

Concepción 28 de marzo de 2024.

Referencia: APRUEBA PROTOCOLO DE BUENA CONVIVENCIA Y NO VIOLENCIA CON ENFOQUE DE GENERO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA REGION DEL BIOBIO.

CERTIFICADO N°8057/06

ALDO AGUAYO FERNANDEZ, Secretario Ejecutivo y Ministro de Fe Ad-Hoc, del Consejo Regional de la Región del Biobío, certifica que:

El Consejo Regional de la Región del Biobío en:

Sesión : Ordinaria N°06
Fecha : 27 de marzo de 2024.
Lugar : Salón Gregorio de la Fuente, Edificio Gobierno Regional.

- ⇒ Conocida la propuesta de la Vicepresidenta de la Comisión de Gobierno, doña Adriana Delgado C.
- ⇒ Así acordó: aprobar Protocolo de Buena Convivencia y No Violencia con Enfoque de Género del Consejo de Gobierno de la Región del Biobío.
- ⇒ Acuerdo que registró la siguiente votación del Consejo Regional: 14 votos a favor, 2 votos en contra y 9 abstenciones.

A continuación, cumplo con citar acuerdo del Consejo de Gobierno Regional, en el sentido que: "Toda modificación o alteración al presente certificado y en general todo cambio, rectificación, corrección o reemplazo total o parcial de su contenido, es de la esencia de la facultad r/resolutiva del Consejo de Gobierno Regional, el que DEBERA SER CONSULTADO AL EFECTO.

Lo que certifico, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N°19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional.



**ALDO AGUAYO FERNANDEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
MINISTRO DE FE AD-HOC**

AAF/agb

Protocolo de Buena Convivencia y No Violencia con Enfoque de Género

**CONSEJO REGIONAL DEL BIOBÍO
2024**



ÍNDICE

PÁGINAS

03	Presentación
04	Antecedentes Normativos y Compromiso Institucional
06	Conceptos
07	Ámbito de Aplicación
07	Procedimiento de Investigación
11	De los Recursos y Plazos
16	Promoción y Prevención
16	Disposiciones Finales
16	Referencias



CAPITULO I

ANTECEDENTES NORMATIVOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

El objetivo de este capítulo es contextualizar el Protocolo del Consejo Regional del Biobío de Buena Convivencia y No Violencia con Enfoque de Género, integrando elementos de la normativa nacional, acuerdos internacionales y la normativa interna del Consejo Regional, como el Reglamento Interno y el Código de Ética del Consejo Regional del Biobío.

En general, las instituciones reflejan la estructura cultural y las desigualdades de género arraigadas en la sociedad. El Consejo Regional del Biobío reconoce la necesidad de avanzar en la integración de la mujer en espacios de toma de decisiones y aborda las dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito político, considerando estas dinámicas en su propio contexto.

Se destaca la importancia de desarrollar políticas públicas que consideren tratados

internacionales, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Belem do Pará. En este sentido, el presente Protocolo, bajo el alero del Código de Ética del Consejo Regional, incorpora estas referencias para fortalecer la protección de derechos.

En el contexto de la creciente relevancia de abordar las problemáticas de violencia de género, acoso, hostigamiento y discriminación, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha liderado iniciativas para fomentar la creación de protocolos y buenas prácticas en diversos sectores. Esto responde a los impactos de la pandemia en la participación laboral femenina.

El análisis de la evolución de los protocolos en las instituciones públicas permite identificar deficiencias en la consideración del sexismo como origen del acoso, la falta de medidas preventivas y una definición limitada de acoso sexual. Tanto el Gobierno como el Consejo Regional del Biobío buscan destacarse por su compromiso y constante actualización en esta materia, abordando estas deficiencias a través del presente documento.



La experiencia nacional en la implementación de protocolos resalta la importancia de la capacitación en género. Se evidencian iniciativas del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, así como acciones específicas del Gobierno Regional en este ámbito. La Comisión de Ética junto a la Comisión de Perspectiva y Equidad de Género del Consejo Regional evaluarán los beneficios de generar un enfoque más específico en la formación y sensibilización en temáticas de género, plasmandolo en el Código de Ética como acciones regulares anuales.

Este protocolo surge en un contexto nacional en el que se han impulsado acciones concretas, como la certificación de la Norma Chilena 3262 y la difusión de herramientas por parte del Estado de Chile en colaboración con diversos gremios. Se destaca la importancia de la capacitación en género, con iniciativas como el curso "Chile elige equidad" y la formación específica para carabineros en temas de acoso sexual, respaldada por ONU Mujeres.

En cuanto al marco legal y el compromiso institucional, el Consejo Regional reconoce el impacto de la cultura desigual y asimétrica entre hombres y mujeres. Esto motiva la creación del presente protocolo y la generación de buenas prácticas. El Consejo Regional pretende ser pionero en esta área, lanzando su propio protocolo bajo el alero del Código de Ética, reconociendo la falta de énfasis en el abordaje de situaciones de violencia de género.

El Gobierno Regional del Biobío cuenta con un Protocolo creado en base al Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. Este busca promover y garantizar igualdad de derechos entre hombres y mujeres, elevando las exigencias de las disposiciones en materia de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato. El Consejo Regional del Biobío se suma a este marco nacional e internacional, reflejando su compromiso mediante la creación y difusión de este Protocolo.

En la misma línea, el Gobierno Regional del Biobío posee una Política de Gestión y Desarrollo de Personas que fortalece la confianza entre autoridades y funcionarios/as, asegurando el cumplimiento de normas, derechos y deberes bajo el principio de trabajo decente. Esta política promueve ambientes laborales saludables y condiciones dignas, incorporando diversas perspectivas y considerando la participación activa de las Asociaciones de Funcionarios/as y Profesionales en proyectos de planificación estratégica y en la gestión institucional.

Se resalta la discriminación y vulnerabilidad de la comunidad LGTBQ+, subrayando la falta de políticas claras de protección en Chile. El Consejo Regional reconoce explícitamente los derechos de esta comunidad en su Código de Ética a través de este documento.



