

Política Integral contra la Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos

1. Palabras de rectoría

La Política Integral contra la Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos que se presenta es el producto de un trabajo participativo de los diferentes estamentos institucionales que apoyaron la redacción de esta política y del protocolo que la acompaña tanto en análisis documental como en la asesoría especializada. Este trabajo metódico ha dado como fruto esta política cuya finalidad es establecer orientaciones generales y modos de proceder para en último término erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior.

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos se compromete de este modo a crear espacios más seguros, informados, de respeto y equidad para todas y todos nuestros estudiantes, funcionarios y docentes. En este ambiente la institución busca promover el necesario aporte de los miembros de su comunidad quienes sin distinciones ponen al servicio su talento, creatividad y esfuerzo para aportar desde la formación, creación e innovación al desarrollo económico y social de la Región de Los Lagos y a un Chile más justo y solidario.

2. Introducción

2.1. Misión y Valores Institucionales

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos tiene como visión “ser una institución de educación superior del Estado de Chile, cuyos titulados se destacan por su alto nivel de competencia, siendo reconocidos como un aporte al desarrollo económico y social de la Región de Los Lagos”. En tanto dicha visión institucional se enmarca en tres valores fundamentales:

Calidad

La institución realiza sus actividades sobre parámetros válidos y pertinentes, aportando a la empleabilidad a las personas, productividad al trabajo y competitividad a la economía regional. Todo lo que hacemos, lo hacemos con calidad.

Comunidad

La institución realiza sus actividades en consideración de la comunidad que integra, participando de sus procesos e iniciativas y siendo su primera depositaria. Todo lo que hacemos, lo hacemos por la comunidad.

Confianza

La institución realiza sus actividades generando confianza en sus interlocutores, levantando compromisos viables y cumpliéndolos con eficiencia y oportunidad. Todo lo que hacemos, lo hacemos con responsabilidad.

2.2. Del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos y la Ley N° 21.369

En consonancia con las preocupaciones planteadas por organismos internacionales y los compromisos a nivel normativos en el país en materia de equidad de género y erradicación de la violencia y discriminación de género. Así como el deber de las instituciones de educación superior de promover dichos principios conforme lo dispuesto en las Leyes N°20.370, 21.091, 21.120 y 21.369.

Considerando que, el artículo 1° letra m) de la Ley N° 20.910 crea el Centro de Formación Técnica de la región de Los Lagos como persona jurídica de derecho público autónomo, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio; que el artículo 3° del mismo cuerpo normativo establece como objetivo la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos.

En tanto, el Decreto con Fuerza de Ley N° 3 del Ministerio de Educación publicado el año 2017, en su artículo 2 sobre los fines del Centro de Formación Técnica de la región de Los Lagos, numeral 1 establece una “formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional, incorporando la formación cívica y ciudadana”; así como el numeral 4 que prescribe “la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos”.

Es preciso considerar el mandato de la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a

las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad, orientación sexual u otros; reconociendo el derecho a toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Teniendo presente el deber que establece la Ley N° 21.369 a las entidades de educación superior en cuanto adoptar todas las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas.

El Centro de Formación Técnica de la región de Los Lagos reconoce la importancia de garantizar la igualdad de género y una cultura institucional libre de violencia y discriminación, por lo cual establece su **Política Integral Contra la Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación.**

3. Principios guías que informan la Política en materia de género, violencia y discriminación de género

Los principios guías que informan la presente Política Integral Contra la Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación provienen tanto de los distintos acuerdos internacionales en materia de género, violencia y discriminación de género ratificados por el Estado de Chile, así como la legislación nacional que regula dichas materias.

3.1. Recuento Derecho internacional

I) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se constituye como uno de los documentos internacionales más importantes dado que reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen “libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (artículo 1). Dichos derechos y libertades son asegurados “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición” (artículo 2).

II) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, dado que busca eliminar la discriminación contra la mujer en todos los planos. En el ámbito educacional, la convención apunta a asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres planteando “a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional (...) asegurándose esta igualdad en la enseñanza técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional”; “c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles

masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza (...)” (Artículo 10). Define como discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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”.

III) Convención de Belem do Pará (1994) define la violencia contra la mujer como 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. La Convención entiende que la violencia contra la mujer puede “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (...), así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Artículo 2, letra b). En el artículo 6 la Convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia la cual considera en la letra a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y en la letra b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación

IV) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) establece en su artículo número 56 la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

V) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015), componen la Agenda 2030 y se desglosan en 17 objetivos. Entre ellos, se destaca el Objetivo N° 4 sobre Educación, el cual apunta a “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, estableciendo como objetivo específico 4.7 el “garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios”. Concatenado al Objetivo N°4, el Objetivo N° 5 busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” posicionando a las mujeres como agentes claves en los distintos planos de la vida; como primera meta el Objetivo N° 5 define “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

3.2. Recuento Legislación nacional

I) Ley N° 20.005, en su artículo 1° tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

II) Ley N° 21.153 modifica el Código Penal para tipificar como delito de acoso sexual el acoso callejero en espacios públicos, conllevando la protección legal de la libertad e indemnidad sexual de las personas.

III) Ley N° 20.609 establece medidas contra la discriminación arbitraria, definiéndola como “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, 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 y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Artículo 2).

IV) Ley N° 21.120 reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género, entendiendo por tal la “facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación”, entiendo identidad de género como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento “ (Artículo 1); reconociendo las garantías asociadas al goce y ejercicio del derecho a la identidad de género consagradas en los artículos 4 y 5 de la Ley.

V) Ley N°20.370 General de Educación establece en el artículo 2 que la educación es un proceso que “se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos”; en el artículo 3 letra c) prescribe que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad; en tanto, el artículo 10 letra a) exige que a los educandos “se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes”.

VI) Ley N° 21.091 sobre Educación Superior en el artículo 2, referente a los principios guías del sistema de educación superior, prescribe: “el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad” (Artículo 2, letra d); “la promoción de la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria” (Artículo 2, letra e); “el respeto y promoción de los derechos humanos en relación a todos los miembros de su

comunidad, estableciendo que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas” (Artículo 2, letra i); y “la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo” (Artículo 2, letra m).

4. Objetivo general y objetivos específicos de la política

4.1. Objetivo General

“Promover un cultura institucional libre de violencia de género, desigualdad y discriminación en el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos”

4.2. Objetivos Específicos

- 1. Educar a la comunidad educativa en materia respeto a las diversidades y en el reconocimiento de la violencia de género y el acoso sexual como atentados a la dignidad e integridad de las personas.**
- 2. Institucionalizar la defensa de la igualdad y el respeto a las diversidades que integran la comunidad educativa.**
- 3. Difundir interna y externamente acciones y actividades realizadas por el Centro de Formación Técnica de la región Los Lagos en materia de igualdad de género y el respeto a las diversidades.**

4.3. Conceptos claves que informan la Política

1. Género. Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).

2. Violencia de Género. Referente aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la

violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f)

3. Discriminación de género. Referente a “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” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).

4. Desigualdad de género. Entendida como las diferencias entre hombres y mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos creando inequidades entre ambos en el acceso a recursos (salud, educación, trabajo, etc.). La desigualdad se asocia directamente con la brecha de género referente a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad (Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women, s/f).

5. Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención de la presente Política se subdivide en tres fases: objetivos específicos, ejes estratégicos emanados de los objetivos específicos y sus acciones asociadas.

Objetivo Estratégico 1: Educar a la comunidad educativa en materia respeto a las diversidades y en el reconocimiento de la violencia de género y el acoso sexual como atentados a la dignidad e integridad de las personas.

Eje Estratégico 1: Estudiantil - Académico

1.1. Acción 1: Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en asignatura transversal “Formación Ciudadana” cuya modificación entrará en vigencia desde el año 2023.

