

MAT. Aprueba Protocolo y Procedimiento para abordar la Discriminación, Violencia sexual y de Género del CFT de la Región Metropolitana de Santiago.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 013 del 15/02/2021 /

VISTOS:

Lo dispuesto por Ley 18.575, de Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N° 20.910 de 2016 que “Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales”; el D.F.L. N° 18 de 2017 que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago; Decreto N° 258 de 2019 de Ministerio de Educación que nombra Rector Centro de Formación Técnica Estatal de la Región Metropolitana de Santiago; Sesión de Directorio N° 12 de fecha 26 de enero de 2021; Oficio N° 66 de fecha 17 de junio de 2020 que remite a Consejo Nacional de Educación el Diagnóstico Institucional sobre Protocolo y Procedimiento para Abordar la Discriminación, Violencia Sexual y de Género del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago; Oficio N°159 de 28 de diciembre de 2020, que remite a CNED el Informe Final del Compromiso de Género del CFT de la RM de Santiago, Lineamientos para incorporación de Protocolos para la prevención , atención y sanción de la discriminación, violencia sexual y/o de género en instituciones de educación superior bajo la supervisión de CNED; Sugerencias para la elaboración de Protocolos de actuación frente al Acoso Sexual en Educación Técnico Profesional del Ministerio de Educación y;

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, fue creado por Ley 20.910 de 2016, que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatal.

2.- Que, de acuerdo con los Estatutos del CFT Estatal de la Región Metropolitana de Santiago, tiene por finalidad:

a) La 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; en este sentido, también incorporará la formación cívica y ciudadana.

b) Contribuir al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de la Región Metropolitana de Santiago, colaborando con el fomento de la competitividad y productividad de ella.

c) Contribuir a la diversificación de la matriz productiva de la región en que tiene su domicilio y del país, favoreciendo la industrialización y agregación de valor.

d) 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.

2.- Que, para el cumplimiento de sus fines y de los compromisos adquiridos por el Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago en materia Género, Discriminación, Violencia Sexual, tanto con el Consejo Nacional de Educación como con el Ministerio de Educación;

3.- Que, toda comunidad humana tiene la necesidad de regular su convivencia para asegurar el bienestar de las personas que la componen.

4.- Que, el Protocolo y Procedimiento para abordar la Discriminación, Violencia sexual y de Género del CFT de la Región Metropolitana de Santiago fue presentado por Rector al Directorio del CFT en sesión ordinaria N° 12 de fecha 26 de enero de 2021 y que fue aprobado por mayoría simple de sus miembros, lo anterior en conformidad dispone el artículo 8 literales a), b) y f) del DFL N° 18/2017, Estatutos del CFT,

Y Teniendo presente las facultades que me asisten en mi calidad de Rector del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

1° Aprueba Protocolo y Procedimiento para abordar la Discriminación, Violencia sexual y de Género del CFT de la Región Metropolitana de Santiago, cuyo texto es el siguiente:

Protocolo y Procedimiento para abordar la Discriminación, Violencia sexual y de Género del CFT de la Región Metropolitana de Santiago.

Toda comunidad humana tiene la necesidad de regular su convivencia para asegurar el bienestar de las personas que la componen.

El siguiente documento tiene como objetivo establecer las bases conceptuales de cómo se comprenderán las conductas de los miembros de la comunidad, por un lado, y por otro, determinar cursos de acción que la institución y sus estamentos comprometen implementar y cumplir, para la prevención y gestión de situaciones de discriminación, violencia sexual o de género, incluyendo acoso sexual.

Estas bases deben permitirnos generar, de modo participativo entre estudiantes, docentes y administrativos, un Protocolo que permita determinar si una persona de la institución ha participado o no en las situaciones descritas, definir la conformación de comisiones para la evaluación, y determinar sanciones y acciones legales que deben ejecutarse frente a este tipo de conductas, siempre en un marco normativo comunitario que garantice el derecho a defenderse mediante pruebas y un sistema estructurado, para asegurar el carácter justo de las medidas.

Principios

Igualdad: El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, reconoce y promueve el respeto del disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales y se compromete a adoptar medidas eficaces orientadas a evitar su vulneración.

No discriminación: El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, se suma al compromiso respecto de condenar la discriminación en todas sus formas en particular cuando se funden en motivos tales el sexo, la orientación sexual, la

identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Pluralismo: El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago promueve el respeto a la diversidad social, cultural, étnica, política, religiosa, de género, de orientación sexual e identidad de género.

Prevención: El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago Promueve e implementa medidas para desarrollar las actividades en nuestra institución en espacios seguros, difundiendo en toda nuestra comunidad para una mejor convivencia.

Confidencialidad: El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago se compromete al resguardo y reserva de la información que se derive de los procedimientos que se apliquen en virtud de este Protocolo.