En contraste, el Consejo Regional del Biobío, si bien establece normativas y deberes para los consejeros/as, carece de disposiciones específicas relacionadas con la prevención y abordaje de situaciones de violencia de género, acoso y discriminación. En contraste con el detallado protocolo del Gobierno Regional del Biobío, tanto el presente protocolo como el Reglamento Interno del Consejo Regional deberían considerar la inclusión de disposiciones específicas que velen por la promoción de un ambiente respetuoso y la atención adecuada de denuncias relacionadas con estas problemáticas.

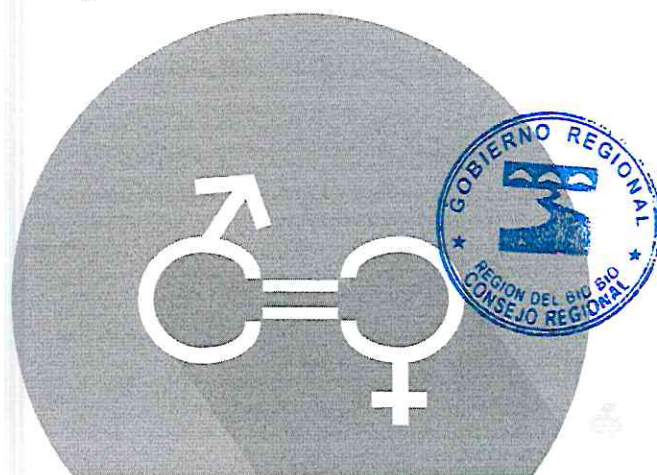
El compromiso del Consejo Regional del Biobío con la prevención, atención y erradicación de la violencia de género se manifiesta en la creación y difusión de este protocolo específico. Este no solo establece procedimientos claros sino también destaca la importancia de la legislación internacional ratificada por Chile, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Belém do Pará.

Mientras el "Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo Regional del Biobío" aborda aspectos relacionados con las comisiones y la ética, no incluye disposiciones específicas que promuevan la perspectiva de género y la equidad. En contraste, el Gobierno Regional reconoce explícitamente la necesidad de considerar estas

dimensiones en sus políticas y acciones, reflejando así un enfoque más integral hacia la construcción de un ambiente educativo respetuoso e inclusivo.

Este capítulo enfatiza la necesidad de abordar integralmente las problemáticas de género, acoso y discriminación en el contexto del Consejo Regional del Biobío. El Consejo Regional del Biobío emerge como un referente en la implementación de un protocolo de estas características, destacándose la importancia de fortalecer las disposiciones en el ámbito de la prevención y atención de la violencia de género, así como la necesidad de incorporar una perspectiva de género y equidad en las políticas institucionales.

En conclusión, la comparación entre el Protocolo del Consejo Regional del Biobío y el marco normativo existente, así como las experiencias de otras instituciones, sugiere la relevancia de actualizar y fortalecer el Código de Ética y el Reglamento Interno del Consejo Regional. Esto permitirá abordar de manera más detallada y efectiva las problemáticas de género, acoso y discriminación, contribuyendo así a la construcción de un ambiente respetuoso e inclusivo en el ámbito regional.



CAPITULO II CONCEPTOS

01 GÉNERO:

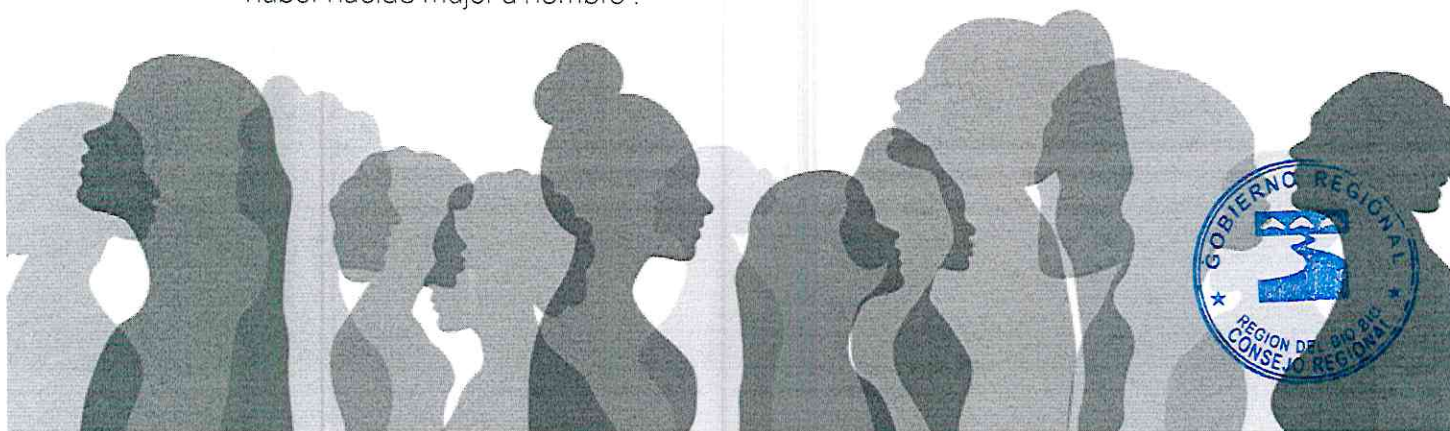
Es una categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Es posible definir Género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. El Género varía de una cultura a otra y se transforma a través del tiempo.

02 IGUALDAD DE GÉNERO:

“La igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre”.

03 EQUIDAD DE GÉNERO:

Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas. (Glosario de términos, SERNAMEG).



04 **VIOLENCIA:**

Es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002). La clasificación de la OMS, divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia:

- (a) la violencia auto infligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- (b) la violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco),
- (c) la violencia colectiva (social, política y económica).

05 **MALTRATO PSICOLÓGICO:**

Es el uso premeditado del poder, o amenazas verbales, que puede dañarla esfera mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal (insultos, apodos, gritos), la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas, burlas, la humillación en público, el menosprecio, entre otras manifestaciones que causen daño en la salud mental de las personas

06 **MALTRATO FÍSICO:**

Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos, incluyendo en ellas las palizas, patadas, bofetadas, empujones, pellizcos, lanzar a otra persona un objeto, asignación de trabajos excesivos, o exposición a procedimientos sin la protección adecuada.

