



*“Educando en la Diversidad  
y Apostando por la Inclusión”*



**EDGARDO CEA OYARZÚN  
PROFESOR ENCARGADO CONVIVENCIA ESCOLAR**

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE LAS SITUACIONES DE ABUSO SEXUAL**

**CENTRO DE EDUCACIÓN  
INTEGRAL DE ADULTOS  
“CARLOS YÁÑEZ MOYA”**

**PUERTO NATALES  
2017**

## I.- INTRODUCCIÓN

El abuso es una vulneración a los derechos éticos y valóricos esenciales de la persona. Una agresión de tal naturaleza, no constituye un hecho aislado, ya que la formación, orientación y desarrollo integral de los educandos, sean niños, adolescentes o adultos, es responsabilidad de la comunidad educativa que los cobija.

El presente protocolo persigue los siguientes objetivos específicos:

- Consensuar criterios en cuanto a los procedimientos a seguir ante una situación de acoso o abuso sexual.
- Clarificar el rol que tienen todos los trabajadores del establecimiento en la prevención y detección de situaciones de acoso o abuso sexual.
- Establecer responsabilidades y alcances del equipo de gestión en la toma de decisiones y aplicación de medidas de protección a las víctimas, incluyendo la denuncia.

La implementación de este protocolo será responsabilidad de un equipo de trabajo que estará integrado por los siguientes funcionarios:

- El (la) Director (a) del establecimiento
- Un profesor (a)
- El (la) encargado (a) de Convivencia Escolar
- Un (a) representante de la comunidad escolar designado por el Consejo de Profesores

La función de este equipo será recibir, revisar y notificar al Director (a) de posibles casos de acoso o abuso sexual de los que tomen conocimiento y que estén ocurriendo al interior del establecimiento.

Será requisito indispensable que las personas que integren este equipo de trabajo cuenten con capacitación especializada en los temas del acoso y abuso sexual. **Para este efecto, la dirección del establecimiento gestionará el apoyo de profesionales externos,** quienes en fechas y horarios acordados entregarán dicha capacitación. Además podrán asesorar al equipo en la supervisión de algún caso detectado y en la toma de decisiones.

El establecimiento llevará un registro escrito de todos los casos detectados y seguidos mediante este protocolo, para lo cual contará con **un Libro de Registro**. Se elaborará un informe detallado de cada caso abordado, para facilitar su seguimiento y determinar si es necesario informar a los tribunales competentes.

El presente documento deberá someterse a los siguientes preceptos:

- Será dado a conocer a la comunidad educativa en general.
- Una copia del texto del protocolo deberá estar a disposición de todos los miembros de la comunidad educativa que deseen consultarlo.
- Será revisado periódicamente para mantenerlo actualizado de acuerdo a los ajustes que sean necesarios en relación a los avances legislativos en la materia o los requerimientos que surjan de su implementación en la práctica.

## **II.- DEFINICIONES TEÓRICA**

**1.- El acoso sexual:** "Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe" (1)

**2.- El abuso sexual:** "Ocurre cuando un adulto o adolescente recurre a la seducción, el chantaje, las amenazas, la manipulación psicológica y/o el uso de fuerza física para involucrar a una (o) de sus pares o más en actividades sexuales de cualquier índole. Implica involucrar a la víctima (as) en una actividad forzada que agrede su físico, voluntad, dignidad, valores y autoestima". (2)

Tipos de abuso sexual son la violación, que es considerada delito sin importar el sexo de la víctima, y el estupro.

---

(1) [www.wikiipedia.com](http://www.wikiipedia.com) (La Enciclopedia libre)

(2) Adaptación de la definición dada por el Servicio Nacional del Menor (SENAME) sobre abuso sexual

Para calificar estas conductas como abuso sexual, entre la víctima y el victimario han de existir:

- Diferencias de poder, que conllevan la posibilidad de controlar a la víctima física, psicológica y emocionalmente
- Diferencias de conocimientos, que obligan a la víctima a someterse a las condiciones de quien (es) los (as) imparte (n).
- Capacidad de comprender cabalmente el significado y las consecuencias potenciales de la actividad sexual.
- El instinto del agresor de satisfacer sus propios deseos sexuales

### **3.- El acto sexual incluye:**

- Cualquier tipo de penetración de órgano genitales en contra de la voluntad, o aprovechando la fuerza, la amenaza, la intimidación o la incapacidad de la víctima
- El obligar o inducir bajo amenaza a tocar los órganos genitales del abusador (a) o practicar sexo oral.
- Cualquier acción que, bajo amenaza o intimidación, obligue a la (s) víctima (s) ver material pornográfico, exhibicionismos desnudos o relaciones sexuales con otras personas.

