

## CONSTITUCIÓN SECRETARÍA DE GÉNERO COLEGIO NAHUELCURA 2020

### PRESENTACIÓN

El presente documento, pretende ser una guía y orientar a la Comunidad Escolar del Colegio Nahuelcura en el ejercicio de una educación con igualdad de género, donde se espera alcanzar un entendimiento por parte de todas las personas involucradas en el contexto educativo en torno a las normativas, derechos, deberes y responsabilidades que se deben asumir para lograr la equidad de género en nuestro establecimiento educacional.

Tal como se mencionó, la tarea de lograr igualdad y equidad de género, debe ser asumida por cada sujeto partícipe de la comunidad escolar: apoderados/as, estudiantes, docentes, equipos directivos, asistentes de la educación, auxiliares, entre otros. Por esta razón y dada la necesidad y realidad nacional, se configurará a partir del año lectivo 2020 la constitución de una Secretaría de Género, conformada por alumnas de nuestra Comunidad Escolar.

Este espacio constituido en primera instancia, exclusivamente por mujeres, se presenta como un ambiente de contención emocional y protección, en donde serán las estudiantes quienes se encarguen de velar por el cumplimiento de sus derechos en todo ámbito (afectivo, académico, relacional, sexual, escolar, etc). Lo anterior se plantea con el fin de detener la invisibilización de las mujeres en el contexto educativo, destacando su derecho a voz y a la libre expresión, con el propósito de mantener una sana convivencia entre hombres y mujeres de nuestro establecimiento y evitar situaciones que impliquen la vulneración de sus derechos, evidentemente respetando las normas y límites del Colegio.

En este sentido, el presente documento debe ser leído en profundidad por todos los estamentos, especialmente por los/as padres, madres y apoderados, estudiantes y docentes. La familia y el colegio son instituciones indispensables en la detección de vulneración de derechos en niños, niñas y adolescentes, por lo que se espera un trabajo colaborativo entre ambos.

Finalmente, cabe señalar que el presente documento contempla el rol y la función que cada representante desempeñará dentro de la Secretaría de Género del Colegio Nahuelcura, así como también las limitaciones y normas que regirán esta entidad. De esta forma, nuestra comunidad educativa se plantea como desafío converger en una educación integral y segura para todas y todos nuestros estudiantes.

### I. CONSIDERACIONES GENERALES

#### 1. DERECHOS Y CONCEPTOS INVOLUCRADOS

##### 1.1 DIGNIDAD HUMANA Y PROYECTO DE VIDA

La dignidad humana es un derecho y un principio fundamental. Lo anterior contempla distintas dimensiones, no obstante es de vital importancia la autonomía individual (posibilidad de escoger nuestro proyecto de vida), condiciones de vida apropiadas (materiales, culturales, sociales, entre otras), integridad física, psíquica y moral y el derecho a vivir sin humillaciones (Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación, CLADE, 2016).

##### 1.2 EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

**¿Qué es la violencia?** La violencia es el uso intencionado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo; esto puede darse contra uno mismo, contra otro individuo, grupo o comunidad y que provoque o tenga altas probabilidades de provocar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o carencias (CLADE, 2016).

**¿Qué es la discriminación?** La discriminación es toda marginación, exclusión, limitación, o preferencia basada en atributos de la persona que tenga por finalidad o por resultado, anular o invalidar el reconocimiento, goce o ejercicio, en circunstancias de igualdad, de sus derechos y libertades. La discriminación puede estar fundamentada por distintas razones, tales como: la nacionalidad, edad, sexo, origen étnico, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, situación de persona refugiada, repatriada, situación de privación de libertad, discapacidad, característica genética, condición de

salud mental o física o cualquier otra. Cuando la discriminación se encuentra basada en el género de la persona, estamos frente a lo que se conoce como violencia de género (CLADE, 2016).

**¿Qué es la violencia de género?** Abarca todo acto que se comete contra una persona o grupo de personas exclusivamente en razón de su género y puede implicar actos que provoquen daño o sufrimiento físico, sexual o mental, amenazas, coerción u otros tipos de privación de la libertad. Estos actos se expresan a través de conductas, actitudes y prácticas intencionadas y aprendidas (CLADE, 2016).

## 1.2 CONCEPTO DE GÉNERO

Para comprender el concepto de género es necesario diferenciarlo del concepto de sexo. La distinción entre sexo y género reside en que el primero hace referencia a las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre, a sus atributos fisiológicos, genéticos, hormonales, anatómicos y físicos, a partir de los cuales las personas son diferenciadas como mujeres u hombres; el segundo refiere a todas aquellas cualidades, normas, roles y relaciones construidas social, cultural, histórica y geográficamente y que le son designadas diferenciadamente a ambos sexos y que se expresan simbólicamente, estructural e institucionalmente (CLADE, 2016).

## 1.3 DESIGUALDAD DE GÉNERO

Existe un elemento trascendental a tener en consideración para comprender el concepto de género en toda su magnitud. Dicho elemento hace referencia a que una de las principales particularidades de nuestra cultura y sociedad, y es que son lo que se denomina "androcéntricas". Lo anterior simboliza que el hombre ha sido tomado como modelo o patrón de referencia; es por ello que no ha existido un reconocimiento igualitario hacia la mujer. Este menoscabo e invisibilización de las mujeres forma parte de la construcción social de los géneros; sin embargo se debe tener en cuenta de que GÉNERO no es sinónimo de MUJER, pues cuando se hace referencia al tema del género no necesariamente queda circunscrito exclusivamente a las mujeres, porque el sistema de género es un sistema relacional que compromete también a hombres (CLADE, 2016).