1.2. Acción 2: Realización de capacitaciones hacia estudiantes en materia de violencia de género, discriminación y diversidades.

1.3. Acción 3: Realización de talleres, charlas, seminarios, campañas, otros en las distintas carreras que componen el CFT en materia de derechos humanos, violencia de género, discriminación y diversidades.

1.4. Acción 4: Incorporación de la Política Integral contra la Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación y su Protocolo en las inducciones a estudiantes de primer año.

Eje Estratégico 2: Administrativo - Docente

2.1. Acción 1: Ejecución de capacitaciones al estamento administrativo en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades, teniendo estas el carácter de obligatorias.

2.2. Acción 2: Ejecución de capacitaciones al estamento docente en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades, teniendo estas el carácter de obligatorias.

2.3. Acción 3: Incorporación de la Política Integral Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación y su Protocolo en las inducciones a personal administrativo y docente.

Eje Estratégico 3: Vinculación con el Medio y Comunicaciones

3.1. Acción 1: Coordinación de Charlas, Conversatorios, Seminarios, etc., abiertos a la comunidad en colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado que estén trabajando con temáticas de violencia de género, derechos humanos y diversidades.

3.2. Acción 2: Levantamiento sistemático de convenios de colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado que estén trabajando con temáticas de violencia de género, derechos humanos y diversidades.

Objetivo Estratégico 2: Institucionalizar la defensa de la igualdad y el respeto a las diversidades que integran la comunidad educativa.

Eje Estratégico 1: Institucional - Normativo

1.1. Acción 1: Armonización de las normas institucionales existentes acorde a la nueva Política Integral Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación y Protocolo asociado.

1.2. Acción 2: Instalación de una instancia institucional y sus capacidades humanas encargadas de implementar y ejecutar la Política Integral Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación.

1.3. Acción 3: Capacitación periódica del capital humano dependiente de la nueva instancia institucional en áreas de violencia de género, discriminación y discriminación arbitraria.

1.4. Acción 4: Levantamiento de redes colaborativas con socios estratégicos que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en el ámbito

de violencia de género para realizar derivaciones oportunas de las presuntas víctimas del CFT.

Objetivo Estratégico 3: Difundir interna y externamente acciones y actividades realizadas por el Centro de Formación Técnica de la región Los Lagos en materia de igualdad de género y el respeto a las diversidades.

Eje Estratégico 1: Vinculación con el Medio y Comunicaciones

1.1. Acción 1: Creación de Plan Comunicacional orientado a sensibilizar e informar a la comunidad externa en materia de violencia de género y respeto a diversidades.

1.2. Acción 2: Gestión de Charlas, Conversatorios, Seminarios, etc., abiertos a la comunidad en colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado que estén trabajando con temáticas de violencia de género, derechos humanos y diversidades.

1.3. Acción 3: Difusión mediante canales internos de la Política Integral Violencia de Género, Desigualdad y Discriminación y Protocolo asociado.

1.4. Acción 4: Creación de campañas comunicacionales internas en donde se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT respecto a violencia de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia, Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Los Lagos

TITULO I. DEL OBJETIVO Y PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 1. El presente Protocolo tiene por objetivo adoptar medidas que sean conducentes a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y contribuir a reparar en la medida de lo que corresponda y de lo posible a las víctimas; contemplando la definición de un procedimiento normado ante situaciones de dicha índole que involucre a la comunidad Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Los Lagos.

Artículo 2. Serán Principios Rectores del presente Protocolo los siguientes:

A. Principio de Imparcialidad. Relativo a proceder bajo un criterio imparcial, es decir, sin sesgos, prejuicios o tratos diferenciados y/o discriminatorios de ningún tipo hacia ninguna persona integrante de la comunidad educativa.

B. Principio de No revictimización. Busca evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación; así mismo, es un deber institucional evitar la reiteración innecesaria del hecho denunciado.