07 **VIOLENCIA DE GÉNERO:**

La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La Violencia de Género puede ser ejercida contra cualquier ser humano, sin interpretar su sexo, su edad, su posición social o su identidad o expresión de género, siempre que la finalidad del agente sea infligir daño por razón de pertenencia o identidad de género. Este tipo de violencia se asocia también con la concepción social de lo que significa ser hombre y ser mujer, por tanto, cuando una persona se desvía de lo que se considera un comportamiento "normal", se convierte en objetivo de violencia. Esta realidad se agudiza especialmente si se combina con actitudes discriminatorias por la razón de la orientación sexual, o cambios en la identidad de género.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la violencia de género es un problema prioritario en salud pública, y requiere de intervenciones conjuntas desde todos los ámbitos educativos, sociales y sanitarios.



08

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:

Todo acto que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia las víctimas sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad.

09

VIOLENCIA SEXUAL

“Acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”

11

ACOSO

Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos.

Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se produce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos

10

HOSTIGAMIENTO

Comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto al que tiene derecho. Se refiere a una manifestación de poder simbólico, no necesariamente asociada a una jerarquía.

Comprende tres condiciones:

1. que las acciones, ya sean físicas o psicológicas, no sean recíprocas,
2. que exista coerción, es decir la intención de causar un perjuicio o beneficio dependiendo del rechazo o de la aceptación y
3. que produzca un sentimiento de incomodidad o molestia en la persona que las recibe



12

ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

La realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico. Para efectos del presente reglamento el acoso sexual incluye, entre otras conductas: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales ó de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, entre otras. El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual, especialmente cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académico o social.

13

ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL:

Toda conducta o actitud gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.



HOSTIGAMIENTO POR AMBIENTE SEXISTA:

La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido no hacia una persona particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos tales como: comentarios homofóbicos o insultos sexistas, bromas, chistes o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.



DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o situación de discapacidad.



CAPITULO III

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas vinculadas al Consejo Regional del Biobío, incluyendo consejeros, asesores y funcionarios, independientemente de su estamento o modalidad contractual. Esta normativa regula tanto la violencia vertical como horizontal, ya sea entre individuos del mismo estamento o de estamentos diversos, durante la participación en actividades propias del Consejo dentro de las instalaciones del Gobierno Regional o aquellas fuera del mismo. Estas actividades abarcan sesiones, reuniones, salidas a terreno, participación en actividades con beneficiarias y beneficiarios, y toda actividad relacionada con el desempeño habitual.

Además, el alcance de este protocolo se extiende a actividades sociales programáticas o extra programáticas, como celebraciones, paseos, investiduras, hitos programáticos, conmemoraciones y otros eventos desarrollados, auspiciados o patrocinados por el Consejo Regional del Biobío. La aplicación de estas normas es válida para todas las personas que mantienen una relación contractual con el Consejo, ya sea de planta, contrata u honorarios.



CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento para investigar y sancionar casos de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria, se regirá por los principios de confidencialidad, imparcialidad, diligencia y celeridad, protección de la dignidad e integridad de las personas y derecho a defensa.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIA:

Cualquier persona, ya sea miembro o no del Consejo Regional del Biobío, puede presentar una denuncia, la cual se formalizará de manera presencial ante la o el Secretario Ejecutivo - Ministro de Fe del Consejo Regional, o quien le subrogue, quienes actuarán como receptores de denuncias (en adelante, Receptor/a de denuncia). En el caso de los Consejeros y Consejeras Regionales, también se aceptarán denuncias vía correo electrónico a la dirección [dirección de correo] o contacto telefónico, cuando no sea posible realizarlo de manera presencial.

Si la denuncia proviene de una tercera persona, el Receptor/a de denuncia se pondrá en contacto con la persona afectada para ratificar la denuncia. En caso de que la persona afectada no ratifique la denuncia, esta no procederá, sin perjuicio de la obligación legal de denunciar ante las autoridades competentes en caso de conductas constitutivas de delito, de acuerdo con lo establecido en el Art 1751 del Código Procesal Penal sobre la denuncia obligatoria:

"... Estarán obligados a denunciar:

b) Los fiscales y los demás empleados públicos, los delitos de que tomaren conocimiento en el ejercicio de sus funciones y, especialmente, en su caso, los que notaren en la conducta ministerial de sus subalternos;" ...

y el Artículo 36 de la Ley N° 19.175:

"... j) Ejercer las demás atribuciones necesarias para el ejercicio de las funciones que la ley le encomiende."



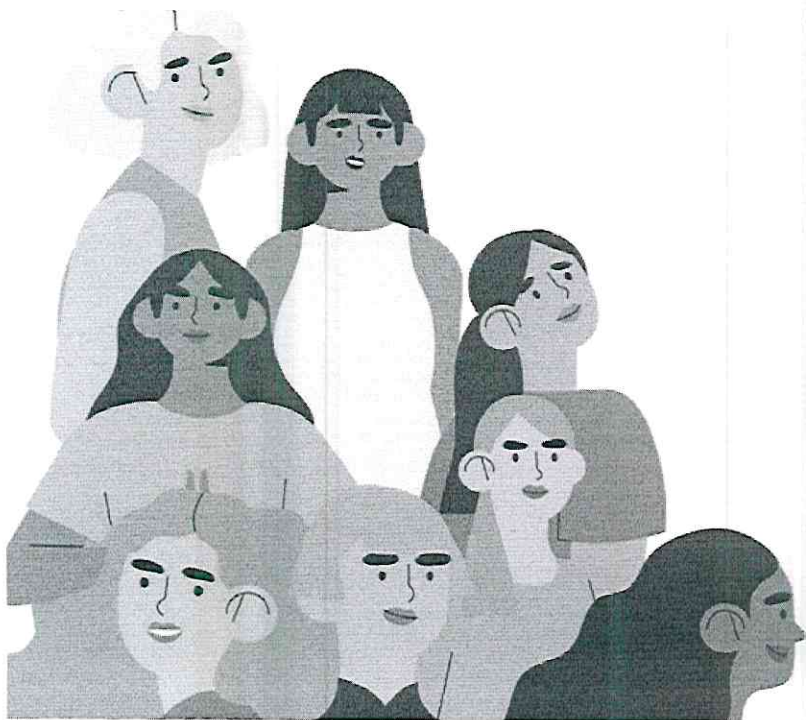
El Receptor/a de denuncias, tiene como función es proporcionar asesoría legal y realizar primeros auxilios psicológicos, garantizando un espacio en el cual la persona que denuncia sea escuchada de manera respetuosa y confidencial. Este espacio tiene como objetivo brindar acompañamiento y contención, resguardando la privacidad e identidad de todas las partes involucradas y evitando la revictimización de la persona afectada.