## 1.4 IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO EDUCATIVO

La desigualdad de género es un fenómeno que también puede darse dentro del contexto educativo; es por ello que para comprenderlo se debe distinguir en primer lugar entre equidad de género e igualdad de género. La equidad de género contempla medidas afirmativas para alcanzar la equivalencia en el acceso a la educación, tanto de niñas como de niños. Por otra parte, la igualdad de género es comprendida en un espectro más amplio, tal como el derecho que sostienen las niñas y los niños a no ser discriminados por razones de su sexo o género en todos los matices educativos, donde se incluyen conductas discriminatorias y sexistas en el aula, en los modelos de enseñanza, en los procesos de participación y en el contexto escolar en general, así como el derecho que tienen de gozar de ambientes educativos que adhieran al **enfoque de género**. Asimismo, se contempla que en el contexto educacional se mantenga un ambiente de respeto hacia la diversidad sexual, e igualmente se espera alcanzar resultados educativos importantes que avalen que tanto hombres como mujeres disfruten de los beneficios educativos; esto se debería ver reflejado en igualdad de oportunidades laborales, políticas y sociales. Alcanzar equidad de género es comprendido, por consiguiente, como un primer paso hacia la igualdad de género (CLADE, 2016).

## 1.5 ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género hace alusión a la igualdad, lo que conlleva que se dé un tratamiento homogéneo a hombres y mujeres, seguido de un tratamiento distintivo (equitativo) cuando, por motivos biológicos o sociales supeditados al orden del género dominante, se requieran distinciones con el propósito de hacer valer los derechos de manera universal y constituir un cuerpo congruente de políticas públicas y programas atinentes (CLADE, 2016).

## 1.6 VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM)

Es importante considerar que violencia de género no es lo mismo que VCM, pues esta última hace referencia a "*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*" (Convención de Belém do Pará, 1994).

## 1.7 CLASIFICACIÓN DE LA VCM

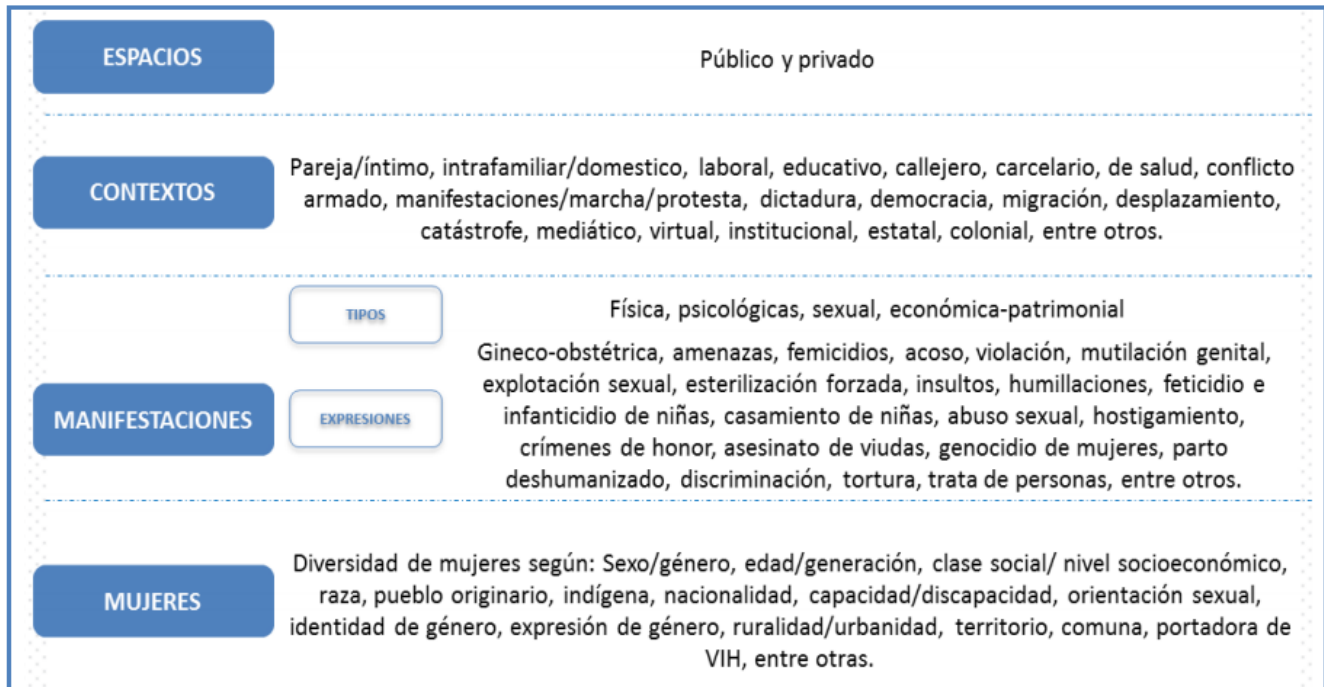


Figura 1. Clasificación de la VCM.  
Fuente: SERNAMEG, 2017.

## 1.8 OTROS DERECHOS INVOLUCRADOS

Las distintas manifestaciones de violencia de género, además de vulnerar los derechos y principios mencionados en los párrafos anteriores, plantea siempre la vulneración de todo el conjunto de derechos humanos, donde es posible mencionar el derecho a la dignidad, a la identidad, a la integridad personal, a la libertad individual, a la salud, a la vida, a la intimidad, al libre desarrollo, a la autonomía, a la libertad de expresión y pensamiento (CLADE, 2016).