C. Principios de Proporcionalidad. Relativo al resguardo de la relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada. En este sentido, una norma debe clasificar las infracciones en gravísimas, graves y leves, con un correlativo margen de castigos.

D. Principio de Confidencialidad. Orientado a resguardar el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles.

E. Principio de Presunción de Inocencia. Es el derecho de toda persona investigada de ser tratada como inocente hasta la emisión de la sanción formalizada. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada.

TITULO II. DE LAS DEFINICIONES

Artículo 3. Para los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

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

B. Discriminación de género. Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de

justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

C. Acoso Sexual. Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

D. Abuso Sexual. Cualquier actividad sexual sin consentimiento de una persona, siendo este cometido mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

E. Violación. El acceso carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona, ya sea usando fuerza o intimidación, aprovechándose de la incapacidad de la víctima para oponer resistencia o que se halle fuera de sentido, o abusando de enajenación o trastorno mental de la víctima.

F. Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual. Son conductas que atentan contra la privacidad de una persona, tales como presenciar u observar actividades o relaciones sexuales de otra(s) persona(s), desnudarse total o parcialmente frente a otras personas; fotografiar, grabar y/o distribuir por cualquier medio (físico y/o virtual) imágenes de personas desnudas, semidesnudas y/o desarrollando cualquier tipo de actividad sexual. También se considera dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados como baños o camarines.

G. Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual. Todo comportamiento o actitud, ya sea verbal o mediante gestos, relacionado con los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual que atentan contra la dignidad e integridad, física o psicológica, de alguna persona perjudicando sus condiciones de trabajo o estudio. Se da sin un requerimiento sexual explícito y generalmente se asocia una consecuencia académica o laboral según la aceptación/rechazo. Engloba conductas como descalificaciones públicas a una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios vejatorios y/u ofensivos sobre su aspecto físico, orientación sexual; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad; burlas y represalias por tener una ideología igualitaria entre mujeres y hombres, etc.

H. Hostigamiento por ambientes sexista. Se genera cuando se crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil, humillante o denigrante basado en los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual, y que no va dirigido hacia una persona en particular, sino hacia grupos de personas en general. Incluye comportamientos como: comentarios homofóbicos, de connotación sexual, insultos sexistas, bromas o gestos de connotación sexual, entre otros.

I. Acoso Laboral. Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, siempre que estas conductas se

practiquen de forma reiterada. Se considera en este ámbito el **acoso laboral por rechazo sexual**, referente a toda clase de comportamiento o acto que afecte el desarrollo normal académico/laboral de la persona que rechazó un requerimiento de carácter sexual y como represalia es perjudicada o se le impide el desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

TITULO III. DE LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 4. Respecto al alcance del personal, quedarán comprendidas todos aquellos comportamientos o situaciones realizadas o tengan como destinatarios a personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Se encuentren cursando alguna de las carreras técnicas del CFT
- b) Desarrollan funciones de docencia o administración,
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución como ayudante, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo y personas que desarrollen sus prácticas, prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación y otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias institucionales.

Artículo 5. Respecto al alcance espacial, el presente Protocolo podrá investigar y sancionar los hechos y situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en el artículo 4.

Los procesos de investigación y sanción se extienden también a los recintos institucionales que tengan otros fines tales como: oficinas de reunión, salas de reunión, bibliotecas, laboratorios, casinos, cafeterías, baños, camarines, bodegas, centros de estudios, gimnasios, teatros, centros de extensión, áreas de esparcimientos, áreas comunes y estacionamientos, entre otros.

Sumado a lo anterior, se extiende a espacios ajenos a los de la dependencia, tales como: campos clínicos, lugares de desarrollo de prácticas profesionales y salidas a terreno, residencias estudiantiles y otros. Se considerarán ambientes en que los sujetos mencionados en el artículo 4 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros; así como también que dichos sujetos sean invitados por otra institución, sea pública o privada, pertenezca o no al rubro de educación superior.