### **4.- De la prevención:**

Las víctimas de acoso y abuso sexual, se dan en todas las edades, clases sociales, lugares de trabajo, religiones y niveles socioculturales.

Para prevenir se recomienda:

- Valoración del propio cuerpo; cuidarlo como parte de su espacio exclusivo y personal.
- Conductas de autocuidado y pedir ayuda en caso de necesitarlo.
- Buena comunicación con sus padres, compañeros (as) de curso, amigos (as), encargado (a) de la Convivencia Escolar, profesores (as), parejas, esposos (as), para expresar con facilidad lo que les sucede y se sientan apoyados, valorados y aceptados por su comunidad.
- Respeto de sus reacciones instintivas, corporales y emocionales, para no ceder ante una propuesta que le haga sentir incómoda.

## **5.- De las denuncias:**

a.- Las denuncias sobre presuntos abusos sexuales puede efectuarla la víctima; los padres, apoderado y/o tutores (si fueren menores de edad), cualquier miembro de la unidad educativa o cualquier persona que se entere del hecho.

Están obligados a denunciar: Los directores, encargados de la convivencia escolar, inspectores, profesores y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a alumnos (as) o que hubieren tenido lugar en el establecimiento. Las personas indicadas en el párrafo anterior están obligadas hacer la denuncia dentro de las 24 horas siguientes al momento de que tomaren conocimiento del hecho (Art. 175 Código Procesal Penal).

## **6.- De los Incumplimientos de las denuncias:**

Están vigentes:

**Art. 177 Código Procesal Penal.** Sanciona incumplimiento de deberes denunciadores de los miembros señalados en el Art. 175. Somete a pena prevista en el Art. 494 del Código Penal o en lo señalado en disposiciones especiales del mismo artículo "LA PENA DE MULTA DE 1 A 4 UTM" (entre \$ 40.085 y \$ 160,34 actualizado al mes de junio de 2013). Los Art. 369 y 361 a 366 del Código Penal establecen que para que los tribunales procedan ante delitos de carácter sexual "sin que a lo menos se haya denunciado el hecho a la justicia, al Ministerio Público o a la Policía por la persona ofendida o por su representante legal. Si la persona ofendida no pudiese libremente por sí misma hacer la denuncia, o no tuviese representante legal, o si teniéndolo, estuviere imposibilitado o implicado en el delito, podrá procederse de oficio por el Ministerio Público. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier persona que tome conocimiento del hecho podrá denunciarlo."

## **7.- ¿A dónde denunciar?**

- Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones (P.D.I) quienes enviarán la denuncia al Ministerio Público a través de la Fiscalía Local la que procederá a investigar los hechos denunciados
- Las Fiscalías

## **8.- De los testigos**

Una vez que el declarante haya proporcionado la información de la que dispone, el tribunal correspondiente podrá citar en calidad de testigo a los miembros de la comunidad educativa a fin de clarificar ciertos hechos. El establecimiento facilitará la participación de cualquier alumno (a) o funcionario (a) que sea citado (a) por la Fiscalía para que aporte su testimonio.

## **III.- IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO SEXUAL**

- Alentar al personal del establecimiento a tomar los pasos necesarios para impedir el acoso o abuso sexual
- Contar con un protocolo interno que defina claramente los pasos a seguir ante acciones de hostigamiento y abuso sexual
- Realizar periódicamente campañas de sensibilización al interior del establecimiento mediante charlas dictadas por especialistas (Senda Previene, P.D.I, Carabineros, otros).
- Crear conciencia del problema entre los miembros de la comunidad educativa mediante la publicación de afiches y boletines, de igual manera se desarrollarán periódicamente actividades en las asignaturas afines (consejo de curso, convivencia social, lenguaje)
- Llevar al interior del establecimiento una vigilancia permanente para verificar si se produce algún tipo de abuso o acción de tipo intimidatorio que atente contra la integridad sexual de alguno (a) de sus integrantes.