## II. PANORAMA ACTUAL DE LA VCM EN CHILE

### 2.1 CONTEXTO NACIONAL

Paulatinamente y desde hace algunos años, en el contexto nacional se ha estado avanzando en términos culturales hacia una mayor protección de los derechos de las mujeres, producto de una mayor visibilización y denuncia de los altos índices de violencia contra ellas. Esto ha sido facilitado mayoritariamente desde la ciudadanía, gracias al surgimiento de movimientos feministas y organismos nacionales e internacionales de derechos humanos, que han apremiado al Estado chileno a actuar en concordancia con los tratados internacionales que ha ratificado. La sociedad civil, mediante movimientos sociales se ha manifestado en forma organizada a través de actos de protesta social y marchas multitudinarias. Esto evidencia que se ha ido constituyendo una alianza solidaria entre mujeres cuando son o han sido víctimas de violencia y por lo tanto, han sido vulneradas en sus derechos (Centro de derechos humanos U. de Chile, 2017).

Dentro del territorio nacional aún no se logra alcanzar el estándar internacional en cuanto a la regulación del fenómeno. Pese a que han existido progresos en la protección de la mujer, todavía se ve amparada en mayor medida en la intimidad de la relación familiar, evidenciando una concepción tradicionalista de la mujer como persona digna de ser protegida exclusivamente en la lógica de la familia (Centro de DD. HH. Universidad de Chile, 2017).

### 2.2 CONTEXTO INTERNACIONAL

La VCM es un fenómeno real que ha suscitado preocupación e interés por parte de entidades internacionales importantes. El pronunciamiento de Naciones Unidas sobre los derechos de las mujeres es de larga data, el cual emprende con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, el que designa "derechos iguales para hombres y mujeres" y el amparo y la

promoción de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados. Asimismo, se han confeccionado tratados y comisiones de expertas/os en el área dedicadas/os especialmente a hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres. Dentro de estos tratados, cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979). En dicha Convención, la cual es considerada como la carta internacional de derechos de las mujeres, se define qué es la discriminación y se insta un programa de acción nacional para ponerle fin (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, 2017).

De acuerdo a la CEDAW (1979), se entiende lo siguiente:

*“La discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

Esta Convención fue admitida por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981. En Chile esta Convención fue ratificada en 1989, no obstante no fue hasta 1990 que entró en rigor con el gobierno de Patricio Aylwin, quien además creó el Servicio Nacional de la Mujer. Transcurrido el tiempo, en el año 2006 este organismo público fue renombrado como SERNAMEG gracias a la creación y entrada del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Esta entidad tiene como principal objetivo *“fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos de la diversidad de mujeres”* (Valdés, 2013).

### **III. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**

#### **3.1 VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESCUELA**

La violencia de género vinculada al área educacional, es definida como actos o amenazas de violencia sexual, física o psicológica que ocurren en los colegios y sus alrededores, ejecutados como resultado de estereotipos de género, y debidos a una dinámica de desequilibrio en el poder. Abarca amenazas explícitas o conductas de violencia física, bullying, cyberbullying, acoso verbal o sexual, tocamientos sin consentimiento, coerción y agresión sexual, y violación (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, 2015).

#### **3.2 VIOLENCIA SEXUAL EN LA ESCUELA**

La violencia sexual se incluye como parte de la violencia de género, lo que igualmente puede ocurrir en el ámbito educativo. Se expresa en forma de acoso verbal y psicológico, exhibición a material de carácter sexual, agresión sexual, violación, coerción y explotación en los centros escolares y sus alrededores. Abarca conductas de naturaleza sexual que no conllevan un contacto corporal (por ejemplo, utilización de material pornográfico, mensajes o prácticas obscenas, ofensas sexistas, insinuaciones sexuales indeseadas) y conductas que conllevan un contacto corporal (por ejemplo, realización de actos o prácticas sexuales, tocamientos, abuso sexual o violación) (CLADE, 2016).

