



MAT. Aprueba Política y Actualiza Procedimiento para abordar el Acoso Sexual, Violencia y discriminación de Género del CFT de la Región Metropolitana de Santiago.

RESOLUCIÓN EXENTA N°199 del 26/10/2022 /

Visto: 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; Ley 21.369, Que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior; 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° 28 de fecha 25 de octubre de 2022, del Directorio del CFT de RM de Santiago 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 la Ley N° 21.369 y de los fines y 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 por resolución Exenta N°, 13 de 2021,

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 Política y Actualización de Procedimiento para abordar el Acoso Sexual, Violencia y discriminación de Género del CFT de la Región Metropolitana de Santiago en el marco de la exigencia de la Ley N° 21.369, cuyo texto es el siguiente:

Política 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.

La Ley N°21.091 sobre Educación Superior, publicada en el Diario Oficial el 29 de mayo del 2018, establece en su artículo primero que *la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollar sus talentos; asimismo, debe servir al interés general de la sociedad y se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*

Agrega a continuación que la educación superior cumple un rol social que tiene como finalidad la generación y desarrollo del conocimiento, sus aplicaciones, el cultivo de las ciencias, la tecnología, las artes y las humanidades; así como también la vinculación con la comunidad a través de la difusión, valorización y transmisión del conocimiento, además del fomento de la cultura en sus diversas manifestaciones, con el objeto de aportar al desarrollo sustentable, al progreso social, cultural, científico, tecnológico de las regiones, del país y de la comunidad internacional. Asimismo, la educación superior busca la formación integral y ética de las personas, orientada al desarrollo del pensamiento autónomo y crítico, que les incentive a participar y aportar activamente en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, de acuerdo a sus diversos talentos, intereses y capacidades.

Luego, en su artículo segundo, la Ley 21.091 señala los principios que inspiran el Sistema de Educación Superior en Chile. Entre ellos, destacamos los siguientes:

e) Inclusión. El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria [...].

g) Participación. Las instituciones de educación superior promoverán y respetarán la participación de todos sus estamentos en su quehacer institucional, con el propósito de fomentar la convivencia democrática al interior de aquéllas y el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable y solidaria.

i) Respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

La Ley N°21.369 que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, publicada en el Diario Oficial el 15 de septiembre del año 2021, en su artículo primero *reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios*

libres de violencia y de discriminación de género, agregando a continuación que es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Luego, en su artículo segundo, señala que *el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.*

A continuación proporciona una definición de Acoso Sexual, señalando que *constituye 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.*

Agrega que para efectos de la Ley *quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.*

A continuación, en su artículo tercero, dispone que las instituciones de educación superior *deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, estableciendo que la Política Integral deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.*

El CFT hace propia estas declaraciones de principios en su labor académica cotidiana y declara que las relaciones entre todas y todos los miembros de la comunidad, esto es, estudiantes, docentes y colaboradores, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución, deberán siempre fundarse en un trato mutuo que sea compatible con la dignidad de las personas, libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Para tal efecto, el CFT ha establecido políticas, normas y procedimientos para resguardar un ambiente digno y de respeto entre las personas que confirman la comunidad educativa.

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, difundiéndolas 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.

Respeto a los Derechos Humanos

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 actividades de índole sexual con una persona 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 estructural

Nos referimos a patrones y contextos de violaciones de derechos humanos en perjuicio de grupos vulnerables por su condición, situación social, económica y cultural, quienes han sido históricamente o contextualmente marginados, excluidos o discriminados sin justificación legal alguna. Por ejemplo: indígenas, mujeres, personas discapacitadas, LGTBI, migrantes, etc. La discriminación estructural o “desigualdad estructural, incorpora datos históricos y sociales que explican desigualdades de derecho (de jure) o de hecho (de facto), como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma

sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistema de creencias.

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, sexual, psicológica y económica.

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 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. Por ejemplo: insultos, menoscabo, manipulación, etc. 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 económica: 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 económica 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), robar y/o endeudar a la víctima, ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo.

