

**APRUÉBESE POLÍTICA INTEGRAL SOBRE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ, LEY N° 21.369.**

1

**Alto Hospicio, 05 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

**DECRETO EXENTO N°122**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la ley Nro18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia; en la ley N° 20.910, que crea quince Centros de Formación Técnica Estatales; en el decreto con fuerza de ley N° 01, de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá; D.S.N°132, de 2021, del Ministerio de Educación; Decreto exento N°88 de 14/07/2022 que aprobó diagnóstico para la ley N° 21.369; acuerdo adoptado en tercera sesión ordinaria de Directorio del año 2022, de fecha 31 de agosto de 2022; Certificado de Fiscal y Secretaria Ejecutiva de Directorio, de fecha 05 de agosto de 2022 en que consta acuerdo adoptado por mayoría del directorio; Resolución N° 07/2019 de Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

- 1.-Que, mediante la ley N°20.910 se creó el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.
- 2.- Que, mediante decreto exento N°88 de 14/07/2022, se aprobó el diagnóstico elaborado bajo principio de paridad y participación por el CFT para el modelo preventivo en el marco de la política integral sobre Acoso Sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior .
- 3.-Que, en tercera sesión ordinaria de Directorio del año 2022, celebrada con fecha 31 de agosto de 2022, se aprobó por mayoría de los directores presentes la Política Integral sobre Acoso Sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior del CENTRO DE FORMACION TECNICA DE LA REGIÓN DE TARAPACA , en el marco de la implementación de la ley N° 21.369, que contiene el modelo preventivo , de investigación y sanción.

4.-Que en dicha política se incorporaron los aportes de la integrante del Directorio, representante de Mineduc, doña Javiera Ortiz, según minuta técnica que expuso en la sesión de directorio ya aludida.

5.-Que, consta en Certificado de fecha 05 de agosto de 2022, emitido por la Fiscal y secretaria ejecutiva del CFT, el acuerdo ya mencionado.

6.-Que, corresponde al rector dictar los actos administrativos necesario para el correcto funcionamiento de la institución.

2

### DECRETO:

**1.-APRUÉBESE**, la **POLÍTICA INTEGRAL SOBRE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ**, cuyo texto y contenido a continuación se transcribe:

#### POLÍTICA INTEGRAL

SOBRE ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

ORIENTADA 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

## INTRODUCCIÓN

El Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, con el fin de cumplir su misión institucional de formar Técnicos de Nivel Superior en un modelo educativo basado en competencias, que reconoce sus aprendizajes previos y promueve la formación integral con énfasis en la calidad y vinculados con el entorno en una sociedad multicultural y en constante cambio, contribuyendo al desarrollo productivo de la región, el país y la movilidad social de sus estudiantes. Necesita tener espacios educativos seguros, libres de todo tipo de violencia, discriminación y violencia de género, resguardando y promoviendo los derechos humanos, así como la integridad y dignidad de las personas que conforman la comunidad educativa.

Por ello, se ha trabajado en un conjunto de acciones para prevenir situaciones que atenten contra la integridad de las personas que forman parte del CFT, avanzando con creces en la implementación de la ley 21.369.

Se ha creado la unidad de Género, Diversidad e Inclusión, así como la Unidad de Investigación y reparación, mecanismos de soporte institucional para dar respuesta oportuna a situaciones de estas características. Además, en una primera etapa de difusión y prevención, proporcionamos material audiovisual para abordar el acoso sexual y el consentimiento; se han realizado conversatorios con las y los estudiantes, quienes hicieron aportes importantes para la construcción de esta política y un estudio con el propósito de dimensionar y caracterizar el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en el CFT Estatal de Tarapacá.