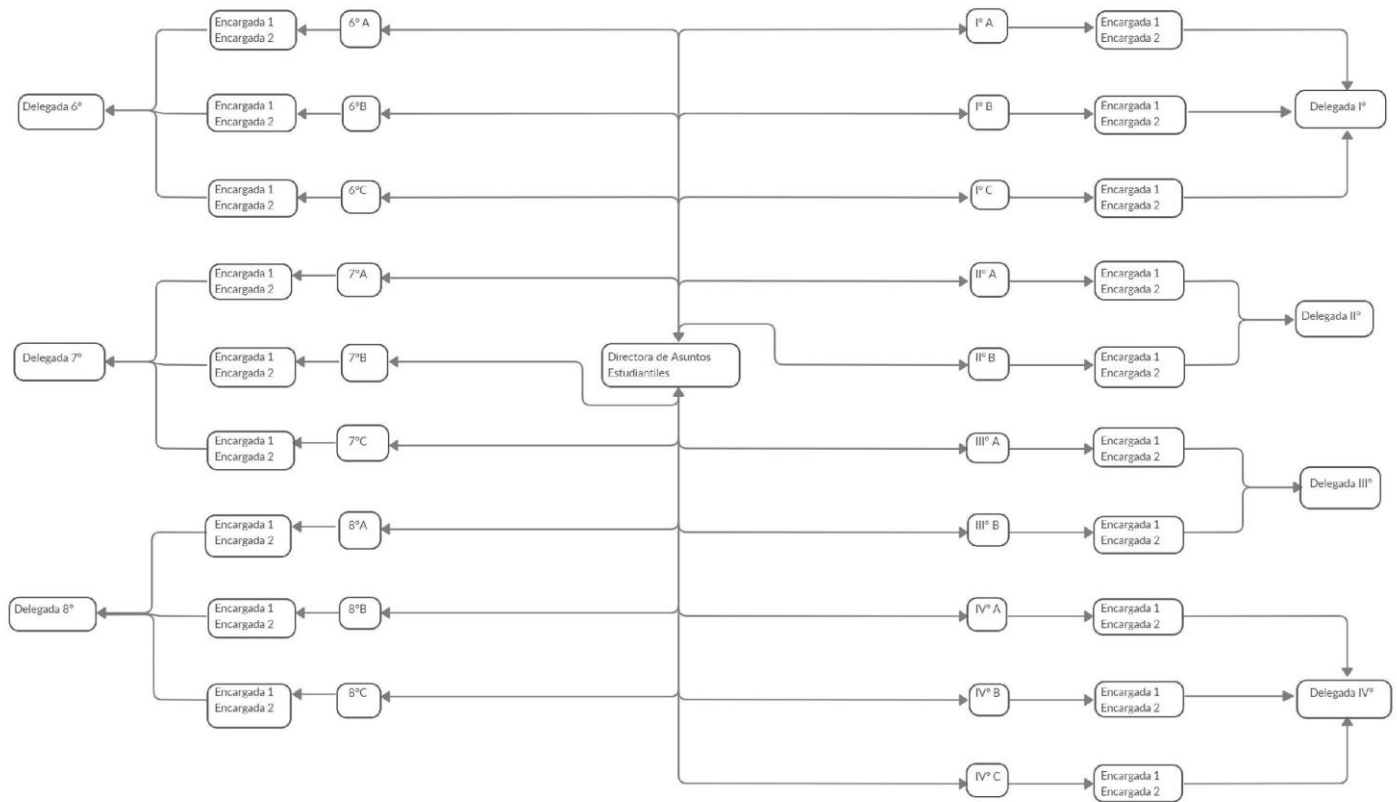
#### **3.3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN NUESTRA COMUNIDAD ESCOLAR**

En lo que concierne a la responsabilidad de nuestra comunidad escolar en relación a nuestras estudiantes, el colegio se plantea como un desafío y como un compromiso la promoción de una educación integral con perspectiva de género, para fomentar el respeto a los derechos humanos que cada estudiante posee dentro del contexto educativo. Este compromiso resulta fundamental para la promoción de comportamientos y conductas no sexistas, lo que supone también contribuir a la prevención de la violencia de género y violencia contra nuestras estudiantes en el establecimiento.

En esta importante tarea, serán las estudiantes quienes se encargarán de ejercer sus derechos y velar por el cumplimiento de ellos en todo ámbito, donde el colegio facilitará un espacio y un ambiente propicio para el logro de este objetivo.

#### IV. Organigrama Secretaría de Género

Figura 2. Organigrama  
Fuente: Elaboración propia



#### V. Roles y Funciones Secretaría de Género

- Encargadas por curso:** la tarea de ambas alumnas será recepcionar denuncias de situaciones de vulneración de derechos (ver Anexo 2), que afecten directamente a sus compañeras, las cuales deberán ser entregadas directamente a las delegadas de su nivel. Cabe destacar que estas vulneraciones pueden ocurrir tanto dentro como fuera del establecimiento. Se plantea que puedan convertirse en estudiantes reconocidas dentro de su curso, con la finalidad de que generen un sentimiento de confianza y seguridad para el resto de sus compañeras.

Igualmente, se espera que salvaguarden el cumplimiento de los derechos que cada compañera tiene dentro del curso.

Ambas encargadas deberán ser escogidas a más tardar la tercera semana de Marzo por sus compañeras de manera democrática y deberán firmar el acta de compromiso con la Secretaría de Género (ver Anexo 3).

Asimismo, su rol también implica la participación en el diseño, planificación y ejecución de actividades de sensibilización en la comunidad educativa en torno a distintas temáticas relacionadas con la igualdad de género. Estas actividades tendrán un carácter mensual.

Por otra parte, deberán gestionar reuniones con las delegadas de su nivel con el fin de entregar información relevante, evaluar necesidades y fortalezas y cualquier aspecto que consideren necesario.

Cabe destacar que NO será función de las encargadas consultar o indagar información personal de posibles víctimas de vulneración de derechos, pues el proceso de indagación compete **exclusivamente** a la Directora de Asuntos Estudiantiles. No obstante, es su deber realizar un acompañamiento a las posibles víctimas. El número de encargadas será de 38 alumnas, donde existirán dos en cada curso.

- Delegadas por nivel:** cada delegada será la encargada de representar a su nivel en las reuniones mensuales que se llevarán a cabo en conjunto con la Directora de Asuntos Estudiantiles.



Su misión será conocer situaciones de vulneración de derechos de todas las alumnas de su nivel, así como también principales necesidades o eventualidades que surjan. Su cargo será escogido democráticamente entre todas las encargadas del nivel, donde deberá quedar fijado a más tardar la tercera semana de Marzo y deberán quedar estipulado en el acta de compromiso. Es por esta razón que se espera que sean alumnas comprometidas con la Secretaría y que aporten con ideas o sugerencias claves a realizar dentro del año lectivo.

Asimismo, tendrán la tarea de gestionar reuniones con las encargadas de su nivel con el fin de transmitir la información proveniente de las reuniones mensuales. También, participarán en el diseño, planificación y ejecución de actividades de sensibilización en la comunidad escolar en relación a diversas temáticas relacionadas con la igualdad de género.