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

Para efectos de esta Política Integral, el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género son conductas contrarias a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o de 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.

Constituye 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 la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género está asociada a actos dañinos que se dirigen a una persona o a un grupo de personas en razón de su género. Este término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a mujeres y niñas en situaciones de riesgo frente a múltiples formas de violencia.

Discriminación de Género, es cualquier distinción, exclusión, o restricción discriminatoria que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

Se entiende por 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.

La persona que realiza las acciones o conductas de acoso, violencia o discriminación descritas, puede ser una o un estudiante, una o un docente o cualquier otra persona que integre la comunidad educativa, académica o no académica.

Título II

De la Investigaciones sobre violencia sexual y de género en educación superior.

El CFT promueve el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad educativa, propendiendo de esta forma a evitar toda conducta que sea contraria o atentatoria de la dignidad y respeto fundantes de toda relación humana, entre ellas el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y reafirmando el deber de cada persona de observar normas que garanticen un ambiente digno tanto para sí misma como para cada miembro de la comunidad educativa, ya sea estudiante, docente, directivos de área o personal no académico.

El CFT promueve asimismo la prevención, para lo cual realiza periódicamente campañas informativas tendientes a educar a las y los estudiantes y la comunidad respecto del acoso y la temática de género, con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la ocurrencia de hechos que puedan ser calificados como constitutivos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Para el logro de los objetivos el CFT de la Región Metropolitana ha designado a la Unidad de Género como responsable de esta materia y del cumplimiento de la presente Política.

Título III

Ámbito de Aplicación de la Política

La presente Política se aplica a todos los casos en que haya una persona que integre la comunidad educativa del CFT de la Región Metropolitana involucrada, ya sea como afectada o denunciada, durante su permanencia en la institución y en toda actividad que realice en su calidad de tal.

Título IV

Identificación De Conductas Constitutivas De Acoso Sexual, Violencia Y Discriminación De Género Al Interior De La Comunidad Educativa.

El CFT considerará especialmente como conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a modo simplemente ilustrativo, los siguientes actos:

- A. Efectuar requerimientos (por cualquier medio), de favores sexuales que impliquen, implícita o expresamente, una promesa de recibir un trato preferencial o más favorable respecto de las condiciones actuales o futuras en el Instituto. Así también, efectuar el mismo tipo de requerimientos, pero bajo la amenaza, implícita o explícita, física o moral, de resultar perjudicado en su persona o en su situación académica dentro del Instituto.
- B. Utilizar palabras o expresiones de naturaleza o contenido sexual, de manera verbal o

escrita, a través de llamadas telefónicas, cartas, e-mail o cualesquiera otras formas, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las reciba. Podrán ser consideradas de esta índole, asimismo, las invitaciones reiteradas a desarrollar relaciones personales fuera del Instituto que constituyan un hostigamiento sexual hacia la persona a quien se dirigen.

- C. Realizar o intentar contactos físicos, de naturaleza sexual, o los acercamientos físicos de este tipo, que sean indeseados y resulten ofensivos para quien los recibe.
- D. Hostigar y/o ejercer presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos sexuales no consentidos, por cualquier medio.
- E. Requerir favores sexuales que impliquen una promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial para quien recibe el requerimiento; una amenaza, implícita o explícita, física, psicológica o moral, de daños o castigos; una exigencia de una conducta, implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios; uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, lo que puede referirse a su situación actual o futura de trabajo, estudios, o cualquier otra, ya sea que ocurra en el marco de las relaciones laborales o educativas que se desarrollan tanto en las dependencias de la institución como fuera de ellas.
- F. Realizar o intentar acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual o de género, indeseadas y ofensivas para quien los recibe, conductas que pueden presentarse en condiciones materiales de estudio, tales como cambios de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio, o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado; y/o en el desempeño y cumplimiento académico de quien recibe el requerimiento, mediante acciones que afectan el desarrollo normal de las actividades académicas y que resultan en conductas tales como bajo rendimiento académico, ausencias, incapacidades, no cumplimiento de los requisitos del curso, desmotivación, deserción u otras similares.