En este contexto, se exige a todos los miembros del Consejo Regional del Biobío el compromiso con la confidencialidad de las denuncias. Queda expresamente prohibida la divulgación de cualquier información relacionada con la denuncia, incluyendo hechos, considerándose como falta a la probidad con consecuencias de investigación interna por su incumplimiento.

Una vez recibida la denuncia, el/la Receptora de denuncias entregará una copia del acta al denunciante. Luego de analizar el mérito de los hechos, se derivarán los antecedentes a las autoridades correspondientes del Consejo Regional del Biobío, como el Presidente o Presidenta y/o la Comisión de Ética, a fin de que se inicie el procedimiento investigativo disciplinario que corresponda.

Es obligatorio dar curso a la investigación tras presentar la denuncia, incluso si la víctima se desiste de ella. Las denuncias de situaciones que no estén contempladas en este protocolo quedarán registradas y archivadas en la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional, y se proporcionarán al denunciante las orientaciones correspondientes.

Es fundamental destacar que todo consejero o consejera que tome conocimiento de actos que vulneren los derechos contemplados en este protocolo debe realizar la denuncia correspondiente ante la la Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional, de acuerdo con lo anteriormente señalado.



En el caso de un procedimiento interpuesto por o en contra de un consejero o consejera, del Secretario Ejecutivo o de la Comisión de Ética del Consejo Regional, la investigación será llevada a cabo por un consejero o consejera elegido al azar, garantizando la diversidad de género, territorio y comité político en comparación con el denunciante o denunciado.

El consejero o consejera a cargo de la investigación realizará todas las gestiones necesarias para esclarecer los hechos, incluyendo la citación de testigos, la inspección de lugares de trabajo y la recepción de pruebas documentales. Además, se le otorga la facultad de dictar medidas de protección a la víctima y testigos.

El Secretario Ejecutivo, o el/la Presidenta de la Comisión de Ética en caso de que el acusado sea el Secretario Ejecutivo, ejercerá como actuario de la investigación, siendo su responsabilidad llevar a cabo notificaciones y certificaciones de las diligencias de investigación.

En relación a quién lleva a cabo la investigación y al actuario, serán aplicables las causales de implicancia y recusación propias de los sumarios administrativos.

Una vez que el consejero o consejera que llevó adelante la investigación considere que está en posición de resolver el caso, actuará como relator ante la Comisión de Gobierno y la Comisión de Ética del Consejo Regional. En esta instancia, propondrá la eximición de responsabilidad o la imposición de una sanción.

La sanción impuesta por la Comisión de Gobierno y la Comisión de Ética del Consejo Regional será apelable ante la Comisión de Ética del mismo consejo.

En el caso de denuncias contra funcionarios del Gobierno Regional, el procedimiento y la sanción se registrarán por las normas que regulan los sumarios administrativos, aplicando este cuerpo normativo a quienes presten servicios a honorarios para la Corporación.

En el caso de denuncias contra trabajadores contratados, como el Secretario Ejecutivo del Consejo Regional, se seguirán las normas aplicables contenidas en el Código del Trabajo, conforme a lo establecido en el inciso segundo y tercero del artículo 43 de la ley N°19.175.

Cuando se estime que una denuncia resulta fundada, se remitirán los antecedentes a la autoridad competente o a quien corresponda. En el caso de denuncias contra personas ajenas al Consejo Regional por hechos que podrían ser constitutivos de acoso realizados en dependencias del Gobierno Regional, se investigarán de acuerdo a las normas que



regulan los sumarios administrativos para tomar las medidas administrativas necesarias, como negar el ingreso al edificio u otras. En el caso de denuncias contra personal de empresas externas, se notificará al respectivo empleador para que adopte las medidas que estime pertinentes.

CONTENIDO DE LA DENUNCIA:

La denuncia presentada deberá incluir, como mínimo, la identificación precisa de la persona afectada, del presunto/a agresor/a, y la unidad en la que se desempeña, o ha sido testigo de la conducta relacionada con Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria. Además, se deberán especificar la fecha, hora y ubicación exacta de los incidentes, así como la identificación y dirección de la/el denunciante. La denuncia deberá estar firmada y se deberá proporcionar un medio de comunicación válido para futuras notificaciones.

PROTECCIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS O DE RESGUARDO:

En el transcurso de las primeras 48 horas de iniciada la investigación de un caso de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria, se adoptarán de inmediato todas las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y psíquica de la víctima y de aquellos que participen como testigos en las investigaciones.

La/el Secretario Ejecutivo, de oficio o a solicitud de la persona afectada, propondrá medidas preventivas o de protección para el denunciante o la víctima, en caso de que los antecedentes así lo ameriten. Estas propuestas serán enviadas al Presidente/a del Consejo Regional y a la Comisión de Ética correspondiente. Una vez acogidas y aprobadas dichas medidas, se notificarán por escrito (mediante un memorándum y de manera reservada) a la Secretaría Ejecutiva, debiendo implementarse en un plazo de cinco días. En situaciones excepcionales y manifiestas de imposibilidad, dicho plazo podrá extenderse por única vez a cinco días adicionales. En caso de no aceptarse las medidas propuestas por la Secretaría Ejecutiva, las autoridades competentes deberán comunicar esta decisión y colaborar con el Consejo Regional para asegurar los derechos de las personas vulneradas.



