicas a la víctima, siempre y cuando ésta exprese acuerdo con dichas medidas. Si el/la/ victimario/a se niega a expresar el reconocimiento correspondiente, se le sancionará de acuerdo al reglamento interno del colegio por falta a sus deberes.

III. Apoderados/as

Sanciones para victimarios/as:

Al apoderado/a victimario/a será destituido/a de todos sus cargos representativos para siempre (APALMS, directiva de curso, etc).

- Suspensión de la participación de actividades como reuniones de apoderados/as, paseos de curso, fiesta de la comunidad, cacharpaya, licenciatura, etc. durante un plazo de 30 días hasta 365 días, estipulado por el/la Fiscal según la gravedad del caso. La decisión de suspender al apoderado/a de alguna actividad o de la totalidad de ellas, dependerá de la gravedad del caso, y de quiénes hayan estado involucrados/as.
- Dejará de ser apoderado/a de su pupilo durante un plazo de 30 días hasta 365 días, estipulado por el/la Fiscal según la gravedad del caso.

Se debe procurar que el/la estudiante tenga otro apoderado/a que esté a cargo.

- Restricción de los espacios adyacentes a la entrada principal del liceo, y la totalidad de su interior durante un plazo de 30 días hasta 365 días.

Reparaciones para víctimas:

- Evaluación y apoyo psicológico que permita definir si es necesaria la derivación a los centros de atención psicológica de la Universidad de Chile (CAPS y/o CAVAS).
- Reconocimiento público y/o privado de la responsabilidad en la situación de acoso sexual por parte de el/la victimario/a y disculpas escritas, privadas o públicas a la víctima, siempre y cuando ésta exprese acuerdo con dichas medidas.

IV. En caso de que no se compruebe el acoso sexual

Es decir, en caso de que no existan pruebas suficientes para definir un/a culpable y la investigación quede inconclusa, habrá reparaciones hacia el/la denunciante, pero no se podrá aplicar sanciones a la persona inculpada. Sin embargo, en caso de existir una reiteración de la denuncia dirigida a el/la mismo/a inculpado/a, la investigación realizada servirá de antecedente para el nuevo proceso de investigación.

Redactado por: Julieta Acuña García, Monserrat Javalquinto Labbé, Alconda Opaso González, Francisca Rojas Catalán, Soledad Romo Valdivia, Pamela Rousseau López, Emilia Soto Arellano, Natalia Toro Veloz, Natalia Valenzuela Rivera y Ayin Villagra Brown.