Título V

Prevención y Mitigación: Claves Para Entender y Abordar el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

El acoso sexual, la violencia y la discriminación de género puede darse en el marco de las relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo biológico, entre personas conocidas o desconocidas, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso, tanto en las dependencias del CFT como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.

Las conductas eventualmente constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género pueden revestir mayor o menor gravedad, dependiendo de diversos factores tales como las circunstancias, nivel jerárquico, presiones indebidas, personas involucradas, periodicidad de ocurrencia y otros, los que en general deben ser ponderados al momento de evaluar y determinar si estamos en presencia o no de una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género al interior de la institución, de acuerdo al procedimiento que para estos efectos ha establecido el Instituto.

Algunas de las medidas evaluables dirigidas a la prevención y aseguramiento de espacios libres de acoso, violencia y discriminación de género son por ejemplo; realización de una encuesta a todos los estamentos, difusión de afiches, publicación en el sitio web institucional y en la intranet o portal online de los estudiantes, se medirá el tráfico del sitio web.

Será responsabilidad de la Unidad de Género el elaborar el plan anual de capacitación y formación, para todos los miembros de la comunidad académica del CFT.

Para efectos de elaborar, aprobar y difundir la presente política así como la realizaciones de capacitaciones se constituirá una mesa compuesta por los diversos estamentos administrativos, docente y de alumno del CFT con la finalidad de dar cumplimiento a las exigencias de la Ley N° 21.369

Título VI De las Denuncias

En caso de acoso sexual, violencia y discriminación de género la persona afectada que tenga la calidad de estudiante, docente, personal académico o no académico del CFT, deberá hacer llegar su denuncia a través de los canales oficiales dispuestos al efecto:

- A. El área responsable de gestionar las denuncias será la Unidad de Género del CFT.
- B. Una de las vías para realizar la denuncia será a través del correo electrónico denuncia.genero@santiagocft.cl al cual debe acceder la persona denunciante e interponer su denuncia señalando los hechos y antecedentes de respaldo.
- C. Otra alternativa para realizar la denuncia será completando el formulario disponible en la oficina de la Unidad de Género de forma presencial y por escrito o en el formulario electrónico correspondiente. Una vez recibido el Formulario desde la Unidad se pondrán en contacto con la persona denunciante para establecer los pasos a seguir según los protocolos internos. El plazo para responder esta denuncia será de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia .
- D. La denuncia tiene que ser formulada por escrito y en ella se deberá señalar nombres, apellidos y Cédula de Identidad de la persona afectada (denunciante), datos de contacto teléfono o mail, el rol que ocupa en la institución y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, indicando fecha y horas, la identificación del presunto acosador (denunciado), cargo o lugar de trabajo y, finalmente, fecha y firma del denunciante.
- E. Cualquiera sea el canal de denuncia, la persona denunciante deberá acompañar todos los antecedentes de que disponga. El objetivo de este procedimiento es respetar el principio de no revictimización de tal manera de evitar presiones de requerimientos de futuros medios. Sin perjuicio de lo anterior será la encargada de la Unidad de Género citar a una entrevista presencial con el o la denunciante para recabar antecedentes necesarios, resguardando el debido proceso y la privacidad correspondiente.

Título VII De La Investigación

El CFT reconoce la complejidad que revisten las conductas constitutivas de acoso y discriminación, y en consecuencia se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad de los hechos de que tome conocimiento con ocasión de una denuncia de acoso o discriminación arbitraria.

Del mismo modo, el CFT debe velar porque durante la investigación de los hechos, se resguarde respecto de la parte denunciada, la garantía constitucional consistente en la presunción de inocencia, en tanto ésta no sea desvirtuada, de manera de velar por la protección de los derechos de las personas de la comunidad educativa involucradas. Durante todo el proceso de investigación se respetará la privacidad de la persona y de sus datos conforme a la ley N.º 19.628.