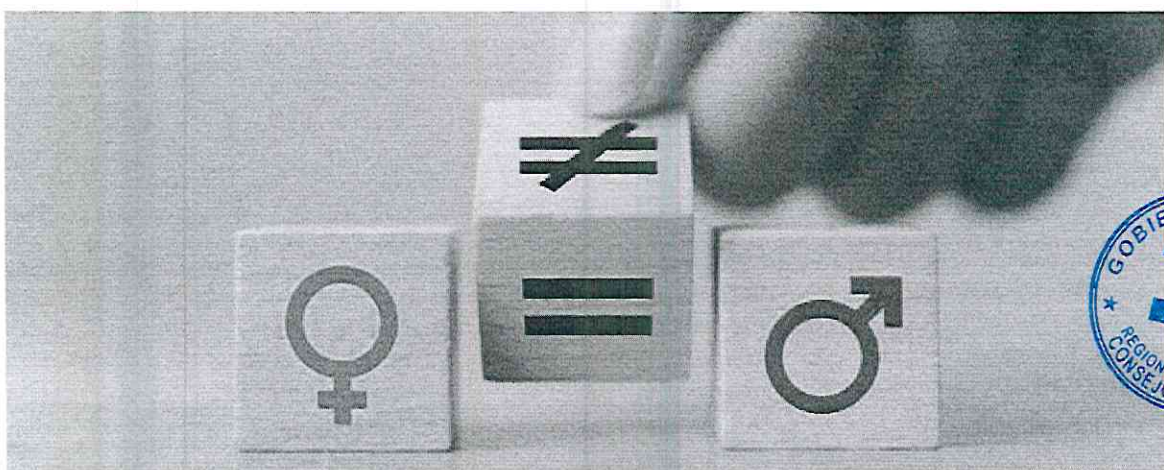
Las medidas preventivas o de protección comprenden, entre otras, las siguientes:

1. Acuerdo de alejamiento de la persona afectada durante el periodo de investigación.
2. Reubicación del puesto de trabajo sin menoscabo económico, psicológico y/o físico.
3. Separación de espacios físicos en actividades propias del Consejo Regional.
4. La separación temporal de funciones de la persona denunciante o denunciada.
5. Concesión de permisos internos o autorizaciones de ausencia.
6. Ofrecimiento de asesoría jurídica o apoyo psicológico, según sea necesario.
7. Cualquier otra medida destinada a proteger la integridad física, psicológica y académica de la persona afectada.

Al decretar estas medidas, se tomará especialmente en cuenta la opinión y necesidades de la víctima, particularmente en el caso de la separación de funciones. Estas medidas subsistirán el tiempo que se estime necesario. Con el mismo propósito, se evitarán diligencias que puedan ocasionar revictimización, como la exigencia de múltiples declaraciones, siempre que no se vea afectado el debido proceso o el derecho a defensa del acusado o acusada.

Durante las diligencias de investigación, queda terminantemente prohibido indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, siempre y cuando sea ajeno a los hechos investigados. Se considerará como agravante el incumplimiento por parte del denunciado/a de las medidas de resguardo al momento de determinar una sanción.

Estas medidas serán documentadas por escrito, notificadas de forma personal a los involucrados y revisadas por el/la investigador/a designado/a posteriormente, quien decidirá si se mantienen o no a medida que avance en su investigación. Dichas medidas perdurarán hasta la conclusión de la investigación y la determinación de responsabilidades administrativas. La persona a cargo de la Secretaría Ejecutiva emitirá una constancia que justifique la inasistencia de las personas a sus actividades en el Consejo Regional, ya sea por citaciones previamente agendadas o por demanda espontánea que lo amerite.



MEDIDAS REPARATORIAS:

En respuesta a situaciones de vulneración contempladas en este protocolo, se implementarán medidas reparatorias que consistirán en adecuaciones administrativas razonables. Estas medidas serán evaluadas y propuestas por la Secretaría Ejecutiva y la Comisión de Ética, considerando las circunstancias específicas de cada caso. Entre las posibles medidas se encuentran la flexibilidad de asistencia a sesiones, retiro temporal, medidas administrativas, u otras.

Se establece que cualquier persona sancionada por Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria, no podrá participar en actividades públicas mientras se encuentre como alumno regular, conforme al Reglamento general de alumnos vigente.

DENUNCIAS FALSAS O CALUMNIOSAS:

En casos en los que, tras una investigación, se compruebe fehacientemente que una denuncia es falsa o calumniosa, y la persona involucrada sea declarada absuelta, se comunicará formalmente la resolución de la/el investigador/a o Fiscal a las autoridades correspondientes y a las personas involucradas en el caso.

Se reconoce el derecho de la persona absuelta a iniciar un proceso de investigación argumentando que la denuncia en su contra es falsa o calumniosa. Esta investigación seguirá los mismos procedimientos descritos en este protocolo, específicamente en el apartado de Procedimiento Investigativo.

PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO:

La autoridad ordenará instruir el procedimiento disciplinario según corresponda, ajustándose a la normativa interna vigente.

- Si hay consejeros o consejeras involucradas, se registrará por el "Reglamento Interno" y el "Código de Ética" del Consejo Regional del Biobío.
- Si se trata de funcionarios o funcionarias, se aplicarán las normas del Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834.
- Para terceras personas como agresores de hechos ocurridos en inmediaciones del Gobierno Regional, incluido el Consejo Regional, o en actividades institucionales, se derivará al afectado/a a las instancias correspondientes.



ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO:

El Consejo Regional, habiendo realizado la solicitud de asignación presupuestaria para estos fines, y existiendo dicha disponibilidad presupuestaria, ofrecerá a la persona afectada apoyo, orientación y acompañamiento en cada área desde la primera atención (Psicóloga/o, Abogada/o y Trabajadora/ or Social).

La persona afectada contará con el apoyo de la Secretaría Ejecutiva y la Comisión de Ética para solicitar apoyo, orientación y acompañamiento. El acompañamiento psicológico puede solicitarse en cualquier etapa del proceso sin necesidad de presentar una denuncia previa.