Igualmente, serán las encargadas de recepcionar las denuncias de situaciones que impliquen algún tipo de vulneración de derechos a sus compañeras y deberán entregar dicha información directamente a la Directora de Asuntos Estudiantiles.

Al igual que en el caso anterior, cabe destacar que NO será función de las delegadas consultar o indagar información personal de posibles víctimas de vulneración de derechos, pues el proceso de indagación compete **exclusivamente** a la Directora de Asuntos Estudiantiles. No obstante, es su deber realizar un acompañamiento a las posibles víctimas y asegurarse de que se esté llevando a cabo el proceso de indagación correspondiente. El número de delegadas será de 7 alumnas, donde cada una representará a un nivel.

- **Directora de Asuntos Estudiantiles:** será la encargada de presidir las reuniones mensuales con las 7 delegadas de la Secretaría de Género, así como también deberá realizar los procesos de indagación de aquellas situaciones que impliquen vulneraciones de derechos de nuestras estudiantes y por lo tanto, realizar entrevistas de acogida y recopilación de antecedentes generales con posibles víctimas. La recopilación de antecedentes generales deberá permitir contextualizar la situación; para ello se podrá recurrir a entrevista con la niña o adolescente, profesor/a tutor/a, revisión de libro de clases u otro actor relevante, donde posteriormente será comunicado a la familia. Asimismo, se dará aviso inmediato al rector del establecimiento. Este proceso deberá gestionarse en un máximo de 20 días hábiles, donde posteriormente se redactará un informe y se concretará una entrevista con la familia y la víctima del suceso; el informe debe tipificar un plan de acción claro a seguir. Seguidamente, se informará a el/la profesor/a tutor/a del proceso.

También, será responsabilidad de la Directora de Estudios aplicar sanciones y/o acciones formativas en casos que así lo ameriten, para lo cual deberá regirse por el Título X del Reglamento Interno de Convivencia Escolar (RICE).

NO es deber de la Directora de Asuntos Estudiantiles interrogar a la niña o adolescente, ni investigar el posible delito, así como tampoco se debe confrontar al presunto agresor. Recabar antecedentes generales no es lo mismo que investigar un delito o diagnosticar una situación.

Igualmente, la Directora de Asuntos Estudiantiles deberá velar por la activación de redes de apoyo y gestionar derivación externa en caso de que se requiera (OPD, CESFAM, Carabineros, PDI, Fiscalía, entre otros); si se evidencian signos que hagan sospechar de maltrato o abuso sexual, deberá acompañar a la niña o adolescente a un centro asistencial, donde NO será necesario el consentimiento de los padres, basta la comunicación de este hecho a su familia.

Cabe destacar que la familia debería ser la institución preocupada del interés superior de la niña o adolescente y por lo tanto, velar por la protección de sus pupilas, por lo que les correspondería a ellos hacer la denuncia; en este caso, el establecimiento debe apoyar, orientar y acompañar a la familia en el proceso, así como también realizar un seguimiento del caso, con el fin de asegurar la restitución de los derechos vulnerados. No obstante, en el caso de que la familia no sea capaz de garantizar la protección de su hija, el establecimiento deberá considerar la presentación de una denuncia o de un requerimiento de protección. En ambos casos, la Directora de Asuntos Estudiantiles deberá poner los antecedentes a disposición de la justicia. Además, en el caso de que la vulneración de derechos haya ocurrido al interior del establecimiento, se deberá presentar una denuncia en la Superintendencia de Educación.

El esquema general del protocolo de actuación, podrá observarse en el Anexo 1.

Finalmente, es responsabilidad de la Directora de Asuntos Estudiantiles, realizar una sensibilización desde sexto básico a cuarto medio durante la primera semana de Abril, en torno a la Violencia de Género y todo lo que ello implica.

## VI. ACCIONES LEGALES DEL COLEGIO FRENTE A ESTE TIPO DE DENUNCIAS

Nuevamente es necesario destacar que, cuando el hecho ocurre fuera del establecimiento, es de suma importancia que el colegio no aborde a él o los posible/s agresores, puesto que esto puede obstruir la investigación, así como también puede provocar una victimización en quien se presume como agresor o la familia de éste, generándose situaciones de mayor riesgo y/o daño (Ministerio de Educación, MINEDUC, 2017).

Cuando el hecho ocurre al interior del establecimiento, se debe mantener una comunicación clara y sincera con las familias involucradas y a su vez con la comunidad educativa en general, con el propósito de evitar un ambiente hostil. Igualmente, se deben establecer medidas para evitar todo tipo de contacto entre la víctima y el victimario mientras dure el proceso de investigación y se fijen responsabilidades (MINEDUC, 2017).

Es fundamental tener en consideración que la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente sanciona a los adolescentes mayores de 14 y menores de 18 años que son declarados culpables de algún tipo de agresión sexual; por otra parte, los menores de 14 años son inimputables, esto quiere decir, no son sancionados penalmente, sin embargo su situación es abordada por los Tribunales de Familia, los cuales pueden determinar su derivación a algún centro de intervención especializada, dependiente del Servicio Nacional de Menores (MINEDUC, 2017).

## VII. LIMITACIONES Y ORIENTACIONES A TENER EN CONSIDERACIÓN

### 7.1 LIMITACIONES Y RESTRICCIONES

Tal y como se ha señalado, el Colegio propiciará el espacio y el ambiente adecuado para que se constituya esta Secretaría de Género, con roles y funciones determinadas. Las estudiantes tendrán la libertad de expresión necesaria para manifestarse a través de las actividades de sensibilización mensuales, manteniendo en todo momento el respeto por el resto de la comunidad educativa y de esta forma contribuir a una sana convivencia. Dado lo anterior, es importante señalar que el Colegio no tolerará bajo ningún punto de vista las "funas" o situaciones que infrinjan el RICE.