Glosario

En esta primera parte se revisan los conceptos y sus respectivos significados compartidos por especialistas, para establecer los distintos fenómenos asociados a Discriminación, violencia sexual y de género.

Consentimiento

Se entiende como el acuerdo o aceptación de participar en una actividad sexual específica. Este se manifiesta de manera inequívoca mediante palabras o actos concluyentes de una persona que está en condiciones de consentir y se encuentra en pleno uso de sus facultades. Diversos factores impactan en cómo el consentimiento es dado y recibido, incluyendo las dinámicas de desigualdad de poder. Dado que el consentimiento no puede ser obtenido en circunstancias de amenaza, coerción de cualquier tipo o la fuerza, acuerdos obtenidos en estos contextos no constituyen consentimiento.

El consentimiento para un acto sexual particular no puede interpretarse como consentimiento para actos sexuales posteriores. Asimismo, dentro de un mismo acto, inicialmente consentido, puede existir retractación. Del mismo modo, los actos sexuales previos o la existencia de una relación de pareja tampoco constituyen por sí misma expresión de consentimiento.

Culpabilización de la víctima

En todas las formas de violencia existe cierto grado de “culpabilización de la víctima”. Con el fin de no cuestionar la seguridad del mundo que nos rodea, cuando escuchamos acerca de un incidente violento, podemos estudiar el comportamiento de la víctima y convencernos de que si evitamos tales riesgos y comportamientos (por ej. estar solas tarde de noche, aventurarnos en ciertas áreas, dejar la puerta sin pestillo, vestirnos “provocativamente”) evitaremos la violencia. Sin embargo, este acto natural de autodefensa psicológica dirige nuestra atención hacia la responsabilidad percibida de la víctima, y puede omitir cuestionar cabalmente la conducta del agresor.

Al desplazar la culpa hacia la víctima de violencia de género, la atención recae sobre la víctima, que con frecuencia es una mujer, y su comportamiento, en lugar de hacerlo sobre las causas estructurales y las desigualdades en el trasfondo de la violencia cometida contra ella.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Discriminación arbitraria.

Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, 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 y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. (Ley N° 20.609, 2012)

Discriminación de jure

Ejemplo: en algunos países la ley dispone que las mujeres (ciudadanas) que contraen matrimonio con hombres extranjeros pierden su derecho a la ciudadanía o a la propiedad. Por otro lado, los hombres (ciudadanos) que contraen matrimonio con extranjeras no pierden su derecho a la ciudadanía ni a la propiedad.

Discriminación de facto

Ejemplo: oficiales de inmigración de varios países suelen encontrar “sospechosa” a una mujer que viaja sola con sus hijos o hijas menores de edad, mientras que los hombres que viajan solos con niños o niñas rara vez son cuestionados.

Diversidad sexual

La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los

estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases” —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

Incorporación de una perspectiva de género

La incorporación de una perspectiva de género es el enfoque que ha elegido el Sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para avanzar con los derechos de las mujeres y las niñas, como subconjunto de derechos humanos a los que se dedican las Naciones Unidas. No constituye una meta u objetivo per se. Es una estrategia para implementar mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños. La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”, ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

Violencia de género

La violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/ precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.

Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

Violencia física: La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género.

Violencia verbal: El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio.

Violencia sexual: Incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación con la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada).

Violencia psicológica: Incluye, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

Violencia socioeconómica: Es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de “ama de casa” forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Las situaciones de violencia sexual son de diversos tipos, a continuación, se describen.

Dentro de la violencia sexual podemos encontrar:

Agresión sexual y coerción

La agresión sexual y la coerción existe a lo largo de un continuum, que abarca desde la violación con uso de fuerza hasta diversas formas para ejercer presión que, sin provocar daño físico, obligan a niñas y mujeres a dedicarse a actividades sexuales en contra de su voluntad. El aspecto fundamental de la coerción es que la mujer no tiene opción ya que, de resistirse a insinuaciones de tipo sexual, quedaría expuesta a sufrir graves consecuencias de carácter físico y social. La agresión sexual puede ocurrir a cualquier edad y en cualquier momento de la vida de una mujer, desde la infancia hasta la vejez.

No obstante, muchas formas de violencia sexual no son reportadas debido a sentimientos de vergüenza y culpabilidad de la propia mujer, a estigmas asociados con

estos crímenes o a la falta de un trato adecuado y justo por parte del personal que está a cargo del cumplimiento de la ley y los sistemas legales.