TITULO IV.SOBRE PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 6. Podrá denunciar cualquier integrante de la comunidad educativa del CFT, las acciones y conductas de otros u otras que considere se encuentran establecidas en el presente Protocolo. Asimismo, las denuncias podrán ser realizadas por un tercero integrante de la comunidad educativa con conocimiento directo de los hechos a nombre de la víctima.

Toda denuncia realizada por un testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de 10 días hábiles administrativos desde que se notifique a éste la existencia de la denuncia. En caso de negativa de ésta, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

Artículo 7. Independiente del estamento, las denuncias podrán presentarse ante la Unidad de Género la cual actuará como la instancia institucional oficial de recepción de las denuncias.

Artículo 8. Las denuncias serán preferentemente videograbadas, previo consentimiento de la víctima, con prioridad y reserva de las partes. Las denuncias también pueden presentarse de forma escrita. En el caso de una tercera persona denunciante, las denuncias podrán ser realizadas por escrito.

Artículo 9. Se levantará acta de todo lo expuesto, a fin de elaborar el correspondiente informe. El acta deberá ser firmada por la persona representante de la Unidad de Género y denunciante. El acta deberá contar con los siguientes puntos, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Individualización de quien suscribe la denuncia
- b) Individualización de persona víctima y/o victimaria
- c) Relación detallada de los hechos objeto de la denuncia
- d) Afectación o vulneración que alega la víctima
- e) Acompañar todos los antecedentes y evidencia que estime pertinente el o la denunciante

Artículo 10. Al recibir la denuncia se respetará la dignidad e intimidad de la persona, debiendo ser escuchada en su exposición sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos y para adoptar las medidas pertinentes. Asimismo, se comunicará a la persona denunciante del procedimiento y de los plazos involucrados en la investigación.

Artículo 11. Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 5 días hábiles administrativos para activar el presente protocolo.

TITULO V.DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 12. El Director(a) Económica(o) y Administrativa(o) recibida la denuncia ordenará instruir una investigación, designando un/a Fiscal Investigador/a a cargo en un plazo máximo de 2 días hábiles administrativos. El/la Fiscal Investigador/a podrá designar un/a actuario, funcionario del CFT, si así lo estima conveniente. El Fiscal deberá poseer igual o superior grado que los inculpados y en la medida de lo posible estar adscrito a la Unidad de Género. Se procurará que quien ejerza este función posea capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

Artículo 13. El/la Fiscal Investigador/a notificará la denuncia a la persona denunciada efectuándola mediante correo electrónico. En caso que el denunciado no contara con correo, se le notificará mediante carta certificada.

La notificación deberá realizarse en un plazo máximo de 5 días hábiles administrativos a partir de la fecha de denuncia, informándole los hechos denunciados y el procedimiento investigativo, en el cual podrá efectuar los descargos que considere necesario. El plazo para realizar descargos será de 5 días hábiles.

Artículo 14. Se dejará constancia en el proceso de la notificación practicada, la que deberá ser firmada por el/la denunciado/a y el/la Fiscal Investigador, si fuera posible. En caso que el/la denunciado/a no pueda o no quiera firmar se dejará constancia de este hecho. Así también, se llevará a cabo una entrevista al denunciado en el mismo acto en que él o ella haga entrega de sus descargos, levantándose un acta firmada por el fiscal y el actuario.

Artículo 15. El proceso de investigación durará un máximo de 30 días corridos contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización de Rector, por 10 días hábiles administrativos más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto al denunciante como al denunciado mediante correo electrónico. La ampliación del plazo de investigación implicará la extensión temporal de las medidas de protección para las personas involucradas en la investigación.

Artículo 16. Tanto el denunciado como la persona denunciante podrán aportar los antecedentes de prueba que estimen pertinente, podrán solicitar un periodo de prueba para el caso que aporte investigación de testigos. El tiempo para ello corresponderá a 10 días hábiles administrativos.