### 7.2 ORIENTACIONES PARA NUESTRAS ESTUDIANTES Y APODERADOS/AS

**¿Qué son las "Funas"?** Es la develación de un hecho realizado a través de redes sociales (o a veces personalmente), con la intención de dar a conocer públicamente aquello que se considera social, jurídica y/o moralmente reprochable por quien la realiza. Por medio de este hecho, la víctima, ya sea que no ha acudido por diversas razones a la justicia, o acudiendo a ella no recibe una respuesta adecuada, opta por dar a conocer una experiencia personal perpetrada por un tercero, que le ha provocado daño (Asociación de Abogadas Feministas de Chile, ABOFEM, 2019).

**¿Por qué las funas en redes sociales pueden generar efectos jurídicos?** En estos casos, **colisionan distintos derechos fundamentales garantizados por la Constitución** (ABOFEM, 2019):

- 1) ART. 19 N°4: "El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales..."
- 2) ART. 19 N°12: "La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley;
- 3) ART. 19 N°3 inciso 6: "La ley no podrá presumir la responsabilidad penal y;
- 4) ART. 4° CPP: "Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuese condenado por sentencia firme".

Así, el derecho a la libertad de opinar e informar de quien se reconoce a sí misma como víctima de un eventual delito, colisiona con el respeto a la vida privada, honra y presunción de inocencia de quien es indicado como el agresor o victimario.

**¿Qué me puede ocurrir si realizo una "funa"?** Aunque resulta entendible que muchas mujeres acudan a este tipo de mecanismo para dar a conocer sus relatos, se trata de conductas que eventualmente **pueden constituir delitos de injuria o calumnia, o bien, ser vulneratorias de un derecho fundamental**, dependiendo del contenido de la publicación y en la medida que se individualiza al agresor o se aportan datos que permiten inequívocamente su identificación (ABOFEM, 2019).

**¿Qué es una calumnia?** Es la **imputación de un delito determinado pero falso**, que puede actualmente perseguirse de oficio, es decir, el Ministerio Público está obligado a iniciar la investigación una vez que conoce el hecho. De ser propagada por escrito y con publicidad, será castigada con las penas de reclusión menor en su grado medio (541 días a 3 años) y multa de 11 a

20 UTM si se imputa un crimen, o con una reclusión menor en su grado mínimo (61 a 541 días) y multas de 6 a 10 UTM, si se imputa un delito simple (ABOFEM, 2019).

**¿Qué es una injuria?** Es toda expresión proferida o acción ejecutada en deshonra, descrédito o menosprecio de otra persona. Se consideran injurias graves, las imputaciones de delitos que no son perseguibles de oficio (el Ministerio Público no puede iniciar una investigación sin denuncia de la víctima o su ratificación, como ocurre en la mayoría de los delitos sexuales) o bien sólo a la víctima del delito le corresponde ejercer la acción penal. También se consideran injurias graves las que racionalmente merezcan dicha calificación atendido el estado, dignidad y circunstancias del ofendido y del agresor. **La injuria grave hecha por escrito y con publicidad se sanciona con una pena de reclusión menor en grado mínimo a medio** (61 días a 3 años) y una multa de 11 a 20 UTM (ABOFEM, 2019).

**¿Qué podría ocurrir desde el punto de vista penal?** Con motivo de la "funa", por regla general, **podría iniciarse un procedimiento penal de acción penal privada**, en que corresponderá al querellante (en este caso, la persona "funada") presentar todos los medios de prueba para acreditar el delito. En estos casos, los Tribunales de Justicia dictan sentencias condenatorias en la medida que se cumplan copulativamente dos requisitos: (i) que se acredite, más allá de toda duda razonable, que la persona acusada confeccionó y publicó la funa en redes sociales; y (ii) que se acredite el "ánimo injurioso" de la publicación, esto es, la intención de ofender o injuriar, dañar la honra de una persona (ABOFEM, 2019).

**¿Puedo ir a la cárcel si realizo una "funa"?** Estos delitos tienen bajas penas, las que permiten la aplicación de salidas alternativas como la suspensión condicional del procedimiento (acuerdo entre el Fiscal y el imputado) y los acuerdos reparatorios (acuerdo entre la víctima y el imputado), que no implican una anotación en la hoja de antecedentes. Por regla general, **no implicarán el cumplimiento efecto de la pena**, salvo que cuente con antecedentes penales o que incurra en otro delito (ABOFEM, 2019).

**¿Puede una "funa" perjudicar mi proceso penal si decido denunciar?** En principio no, pero el relato de la "funa" podría ser utilizado por el agresor para atacar la credibilidad de la víctima si hay discordancias entre éste y el relato que la víctima efectúe al hacer la denuncia o prestar una declaración policial (ABOFEM, 2019).

**¿Pueden condenarme a pagar perjuicios por una "funa"?** La persona "funada" podría interponer **acciones civiles destinadas a obtener una indemnización de los perjuicios** que hayan sido provocados directamente por la funa. En la mayoría de los casos, daño moral o psicológico, pero también puede ser un daño patrimonial (por ejemplo, si la persona "funada" pierde su trabajo debido a la "mala fama" generada por la "funa"), lo que siempre deberá ser probado (ABOFEM, 2019).