## **IV.- DE LA IDONEIDAD DEL PERSONAL**

Con la finalidad de brindar a la comunidad educativa y a la comunidad en general seguridad y transparencia en cuanto a la idoneidad del personal que trabaja en el CEIA "Carlos Yáñez Moya", se exigirá a cada uno de sus miembros los siguientes requisitos:

- Si el Director (a) lo estima pertinente: solicitar exámenes psicológicos que permita conocer con mayor profundidad a las personas e identificar posibles desordenes patológicos de tipo psicosexual o de otro índole que implique amenaza o riesgo para los integrantes del CEIA.



## INSTRUMENTO I

### **ENREVISTA DE LA PERSONA AFECTADA**

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la (s) persona (s) afectada (s):

- . ¿Quién es la persona acusada?
- . ¿Qué hizo la persona acusada?
- . ¿Qué dijo la persona acusada?
- . ¿Se acuerda de la (as) frase (s) exacta (s)?
- . ¿Cuándo y dónde sucedió?  
Si el hecho ocurrió hace un tiempo atrás -. ¿Por qué lo está acusando ahora?
- . ¿Hubo testigos?
- . ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- . ¿Cómo le afectó a Ud.?
- . ¿Cómo se siente en estos momentos?
- . ¿Qué ha hecho Ud. al respecto hasta ahora?
- . ¿Qué espera que nosotros hagamos?
- . ¿Siente que podrá seguir estudiando en el establecimiento?
- . ¿Cómo piensa que se solucionará su problema?

Durante el desarrollo de la entrevista se recomienda:

- Hacer sentir cómoda a la persona entrevistada
- Que sienta que el entrevistador (es) le cree (n)
- Que sienta que es escuchada(o)
- No hacer comentarios o emitir juicios imparciales o condenatorios
- No llegar a conclusiones prematuras
- Hacerle saber que repudia las acciones que la víctima describe
- Si la afectada (o) no se siente cómoda (o) para relatar los detalles del supuesto hecho, ofrecerle la alternativa de escribirlo
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no se debe juzgar o recriminar por ello

Terminada la entrevista, se deberá preparar la declaración, ayudando a la persona afectada a escribir un resumen claro, preciso y detallado de la denuncia.

Redactada la declaración, se procederá a dar cumplimiento con las siguientes consideraciones:



- La persona afectada deberá revisar su declaración detenidamente con el fin de aprobarla o realizar las modificaciones que estime necesarias.
- Si el o los entrevistadores y el o la denunciante coinciden en que está todo bien, se procederá a firmarla.
- Se procederá a archivar la declaración original de la cual se sacarán dos copias de la misma; una se entregará a la afectada (o) y otra quedará en manos del o los entrevistadores.
- El o los entrevistadores agradecerán a la persona afectada por su tiempo entregado y por la confianza depositada en ellos
- Se recordará a la persona afectada que todo será manejado con estricta confidencialidad, cuáles serán los pasos a seguir y que se hará un seguimiento al caso manteniéndola(o) informada(o) al igual que a los padres, apoderado o tutor (si es menor de edad)

## INSTRUMENTO II

### **ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA**

La persona que es denunciada tiene derecho a tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace.

Durante la entrevista a la persona denunciada se debe proceder de la siguiente manera:

- Explicar el propósito de la entrevista.
- Explicar el procedimiento de la investigación de acuerdo con el protocolo interno del establecimiento en contra del acoso y abuso sexual.
- Anunciarle que se tomarán notas durante la entrevista
- Explicarle sus derechos y que toda la información que entregue será confidencial.
- Darle a conocer los hechos como fueron declarados por la persona denunciante.
- Respetar el derecho del acusado de dar a conocer su punto de vista, si está de acuerdo o en desacuerdo con las acusaciones que se les hacen, permitiéndole admitir o negar los mismos.
- Explicarle que el acoso o abuso sexual es inaceptable y reprochable por la comunidad educativa del CEIA.
- En caso de negación de las acusaciones, el o los entrevistadores deberán repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega.
- Solicitarle testigos que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber ocurrido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse o hablar con la persona denunciante o con algún otro (a) implicado (a) en el establecimiento sobre las denuncias o investigaciones en curso.
- Enfatizar que no se tolerarán tentativas de revanchismo o venganza dentro del establecimiento, ya que si así ocurriese se aplicarán las sanciones contempladas en el protocolo y en el Manual y Reglamento interno de convivencia del CEIA "Carlos Yáñez Moya".

En cuanto a la declaración del (los) acusado (s), proceden los siguientes pasos:

- Solicitar y asesorar a la (s) persona (s) acusada (s) redacte un escrito claro, preciso y detallado de su postura.