Artículo 17. La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación del Fiscal Investigador/a y/o del actuario en un plazo de 5 días hábiles administrativos. Entre otras, se considerarán causales de recusación, las siguientes:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes, y
- c) Ser cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptiva de alguna de las partes;

Artículo 18. Toda persona vinculada al CFT acorde al artículo 4, que haya sido testigo de lo ocurrido podrá prestar al Fiscal Investigador/a la colaboración que se le solicite.

Artículo 19. Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de investigación solo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada. Sin perjuicio de lo anterior, las personas mencionadas podrán solicitar información general al CFT respecto al estado de la investigación resguardándose siempre el desarrollo, avance y fines de esta.

TITULO VI.DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 20. Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género adoptará las medidas de protección a favor de la presunta víctima, en el lapso que dure la investigación, siendo las siguientes, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Prohibición de contacto entre partes
- b) Adecuaciones laborales
- c) Adecuaciones curriculares
- d) Suspensión temporal de condición de estudiante en casos excepcionales y debidamente fundados.
- e) Otras que el CFT estime pertinente

Artículo 21. Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las Coordinaciones de Carrera, superiores/as directos y otras jefaturas dependiendo del estamento al que pertenezca la persona denunciante. Esto siempre resguardando tanto la integridad de la víctima como la intimidad de las personas involucradas.

TITULO VII.SOBRE EL TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN Y RECURSOS DE REPOSICIÓN

Artículo 22. Agotada la investigación, el/la Fiscal Investigador/a la declarará cerrada y dentro de 5 días hábiles administrativos siguientes deberá formular los cargos o proponer sobreseimiento, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la Comisión de Sanción, la que deberá pronunciarse sobre su procedencia.

Si el/la Fiscal Investigador/a decide formular cargos o sobreseer, notificará su resolución, mediante correo electrónico, a las partes.

Artículo 23. Tanto la parte denunciante como la denunciada podrán presentar sus recursos de reposición. En el caso de la parte denunciante, será ante la decisión adoptada por el/la Fiscal Investigador/a respecto a decretar el sobreseimiento; en el caso de la parte denunciada, será ante la resolución que adopte la formulación de cargos. Las partes tendrán un plazo máximo de 5 días hábiles administrativos para lo anterior, con la posibilidad de prórroga en casos justificados.

Vencido el plazo indicado para presentar descargos o el periodo de prueba establecido, el/la Fiscal Investigador/a emitirá su informe a la Comisión de Sanción señalada, conjuntamente con los antecedentes del proceso, para el cual tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles administrativos.

TITULO VIII.DE LA COMISIÓN DE SANCIÓN

Artículo 24. Se designará, por parte del Rector una Comisión de Sanción que estará conformada por: tres funcionarios: uno del área administrativa, uno del área académica y el encargado/a de la Unidad de Género del CFT o quien designe el Rector en caso de no contarse con dicho encargado, estar inhabilitado por algún motivo o con feriado legal.

Los/as integrantes de esta Comisión deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener conocimiento mínimo en temas relacionados con violencia de género.
2. No tener sanciones impuestas
3. No haber sido condenado/a por algún acto de violencia de género, acoso, abuso o algún acto atentatorio contra los derechos de las personas, por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

Artículo 25. Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilidad e interés de los/as integrantes de la Comisión de Sanción serán los establecidos en la legislación vigente N° 18.575, artículo 62, N° 6 inciso segundo, considerando entre otras, las siguientes:

- a) Tener el integrante interés directo o indirecto en los cargos formulados por el/la Fiscal;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes,
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguna de las partes.

Artículo 26. Según los antecedentes proporcionados por la Comisión de Sanción, el representante legal de la institución deberá poner en conocimiento del Ministerio Público o las instancias penales que correspondan los hechos investigados para la correspondiente determinación de la responsabilidad penal, esto en ningún caso optará a las sanciones administrativas que pudieran tener lugar.

TITULO IX.DE LAS SANCIONES

Artículo 27. La Comisión de Sanción analizará la propuesta presentada por el/la Fiscal Investigador/a, pudiendo proponer mayores diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de 5 días hábiles administrativos. Esta propuesta será presentada al Rector del CFT, quien conforme al mérito de los antecedentes aplicará la sanción pertinente.