**¿Qué otras acciones podrían ejercer en mi contra si hago una "funa"?** La persona que ha sido "funada", puede adicionalmente interponer un **recurso de protección ante la Corte de Apelaciones**, esto es, una acción constitucional que la propia Constitución concede a todas las personas que, como consecuencia de actos u omisiones arbitrarias o ilegales, sufren privación, perturbación o amenaza a sus derechos fundamentales, tales como el honor, la honra, la privacidad o la presunción de inocencia, que corresponden a los derechos que habitualmente invocan las personas "funadas" como fundamento de la acción (ABOFEM, 2019).

**¿Qué ocurre si interponen un recurso de protección en mi contra por una funa?** La corte te solicitará que envíes un informe en un plazo de 5 días (ampliable) sobre los hechos del recurso; luego citará a una audiencia para la vista de la causa con ambas partes; y resolverá si acoge o no el recurso. Es importante mencionar que no se requiere comparecer representada por abogado (a), salvo que se soliciten alegatos en la mencionada audiencia (ABOFEM, 2019).

**¿Qué implica que se acoja un recurso de protección en mi contra?** En este caso, la Corte ordena las medidas necesarias para detener la vulneración de derechos. Eso significa que te ordenará eliminar la publicación de redes sociales, abstenerse de realizar nuevas publicaciones y, en algunos casos, pedir disculpas públicas al ofendido. De no cumplir con lo ordenado, podrías cometer en el delito de desacato, dando origen a una investigación penal (ABOFEM, 2019).



**¿Cómo puedo lograr que se rechace un recurso de protección en mi contra?** Si, antes de que se resuelva el recurso se elimina la publicación que lo motivó, éste debiera rechazarse, por no existir una vulneración actual de derechos que requiera ser cesada. No obstante, se hace presente que comparecer a la Corte y reconocer haber dado de baja la "funa" y/o su autoría, podría ser utilizado por la persona "funada" como antecedente probatorio en un proceso penal por injuria o calumnia. Asimismo, se debe considerar que dar de baja la funa u optar por no comparecer a la Corte a reconocer la autoría de la funa, no implica de modo alguno que desaparezca el riesgo de que la persona funada pueda ejercer las acciones civiles o penales mencionadas, siendo ambas compatibles con el recurso de protección (ABOFEM, 2019).

**ANEXOS:**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PAUTAS**

## **ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FEMENINOS (ESQUEMA GENERAL)**

1. Recepción del hecho o situación vulneratoria por la Directora de Asuntos Estudiantiles.
2. Recopilación de antecedentes generales de la situación con todos/as los/as involucrados/as.
3. Comunicación al rector del establecimiento de la situación.
4. Comunicación con la familia de la niña o adolescente involucrada.
  - En caso de que la familia considere interponer una denuncia, se debe acompañar, orientar y guiar en este proceso.
  - En caso de que la familia no sea capaz de garantizar la protección de la involucrada, el colegio deberá evaluar interponer una denuncia o requerimiento de protección.
5. Realizar derivación externa.
6. Consignar la información reunida en un informe, que contemple un plan de acción a seguir.
7. Facilitar antecedentes a disposición de la justicia (judicialización) en situaciones que así lo ameriten.
8. Denunciar hecho (en caso de que ocurra al interior del establecimiento) a la Superintendencia de Educación.
9. Comunicar a el/la profesor/a tutor/a del proceso.
10. Disponer de medidas sancionatorias, formativas o pedagógicas.
11. Realizar seguimiento y acompañamiento.

## ANEXO 2. PROTOCOLO DE RECEPCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FEMENINOS

### I. Identificación

Nombre afectada:			
Edad afectada:	Curso afectada:	Fecha:	Fecha recepción:
Nombre delegada que recibe protocolo:			
Nombre de quien realiza denuncia:			
¿Cuál es su relación con el caso? (Marque con una X)	Afectada	Testigo	Otro (indique cuál)

### II. Describa brevemente la situación que desencadena este procedimiento

---

---

---

---

---

---

### ANEXO 3. ACTA DE COMPROMISO CON SECRETARÍA DE GÉNERO

El colegio Nahuelcura de Machalí, tiene como misión brindar una educación integral y de gran formación valórica para todos y todas nuestros/as estudiantes. Asimismo, promueve una serie de valores institucionales: respeto, honestidad, libertad, responsabilidad, participación, espíritu de servicio y lealtad. Desde esta experiencia en valores y desde la participación estudiantil, se forma a jóvenes que actúen y tomen decisiones con responsabilidad y respeto.

Asimismo, el colegio a partir del año 2020, integra a su Proyecto Educativo un enfoque de género, que permitirá velar por el cumplimiento de los derechos que cada una de nuestras estudiantes posee; igualmente, permitirá propiciar un ambiente de educación no sexista y un contexto seguro para nuestras estudiantes. Si bien es cierto que el colegio se encargará de cumplir con esta tarea, será responsabilidad compartida con la "Secretaría de Género", entidad interna creada especialmente para este fin a partir del año lectivo 2020.

Será responsabilidad de dicha entidad sensibilizar a la comunidad educativa en torno a temáticas relacionadas con la igualdad de género, para propiciar un ambiente de sana convivencia escolar. Se espera que formen parte de la Secretaría de Género alumnas comprometidas con los derechos humanos y con una educación igualitaria, así como también se espera que se transformen en estudiantes reconocidas por la comunidad educativa; siempre actuando bajo las normas y límites que establece nuestro RICE.

Dado lo anterior, se solicita seriedad, compromiso, motivación y responsabilidad con el cargo a ostentar.