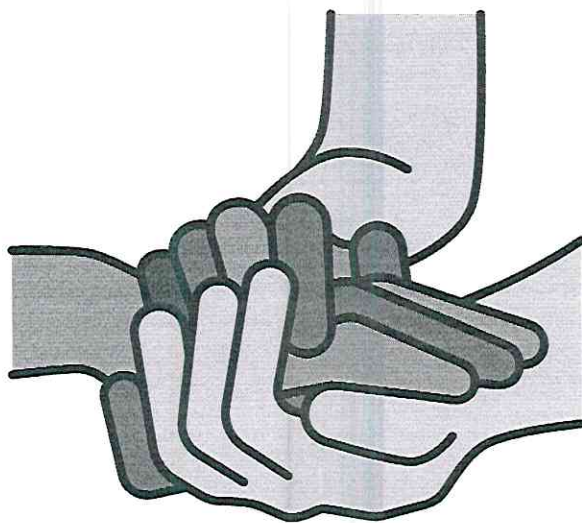
El seguimiento estará a cargo de la Comisión de Ética, informando sobre los avances a la persona afectada.

CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO:

En todo procedimiento investigativo se respetará la confidencialidad de la información, preservando la identidad del denunciado, denunciante, testigos y víctima. Se garantizarán condiciones de privacidad en todo momento, donde los involucrados/as sean escuchados, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que sean irrelevantes para el esclarecimiento de los hechos investigados. En este mismo sentido, se debe procurar evitarla reiteración innecesaria en el relato de los hechos, como la exposición pública y los datos que permitan su identificación.

El sumario o investigación sumaria será secreto hasta la formulación de cargos, según el artículo 137, inciso segundo de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

En casos de agresión sexual, como medida de resguardo y no revictimización, la información estará disponible solo para las personas involucradas, siendo la resolución final del proceso de acceso público, protegiendo la identidad de la víctima si así lo solicita.



RESPONSABILIDAD:

Este protocolo obliga a todas las personas que se desempeñan en el Consejo Regional a promover y respetar la dignidad y los derechos fundamentales, en consonancia con la Constitución Política de la República y los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile.

Se destaca la importancia de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención Belem do Pará".

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS:

La institución prohíbe cualquier tipo de represalias laborales contra denunciantes y víctimas, garantizando la igualdad de oportunidades.

Las sanciones aplicadas se registrarán por el "Reglamento Interno", el "Código de Ética" del Consejo Regional del Biobío, el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo. Los prestadores de servicios a honorarios que sean responsables de una investigación sumaria serán sancionados con la no renovación de convenios.

SANCIONES:

Las sanciones por Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria ejercido por consejeros o consejeras incluirán llamado al orden, amonestación, censura y multas según la gravedad.

A continuación, se detallan las sanciones aplicables en el ámbito del Consejo Regional:

- Agresión leve: Será sancionada con un llamado al orden.
- Agresión menos grave: Se castigará, al menos, con una amonestación.
- Agresión grave: Será objeto de una sanción de censura.
- Agresión gravísima: Implicará una sanción de censura acompañada de una multa, que oscilará entre el 10% y el 20% de la dieta mensual. En los casos más extremos, la multa podrá ser del 20% al 50% de la dieta mensual.



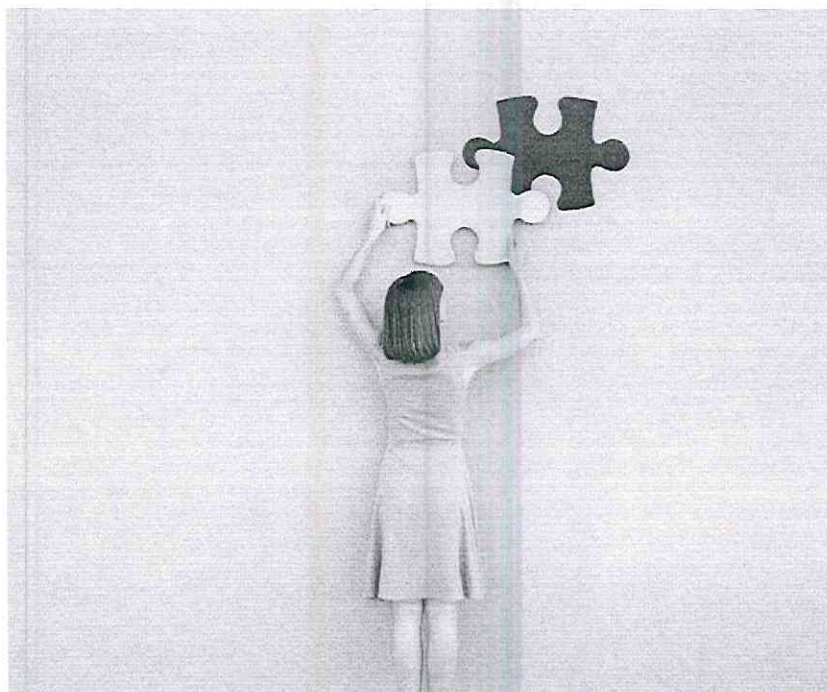
En la determinación de la sanción correspondiente, se considerarán las agravantes previstas en los procedimientos seguidos ante la Comisión de Ética, tales como la reiteración en la falta, la ausencia de cooperación y la negativa a comparecer o entregar los antecedentes requeridos. Además, se ponderará la relación de jerarquía o dependencia entre el agresor y la víctima, así como la situación de discapacidad de la persona agredida.

En específico, para los casos de Violencia de Género, Acoso, Hostigamiento y/o Discriminación Arbitraria ejercido por funcionarios y quienes prestan servicios a honorarios para la Corporación, las sanciones serán las establecidas en el marco de los sumarios administrativos. La censura será admisible para conductas leves, mientras que para las menos graves se aplicará al menos una multa. En casos de gravedad y gravedad extrema, se contemplará al menos la suspensión del empleo.

En el ámbito administrativo, se aplicarán las sanciones disciplinarias previstas en los sumarios administrativos. Se podrán proponer medidas de reparación adicionales.

La resolución final que imponga sanciones será publicada en la página web del Consejo Regional. En los casos graves, también se procederá a la anotación en la hoja de vida del responsable, salvaguardando la identidad de la víctima si así lo solicita.

Si durante estos procedimientos se recaban antecedentes que sugieren la comisión de un delito, se remitirán al Ministerio Público. Se garantizarán todas las facilidades necesarias para que la víctima y los testigos puedan participar en las diligencias penales que correspondan.