Artículo 28. En caso que se trate de funcionarios del CFT Estatal se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal, por escrito, multa, hasta la terminación del contrato de trabajo previstas en el Artículo 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación.

En caso de aplicarse la medida de la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo o expulsión, dicha resolución será apelable ante el Directorio del CFT, conforme lo establece el Artículo 16, letra i y l del DFL N°22-del 2017.

Artículo 29. En caso que se trate de estudiantes del CFT, estas podrán ser:

- a) Matrícula condicional del/la estudiante.
- b) Suspensión temporal por un semestre.
- c) Expulsión definitiva del/la estudiante del CFT
- d) Otras establecidas en los reglamentos internos,

En caso de aplicarse la medida de la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo o expulsión, dicha resolución será recurrible ante el Rector conforme a los recursos considerados en la Ley N° 19.880 y en otras leyes que resultaren aplicables.

Artículo 30. En todos los casos denunciados, a excepción de las conductas de abuso sexual y violación, se deberán considerar como circunstancias atenuantes, entre otras, las siguientes:

- a) Reparar con celo el mal causado; entendido como la ejecución de acciones de reparación ciertas, efectivas, inmediatas y oportunas tendientes a eliminar o atenuar el mal causado;
- b) La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos;
- c) La irreprochable conducta anterior;

Artículo 31. Se deberán considerar como circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

- a) Actuar en grupo o masivamente, o bien difundir mensajes o imágenes que sean nocivas para la dignidad o privacidad de las personas por cualquier medio, en espacios físicos o digitales en que se desarrollen las actividades del centro de formación técnica.
- b) Ser reincidente en hechos de la misma naturaleza, ya sea en el CFT o en otra institución,
- c) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- d) Cometer el hecho con alevosía entendiéndose que la hay cuando se obra por engaño o sobre seguro;
- e) Cometer el hecho mediante precio, recompensa o promesa
- f) Ejecutar la conducta con premeditación empleando astucia o fraude;
- g) Abusar el investigado de la superioridad de su fuerza física en términos que la víctima no pudiera defenderse con éxito;

- h) Cometer los hechos con abuso de confianza; y
- i) Emplear medios que añadan exposición pública a los efectos propios del hecho

Artículo 32. Cuando concurrieren circunstancias atenuantes o agravantes, la pena aplicable será la inmediatamente inferior o superior según corresponda.

TITULO X. DE LAS MEDIDAS DE APOYO Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Artículo 33. La Unidad de Género será la encargada de aplicar las medidas de apoyo a la víctima. Serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en los casos de falta o delitos.
- b) Proveer acceso a servicios de restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales mediante atención de especialistas
- c) Entregar a la víctima acceso adecuada asesoría jurídica que le permita conocer y defender sus derechos
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención tanto para la víctima como para la comunidad
- e) Otras que el CFT estime pertinente.

Artículo 34. La Unidad de Género será la encargada de aplicar las medidas de reparación, contemplando las siguientes:

- a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado,
- b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas,
- c) Acciones de seguimiento y apoyo socioemocional para facilitar que la víctima retome y continúe sus estudios en el caso de las o los estudiantes o actividades laborales, en el caso de las o los funcionario/as ,
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes,
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repita en la institución ya sea en relación con la persona agresora o de modo general, y
- f) Otras que el CFT estime pertinente.

En caso de hecho de violación y/o abuso sexual, las letras a y b de reparación no serán aplicables.

TITULO XI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 35. Mientras no se encuentre establecida la Unidad de Género, las responsabilidades atribuidas a ésta serán asumidas respectivamente de la siguiente forma:

- a) Si la denuncia involucra a integrantes del área de docencia y administrativos el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo de Directora(o) Económica(o) y Administrativa(o).
- b) Si la denuncia involucra a estudiantes exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el Directora(o) Académica(o).