- |     |                                 |              |
|-----|---------------------------------|--------------|
| 1.  | Nombre encargada (6ºA): _____   | Firma: _____ |
| 2.  | Nombre encargada (6ºA): _____   | Firma: _____ |
| 3.  | Nombre encargada (6ºB): _____   | Firma: _____ |
| 4.  | Nombre encargada (6ºB): _____   | Firma: _____ |
| 5.  | Nombre encargada (6ºC): _____   | Firma: _____ |
| 6.  | Nombre encargada (6ºC): _____   | Firma: _____ |
| 7.  | Nombre encargada (7ºA): _____   | Firma: _____ |
| 8.  | Nombre encargada (7ºA): _____   | Firma: _____ |
| 9.  | Nombre encargada (7ºB): _____   | Firma: _____ |
| 10. | Nombre encargada (7ºB): _____   | Firma: _____ |
| 11. | Nombre encargada (7ºC): _____   | Firma: _____ |
| 12. | Nombre encargada (7ºC): _____   | Firma: _____ |
| 13. | Nombre encargada (8ºA): _____   | Firma: _____ |
| 14. | Nombre encargada (8ºA): _____   | Firma: _____ |
| 15. | Nombre encargada (8ºB): _____   | Firma: _____ |
| 16. | Nombre encargada (8ºB): _____   | Firma: _____ |
| 17. | Nombre encargada (8ºC): _____   | Firma: _____ |
| 18. | Nombre encargada (8ºC): _____   | Firma: _____ |
| 19. | Nombre encargada (IºA): _____   | Firma: _____ |
| 20. | Nombre encargada (IºA): _____   | Firma: _____ |
| 21. | Nombre encargada (IºB): _____   | Firma: _____ |
| 22. | Nombre encargada (IºB): _____   | Firma: _____ |
| 23. | Nombre encargada (IºC): _____   | Firma: _____ |
| 24. | Nombre encargada (IºC): _____   | Firma: _____ |
| 25. | Nombre encargada (IIºA): _____  | Firma: _____ |
| 26. | Nombre encargada (IIºA): _____  | Firma: _____ |
| 27. | Nombre encargada (IIºB): _____  | Firma: _____ |
| 28. | Nombre encargada (IIºB): _____  | Firma: _____ |
| 29. | Nombre encargada (IIIºA): _____ | Firma: _____ |
| 30. | Nombre encargada (IIIºA): _____ | Firma: _____ |
| 31. | Nombre encargada (IIIºB): _____ | Firma: _____ |
| 32. | Nombre encargada (IIIºB): _____ | Firma: _____ |
| 33. | Nombre encargada (IVºA): _____  | Firma: _____ |
| 34. | Nombre encargada (IVºA): _____  | Firma: _____ |
| 35. | Nombre encargada (IVºB): _____  | Firma: _____ |
| 36. | Nombre encargada (IVºB): _____  | Firma: _____ |
| 37. | Nombre encargada (IVºC): _____  | Firma: _____ |
| 38. | Nombre encargada (IVºC): _____  | Firma: _____ |

Delegada 6º: \_\_\_\_\_ Delegada 7º: \_\_\_\_\_  
 Delegada 8º: \_\_\_\_\_ Delegada Iº: \_\_\_\_\_  
 Delegada IIº: \_\_\_\_\_ Delegada IIIº: \_\_\_\_\_  
 Delegada IVº: \_\_\_\_\_

Machalí, \_\_\_\_\_ de Marzo de 2020.

\_\_\_\_\_  
 Sr. Cristian Toledo Sáez  
 Rector

\_\_\_\_\_  
 Directora de Asuntos Estudiantiles



## Referencias

- Asociación de Abogadas Feministas de Chile. (2019). *Preguntas frecuentes sobre funas: infórmate, cuídate y comparte. Parte I.* Recuperado de [https://www.instagram.com/p/B54\\_dWPqiIU/?igshid=1evt31qt9zznl](https://www.instagram.com/p/B54_dWPqiIU/?igshid=1evt31qt9zznl)
- Asociación de Abogadas Feministas de Chile. (2019). *Preguntas frecuentes sobre funas: infórmate, cuídate y comparte. Parte II.* Recuperado de <https://www.instagram.com/p/B56cJheA0k6/?igshid=4j9m6ojyte9a>
- Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación. (2016). *Cartilla violencia de género en las escuelas: caminos para su prevención y superación.* Recuperado de [http://www.ungei.org/clade\\_cartilhagenero\\_2016.pdf](http://www.ungei.org/clade_cartilhagenero_2016.pdf)
- Centro de DD. HH. Universidad de Chile. (2017). *Violencia contra la mujer en Chile y Derechos Humanos.* Recuperado de <https://www.uchile.cl/publicaciones/141701/informe-tematico-violencia-contra-la-mujer-en-chile-y-ddhh>
- Convención Belém do Pará. (1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.* Recuperado de <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/f8601fb8db94c62a136ea21cbc7f840c.PDF>
- Ministerio de Educación. (2017). *Maltrato, acoso, abuso sexual, estupro en establecimientos educacionales.* Recuperado de <http://convivenciaescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/2019/04/Maltrato-y-abuso-sexual-infantil-estrategias-de-proteccion-para-ni%C3%B1os-vulnerados-en-sus-derechos.-F.pdf>
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2017). *Orientaciones técnicas 2018-2019 Centros HEVPA.* Recuperado de [http://app.sernam.cl/descargas/037/doc/20180615\\_valpo\\_OT\\_HEVPA.pdf](http://app.sernam.cl/descargas/037/doc/20180615_valpo_OT_HEVPA.pdf)
- Valdés, T. (2013). La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad de género. *Anuario de derechos humanos*, 9. 171-181. Doi: 10.5354/0718-2279.2013.27042