CAPITULO V DE LOS RECURSOS Y PLAZOS

En relación a los plazos de las investigaciones, se debe distinguir si nos referimos a procedimientos en los cuales el investigado o la investigada, es decir, quien cometió la infracción, es estudiante de la Universidad, o se trata de administrativo/a, académico/a o prestadores de servicios a honorarios.

PARA CONSEJEROS Y CONSEJERAS:

Si la persona investigada es consejero o consejera, hay que distinguir el tipo de procedimiento al cual se someten pudiendo ser una investigación sumaria o un sumario.

Investigación sumaria:

- Etapa indagatoria: 10 días hábiles.
- Respuesta a los cargos: 2 días.
- Término probatorio (si se solicita): 3 días.
- Emisión del informe por el investigador/a: 3 días.
- Resolución de la autoridad competente: 3 días.
- Recurso de reposición y apelación: 2 días.
- Resolución del recurso por el Presidente o Presidenta del Consejo Regional: 5 días.

Sumario:

- Etapa indagatoria: 20 días hábiles (prorrogables por 20 días más).
- Respuesta a los cargos: 5 días (prorrogables por 5 días más).
- Término probatorio (si se solicita): 5 días.
- Emisión del informe por el investigador/a: 5 días.
- Resolución de la autoridad competente: 5 días.
- Recurso de reposición y apelación: 2 días.
- Resolución del recurso por la Comisión de Ética: inmediata en la sesión siguiente.



PARA ADMINISTRATIVOS/AS O FUNCIONARIOS/AS DEL CONSEJO O GOBIERNO REGIONAL:

Investigación sumaria:

- Etapa indagatoria: 5 días hábiles.
- Respuesta a los cargos: 2 días.
- Término probatorio (si se solicita): 3 días.
- Emisión del informe por el investigador/a: 2 días.
- Resolución de la autoridad competente: 2 días.
- Recurso de reposición y apelación: 2 días.
- Resolución del recurso por la autoridad correspondiente: 2 días.

Sumario Administrativo:

- Etapa indagatoria: 20 días hábiles (prorrogables hasta 60 días).
- Respuesta a los cargos: 5 días (prorrogables por 5 días más).
- Término probatorio (si se solicita): 20 días.
- Emisión del informe por el investigador/a: 5 días.
- Resolución de la autoridad competente: 5 días.
- Recurso de reposición y apelación: 5 días.

En el caso de los/las prestadores de servicio a honorarios, se seguirá un proceso de investigación similar al de los funcionarios/as, y en caso de sanción se propondrá la no renovación de su convenio de prestación de servicios.

Es importante destacar que la responsabilidad administrativa es independiente de la civil y penal, tal como establece el artículo 18 de la ley N° 18.575.



A continuación, se presentan los plazos establecidos para investigaciones sumarias y sumarios:

CONSEJEROS Y CONSEJERAS

ETAPA	INVESTIGACION SUMARIA	SUMARIO
Investigación de los hechos	10 días	20 días prorrogables por 20 días más
Respuesta formulación de cargos	2 días	5 días prorrogables por 5 días más
Posibilidad de rendir prueba	3 días	5 días
Vista del fiscal	3 días	5 días
Resolución de la autoridad	3 días	5 días
Recursos	2 días	3 días
Resolución de los recursos	3 días	En el caso del recurso de apelación a la honorable junta directiva, esta resolverá en la sesión siguiente.

ADMINISTRATIVOS/AS O FUNCIONARIOS/AS

ETAPA	INVESTIGACION SUMARIA	SUMARIO
Investigación de los hechos	5 días	20 días prorrogables por 60 días más
Respuesta formulación de cargos	2 días	5 días para sus descargos prorrogables por 5 días más
Posibilidad de rendir prueba	3 días	Máximo 20 días
Vista del fiscal	2 días	Dentro 5 días
Resolución de la autoridad	2 días	5 días, pero puede ordenar en la vista nuevas diligencias.
Recursos	2 días	5 días
Resolución de los recursos	2 días	5 días



CAPITULO VI

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

El Consejo Regional asume la responsabilidad de establecer un protocolo institucional de Convivencia y Buen Trato, el cual se implementará a través de planes de acción adaptados a nuestra realidad, con un enfoque preventivo destinado a erradicar cualquier manifestación de violencia de género y discriminación. El objetivo es crear espacios seguros y de respeto acorde con el rol que caracteriza a nuestra institución.

Las distintas manifestaciones de violencia de género, abuso de poder y discriminación presentes en nuestra institución afectan a quienes las experimentan, vulnerando los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de Chile y los tratados internacionales ratificados por el Estado. Estos derechos incluyen el derecho al trato igualitario y no discriminatorio, la salvaguarda de la dignidad, la integridad física y psíquica, la protección a la intimidad y el derecho a una educación libre de violencia.

Por ello, la prevención de estas situaciones requiere una estrategia integral que involucre a toda la organización, con los espacios y recursos necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación. Para ello, se proponen las siguientes estrategias de prevención no sexistas y antidiscriminatorias:

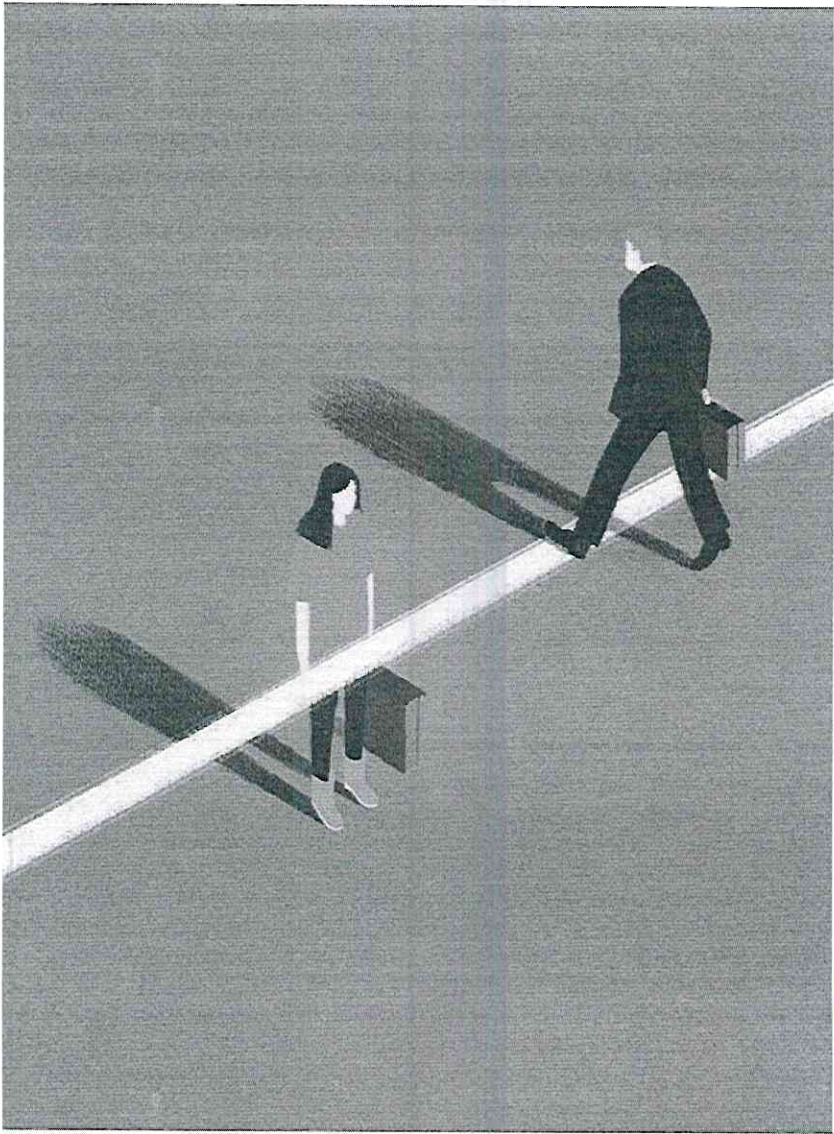
1. **Acciones de formación:** Se llevarán a cabo cursos de capacitación y certificación, tanto en modalidad online como presencial, entre otros.
2. **Acciones de sensibilización:** Se realizarán charlas, conmemoraciones de hitos, talleres socioeducativos de prevención, actualización de la página web institucional, entre otros.

Estas acciones serán planificadas y coordinadas desde la Comisión Mixta entre las Comisiones de Ética y Perspectiva y equidad de género.



La prevención genera un impacto positivo en el clima y ambiente laboral, reduce el número de denuncias y el costo asociado a las medidas de protección asignadas en situaciones de vulneración de derechos. Además, eleva el bienestar físico, psicológico y social, disminuye las licencias médicas y la inasistencia a sesiones, favorece el avance de la gestión del Consejo Regional dentro de los plazos establecidos, promueve la interacción entre pares desde una perspectiva inclusiva que valide la justicia, la igualdad y la equidad de género, mejora el clima laboral, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la productividad.

Este conjunto de estrategias, desarrolladas de manera permanente y sistemática, permitirá generar condiciones para una convivencia de respeto e igualdad entre todos los integrantes del Consejo Regional.



CAPITULO VII

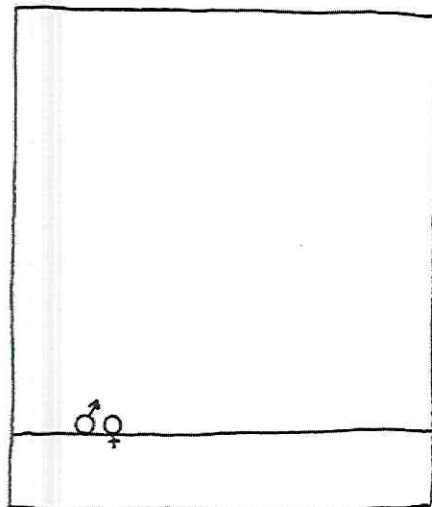
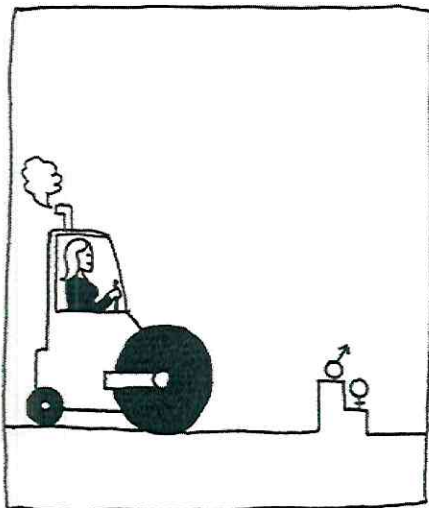
DISPOSICIONES FINALES

Los plazos de este Protocolo son de días hábiles, entendiendo días hábiles todos aquellos que no sean sábados, domingos, feriados y recesos universitarios.

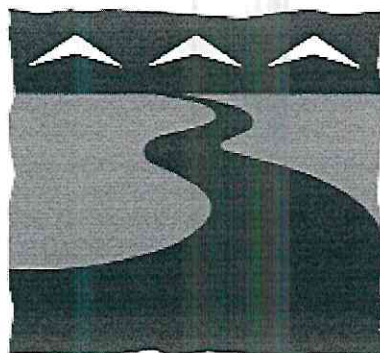
La aplicación de este Protocolo se realizará en situaciones denunciadas que hayan ocurrido dentro de los plazos establecido por la Ley, teniendo en consideración que una mujer que experimenta Violencia de Género se demora alrededor de 8 a 10 años en realizarla denuncia respectiva.

La implementación del presente Protocolo será responsabilidad de la/el Secretario Ejecutivo y la Comisión de Ética, en concordancia con las normativas vigentes.

La revisión y actualización del presente Protocolo será responsabilidad de la Comisión de Ética, con la participación de la Comisión de Perspectiva y Equidad de Género del Consejo Regional.



GOBIERNO
REGIONAL



REGION DEL
BIOBIO

***Protocolo de Buena Convivencia y No Violencia
con Enfoque de Género***

CONSEJO REGIONAL DEL BIOBÍO

2024