Fuente: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM. CEDAW edición simplificada. México D.F., México. Oficina regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana

Acoso u Hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual a las insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual, no deseados, no consentidos, y que afecten la dignidad e integridad de quien los recibe. El acoso sexual ocurre cuando se sugiere explícita o implícitamente que la aceptación o el rechazo de dichas insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual tendrá incidencia en las condiciones laborales, académicas, personales y/o psicológicas de una persona o grupo de personas al interior de la Institución o bien cuando la conducta tiene el propósito o el efecto de interferir en la convivencia, salud mental, rendimiento académico o laboral de una persona o grupo de personas, creando un ambiente intimidante u hostil para quien o quienes afecta.

En Chile el acoso sexual se encuentra regulado en el ámbito laboral. El Artículo 2 del Código del Trabajo define el acoso sexual, entendiendo por tal “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”.

Exhibición, exposición y el voyerismo sexual: Son conductas que buscan violar la privacidad de una persona en el ámbito de la sexualidad. Incluye conductas como presenciar u observar relaciones o actividades sexuales de otra(s) persona (s); desnudarse parcial o totalmente delante de terceras personas; grabar, fotografiar, y distribuir sin el consentimiento de la(s) persona(s) involucrada(s), por cualquier medio, imágenes de personas semidesnudas o desnudas, teniendo relaciones sexuales y/o desarrollando conductas sexuales.

Acecho sexual: Son constitutivos de acecho sexual la acción o el conjunto de acciones con connotación sexual, dirigidas hacia una persona sin su consentimiento y que persiguen o tienen como efecto generar temor e inseguridad. Implica conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes, grabaciones, fotos, videos u objetos de connotación sexual, sin contar con el consentimiento de la persona que los recibe. Constituirá una agravante del acecho sexual el que la víctima de éste haya manifestado expresamente su rechazo hacia dicha acción o acciones, por cualquier medio.

En este apartado se describen acciones, procedimientos y conceptos para clarificar los elementos del protocolo a elaborar:

Investigaciones sobre violencia sexual y de género en educación

Objetivo del Protocolo	Su objetivo es regular el procedimiento a adoptar frente a cualquier conducta constitutiva de violencia de género y/o discriminación arbitraria en el CFT	
Alcance	<p>Conductas de violencia de género y/o discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as, administrativos/as, colaboradores/as a honorarios y estudiantes de la Institución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conductas que se deriven de sus funciones o actividades, ejerciendo sus funciones académicas o no académicas, o en el desempeño de sus actividades estudiantiles curriculares o extracurriculares 	
Concepto	<p>Violencia de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es cualquier acción o conducta basada en el género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual y psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Incluye, entre otras, la violación, el abuso sexual, la violencia contra la pareja y el acoso sexual. 	
	<p>Discriminación Arbitraria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es toda conducta de exclusión, distinción, o restricción sin justificación razonable, basada en motivos como por ejemplo la raza, la religión, la orientación sexual o la identidad de género, entre 	

	<p>otros, y que prive, perturbe o amenace el ejercicio de los derechos fundamentales de una persona.</p>	
<p>¿Qué es el Acoso Sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Son los requerimientos de carácter sexual realizados por cualquier medio, no consentidos por quien lo recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral, oportunidades en el trabajo u oportunidades de educación. 	
<p>Algunos ejemplos de prácticas que constituyen acoso sexual:</p>	<p>Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos.</p> <p>Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.</p> <p>Sonidos, suspiros, silbidos o gestos de connotación sexual.</p> <p>Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales.</p> <p>Proposiciones sexuales.</p> <p>Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.</p> <p>Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.</p> <p>Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.</p> <p>Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.</p> <p>Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución.</p>	
<p>¿Cuándo es Acoso Sexual y cuando no lo es</p>	<p>Existen dos elementos claves que permiten distinguir cuándo es y no es acoso sexual. Estos son:</p>	

	<p>1.El consentimiento, es decir, la conducta no es bienvenida ni consentida por quien la recibe. El consentimiento debe expresarse explícitamente y no se puede deducir del silencio o la no resistencia de la víctima, ya que en ocasiones cuando existe desigualdad de poder, las personas pueden sentirse coartadas a expresar su molestia o incomodidad.</p> <p>Existen también situaciones en la que las personas pueden perder su voluntad para entregar su consentimiento, como en casos de consumo de alcohol o drogas.</p> <p>2.Las consecuencias negativas para la persona afectada. Las situaciones de acoso sexual afectan las oportunidades de educación de las y los estudiantes, y el derecho de trabajadoras y trabajadoras a desempeñar sus labores en un lugar propicio.</p>	
<p>¿Cómo se realiza una Denuncia?</p>	<p>El Protocolo establece 2 vías para realizar una denuncia por violencia de género y/o discriminación arbitraria:</p> <p>1. En la oficina de la Unidad de Género, en forma presencial y por escrito.</p> <p>2. A través del correo electrónico denuncia.genero@santiagocft.cl</p>	
	<p>La Unidad de Género tomará conocimiento de la denuncia e iniciará su tramitación resguardando la confidencialidad del caso y de las personas involucradas. Se acompañan a la denuncia los antecedentes probatorios</p>	