- La persona acusada deberá revisar su declaración detenidamente con el fin de aprobarla o realizar las modificaciones que estime necesarias.
- Si el o los entrevistadores y el acusado (a) coinciden en que en la declaración está todo bien, deberá ser firmada por la persona acusada.
- Se procederá a archivar la declaración original de la cual se sacarán dos copias de la misma; una se entregará a la persona acusada y otra quedará en manos del o los entrevistadores.
- Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, corresponderá al o los entrevistadores redactar un informe en base a los apuntes tomados durante la entrevista, especificando los motivos de la negación.

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona acusada:

- . ¿Qué piensa de estar aquí? ¿Cómo se siente?
- . ¿Podría explicar lo que sucedió?
- . ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación? Si las tiene
- . ¿Podría nombrarlas?
- . ¿Siente Ud. algún grado de culpabilidad o remordimiento?
- . ¿Siente que podrá seguir estudiando en el establecimiento?
- . ¿Cómo piensa que se solucionará su problema?

FORMATO I  
**DE DENUNCIA**

Fecha \_\_\_\_\_

Caso N° \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA**

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Nivel y/o  
Cargo \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_

Correo Electrónico \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA**

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Nivel y/o  
Cargo \_\_\_\_\_

Sexo \_\_\_\_\_

Teléfono \_\_\_\_\_

Correo Electrónico \_\_\_\_\_

**DETALLE DE LA DENUNCIA**

Frecuencia con la que han sucedido los hechos

- A.- Una vez
- B.- Varias veces
- C.- De manera continúa hasta hoy

**EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISAR**

Fecha \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

**EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBE EL PERIODO APROXIMADO EN QUE HA SIDO VÍCTIMA DE ACOSO Y/O ABUSO**

---

---

---

---

---

**LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE LO ACOSÓ O VIOLENTÓ FUE:**

- A.- Abierta y clara
- B.- Amenazante / intimidante
- C.- Insinuante, sutil, prometedor

**LA REACCIÓN INMEDIATA DE USTED FUE:**

- A.- Ignorar
- B.- Encarar y rechazar
- C.- Ceder por temor o amenaza
- D.- Otra reacción, descríbalo \_\_\_\_\_

---

---

**CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS**

- A.- Nadie los vio
- B.- Lo vio una persona
- C.- Lo vieron varias personas



**¿EL ACUSADOR SE RELACIONA DIRECTAMENTE CON LA PERSONA ACUSADA?**

SI

NO

A VECES

**PARA FUNDAMENTAR LOS HECHOS DENUNCIADOS SE CUENTA CON**

A.- Ninguna evidencia

B.- Escritos enviados que lo respaldan

C.- Fotografías

D.- Testigos

E.- Correos electrónicos

F.- Otros \_\_\_\_\_

---

---

---

**OBSERVACIONES Y COMENTARIOS**

---

---

---

---

---

---

---

---

**FIRMAS**

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de la persona afectada que presenta la queja

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de quien atendió a la persona afectada

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Testigo

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma  
Testigo

## FORMATO DE SEGUIMIENTO DEL CASO

Nº Formato: \_\_\_\_\_

Fecha de la denuncia: \_\_\_\_\_

Nombre de la persona afectada: \_\_\_\_\_

Nombre del agresor: \_\_\_\_\_

Responsable (s) de quien (es) atiende (n) el caso \_\_\_\_\_

---

### BREVE DESCRIPCIÓN DEL CASO

INCLUIR PRUEBAS TESTIMONIALES Y/O  
DOCUMENTALES

---

### ACCIONES QUE DEVEN REALIZARSE COMO MEDIDAS PRECAUTORIAS Y CORRECTIVAS

Acción	Responsable	Fecha del Compromiso

### RESOLUCIÓN (RESULTADO DEL SEGUIMIENTO)

---

---

---

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN	Fecha:
Nombre	Firma



FORMATO III

**DE DECLARACIÓN  
(TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)**

Caso N° : \_\_\_\_\_

Nombre Completo : \_\_\_\_\_

Lugar de la entrevista : \_\_\_\_\_

Fecha y Hora : \_\_\_\_\_

**DETALLE DE LA DECLARACIÓN:**

**La persona quien declara jura decir la verdad, estando en pleno conocimiento de que puede ser sancionada (o) de acuerdo con lo estipulado en el Manual y Reglamento interno de convivencia del establecimiento por falsedad en su testimonio.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma declarante

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma declarante