Están exceptuadas del deber de confidencialidad:

1. Las personas que están obligadas a canalizar la denuncia recibida a algunas de las autoridades u organismos.
2. La autoridad que instruya la investigación o la Comisión Investigadora, una vez agotada la etapa investigativa y para el sólo efecto de comunicar el resultado de la misma a la parte denunciante o a la parte afectada, si fuera una persona distinta, ya la parte denunciada.
3. La persona denunciante o afectada, si fuera una persona distinta, y los testigos que han prestado testimonio en el proceso, quienes deberán, en todo caso, mantener estricta reserva de la identidad de la parte denunciada.

La unidad responsable de la investigación y sanción será la Fiscalía del CFT, sin perjuicio de requerir el apoyo necesario a otras unidades. En dicho caso, será la Fiscalía quien seleccione y notifique, de forma aleatoria y rotativa, a uno o más representantes del personal administrativo para conformar una Comisión Investigadora para proceder con la investigación y sanción de cada caso.

En caso de impedimento o excusión será realizada por la Dirección Académica del CFT, durante la investigación se deberán respetar siempre los siguientes principios:

- A. Principio del debido proceso: En cuanto al proceso de investigación, el CFT velará que éste cumpla en todo momento con las garantías de un debido proceso, sujeto a los principios de celeridad en su tramitación, de no revictimización de la persona denunciante o afectada, de proporcionalidad en la sanción y de acceso a la información para quienes intervienen en el proceso.
- B. Medidas de protección de la víctima
Recibida la denuncia, el CFT adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los

involucrados, destinadas a mantener un ambiente de respeto entre aquellos, tales como la separación de espacios físicos o redistribución de horarios, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones académicas, y luego dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, la cual deberá constar por escrito y mantenerse en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y formular sus descargos. Las conclusiones de la investigación realizada serán posteriormente puestas en conocimiento del denunciante y del denunciado.

C. Entrega de apoyo médico psicológico social o legal que sea necesario para la víctima.

El plazo para concluir la investigación será de 30 días corridos contados desde la fecha de la presentación de la denuncia ampliable por 10 días por única vez.

Título VIII

De las Sanciones

En conformidad al mérito de la investigación y del informe, el CFT dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que corresponda. Las medidas y/o sanciones que se podrán imponer, si las circunstancias lo justifican y atendida la gravedad de los hechos, serán las establecidas en el Reglamento Académico, Reglamento Docente, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y/o en los Contratos de Trabajo y/o de Prestación de Servicios y/o con Terceros.

Otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante. Todo lo anterior, sin perjuicio de las sanciones que eventualmente impongan al infractor los tribunales de justicia competentes, si se tratare de una denuncia que por su gravedad se ha hecho extensiva al sistema de justicia nacional.

El sancionado siempre tendrá derecho de apelación, rectificación o enmienda de la resolución en un plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución correspondiente ante el Rector del CFT.

La Política debe ser comunicada y comprendida por toda la Institución. Para ello se debe cumplir con un plan comunicacional y se debe disponer del presente documento para que pueda ser consultado ya sea de modo físico o digital.

La presente política será revisada de forma periódica, a lo menos cada dos años. Sin perjuicio de

lo anterior, se revisará siempre que se produzca un cambio importante, ya sea legal, en la estructura o actividades de la institución o cuando las circunstancias así lo consideren oportuno. Este cambio será comunicado mediante el aviso correspondiente, publicándose, asimismo, dicha modificación en la página intranet y en el portal web Institucional.

2º Deja sin efecto Resolución Exenta N° 13 de 2021, en virtud de la presente actualización.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE

Gonzalo
Jesús Valdés
Lezana

Firmado
digitalmente por
Gonzalo Jesús
Valdés Lezana
Fecha: 2022.11.03
10:04:28 -03'00'

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


NNB/nnb
Distribución

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