	<p>que posea el/la denunciante, como, por ejemplo: lista de testigos, documentos, copia de comunicaciones, etc. Sin embargo, la falta de ellos no será obstáculo para iniciar una investigación posterior en caso de que correspondiere.</p>	
<p>¿Qué pasa una vez que se realiza una denuncia?</p>	<p>Una vez recibida la denuncia, la Unidad de Género evalúa los antecedentes recibidos y emite un informe técnico al Rector/a dentro de los tres días hábiles siguientes.</p> <p>De acuerdo con dichos antecedentes, puede iniciarse un proceso de investigación sumaria o sumario administrativo, según lo dispuesto en la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo en el caso de un/a funcionario/a, o en Reglamento de Convivencia del CFT en el caso de estudiantes.</p>	
<p>¿Cuáles son las sanciones a las que se expone una persona denunciada?</p>	<p>Si la persona denunciada es un/a funcionario/a de la Institución, una vez establecida su responsabilidad en la situación y dependiendo de la gravedad de los hechos, puede ser sancionada con cualquiera de las medidas disciplinarias que establece la Ley sobre Estatuto Administrativo, es decir: censura, multa, suspensión o destitución.</p> <p>Del mismo modo, si la denuncia es hacia un/a estudiante, las sanciones a aplicar pueden ser las establecidas en el Reglamento de Convivencia del CFT es decir: amonestación verbal, censura por escrito, suspensión o expulsión.</p> <p>En caso de que los hechos denunciados sean faltas</p>	

	<p>muy graves, que puedan ser constitutivas de delito, serán derivadas al sistema judicial, para su investigación y eventual sanción penal.</p>	
<p>¿Qué medidas de resguardo y acompañamiento se consideran para las personas que realizan una denuncia?</p>	<p>Las medidas de resguardo pueden consistir en separación de espacios de trabajo, redistribución de jornada, entre otras, y serán coordinadas por la Unidad de Género.</p> <p>En el caso de estudiantes, la coordinación de medidas de resguardo la realizará la Dirección Académica según corresponda.</p> <p>El acompañamiento de salud mental será coordinado por la Unidad de Género y supone una evaluación previa y atención por un/a profesional de salud mental según corresponda.</p> <p>El asesoramiento legal consistirá en orientaciones de procedimiento, que se realizarán cuando se considere pertinente, a través de Fiscalía.</p>	
<p>¿Qué debe hacer un/a integrante de la institución sí de manera directa o indirecta toma conocimiento de una situación de violencia de género y/o discriminación arbitraria en el contexto de la actividad institucional? en este caso, los pasos a seguir son los siguientes:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acoger con amabilidad a la persona afectada, procurando que ésta se encuentre en estado de calma para ser atendida por quien corresponda, en un espacio que permita su privacidad. 2. Contactar de inmediato a la Unidad de Género para orientar y facilitar la realización de la denuncia. Si esto no es posible, indicar a la persona afectada cuáles son las vías por las cuales puede hacer la denuncia. 3. Evitar que la persona afectada comience a relatar los hechos en el momento y delante de otras 	

	<p>personas, a fin de resguardar la confidencialidad del relato y evitar su revictimización.</p> <p>4. Evitar requerir información respecto a la persona denunciada y a los hechos que se le imputan.</p> <p>5. Mantener la información en estricta reserva y no revelar ningún dato de la situación a ninguna otra persona.</p> <p>6. Tratar confidencialmente toda información recibida directa o indirectamente orientando a la persona afectada a dirigirse a la Dirección de Género.</p> <p>7. No duplicar o comunicar por medio alguno la información recibida.</p>	
--	---	--

Bibliografía

Consejo Nacional de Educación, mayo 2020; “Lineamientos para la incorporación de protocolos para la prevención, atención y sanción de la discriminación, violencia sexual y/o de género en instituciones de educación superior bajo la supervisión del CNED”

Ministerio de Educación, Julio 2019; “Protocolos de actuación frente al Acoso sexual en Educación Técnico Profesional, Sugerencias para su elaboración”

Ley N° 20.609. (2012). ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. *Ley Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional.

Ley N° 21.120 (2018) RECONOCE Y DA PROTECCIÓN AL DERECHO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO. *Ley Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional.

Ley N° 20.005 (2005), sobre Acosos Sexual, *Ley Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional.

"Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (1979) Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979,

UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM. CEDAW edición simplificada. México D.F., México. Oficina regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana

UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”, ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

2° Publicase, en la página web del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE

Gonzalo Valdés Lezana
Rector
Centro de Formación Técnica
de la Región Metropolitana de Santiago

ARV/RRH/BFV/bfv

Distribución

- Director Académico
- Director Económico y Administrativo
- Fiscal
- Archivo CFT