También se conformó la comisión de equidad género, inclusión y equidad, coordinada por la Fiscalía, con participación de las direcciones académicas, de Asuntos Estudiantiles y la dirección de administración y finanzas, que ha impulsado actividades tales como cursos de capacitación y otras actividades de sensibilización. A su vez, se crea la Comisión Asesora Ley N° 21.369, conformada por representantes del estamento académico y no académico para efecto de asesorar a la rectoría en la revisión, evaluación, análisis y /o actualización de los modelos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior,

con el objetivo de generar una política integral sobre esta materia para la institución. Asimismo, en el año 2019 se confeccionó un protocolo de actuación ante el acoso sexual y la discriminación arbitraria. Este instrumento, regula y orienta a la comunidad educativa acerca de los procedimientos de denuncia, el que será actualizado para considerar lo establecido en la Ley 21.369.

En ese contexto, Rectoría ha mandatado a Fiscalía a elaborar una propuesta de política integral para avanzar en la erradicación del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en el CFT. Atendiendo este mandato se elaboró la presente propuesta de política, la cual deberá ser puesta en ejecución a través de un plan de acción específico una vez se encuentra vigente.

4

## **1. OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA INTEGRAL**

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 del Centro de Formación Técnico Estatal de Tarapacá, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, para todas las personas de nuestra comunidad educativa, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Así como también, promover las relaciones igualitarias de género a través de una política integral en dichas materias.

### **.ALCANCE DE LA POLITICA :**

El alcance de la política integral de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° inciso tercero de la ley 21.369, aplica como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas conducentes a un título técnico de nivel superior, o bien otro tipo de estudios tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por la institución de educación superior, en este caso Centro de formación Técnica Estatal de Tarapacá.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión, sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.

- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo, y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicio de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otras, que provean servicios de manera permanente en las dependencias de la casa de estudio.

(Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.)

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Impulsar en la comunidad CFT el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género como atentados a la dignidad e integridad de las personas.
- b) Promover y asegurar la implementación de un modelo de prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, construido de manera participativa.
- c) Consolidar la puesta en marcha de un modelo de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, construido de manera participativa.
- d) Contribuir a construir espacios educativos seguros y libres de violencia de género, proveyendo a la comunidad del CFT, de una unidad responsable de la implementación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (unidad de género, diversidad e inclusión); así como también, de una unidad de investigación y sanción de acoso, violencia y discriminación de género, provista de un equipo especializado para el desempeño de sus funciones.
- e) Asegurar la correcta implementación de la ley 21.369, a través de la instalación de un comité asesor de la ley 21.369, órgano representativo de la comunidad multiestamental del CFT, con el objeto de elaborar, modificar y monitorear la ejecución de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Así como también, el correcto funcionamiento de la unidad de investigación y sanción.



f) Instalar competencias sobre las materias de la ley 21.369 en todos los estamentos del CFT.

### 3. PRINCIPIOS

Los principios para la elaboración de política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género son:

1. Principio de participación en mejora continua de los instrumentos de diagnóstico, procedimientos, alcances y unidades institucionales para desarrollar el propósito de la ley 21.369.
2. Principio de focalización en la planificación del diseño de acciones. Lo anterior, implica determinar de acuerdo a los resultados del diagnóstico anual, la necesidad, intensidad y regularidad en la implementación de acciones de información, sensibilización o capacitación, con el objeto de prevenir comportamientos atentatorios en segmentos específicos de la comunidad educativa.

### 4. MARCO CONCEPTUAL GENERAL

#### 1.- 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”.

(Artículo 2°. Ley 21.369.)

#### 2.- Identidad y expresión de Género.

“Se entenderá por identidad de género 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 nacimiento”.

“Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos”

(Artículos 1° y 4°. Ley 21.120.)

7

### 3.- 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”.

(Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación superior.)

### 4.- 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”.

(Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.)

### 5. CLASIFICACIÓN\*

- 1) Las acciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género, se pueden dar de las siguientes formas:

**Vertical Descendente:** Desde arriba hacia abajo. Desde una posición de poder por sobre un subordinado, profesor a estudiante, coordinador a profesor, directivo a coordinador, o similares.

**Vertical Ascendente:** Desde abajo hacia arriba, estudiante a profesor, profesor a coordinador, coordinador a directo, o similares.

**Horizontal:** Entre pares. Entre estudiantes. Entre profesores. Entre funcionarios, etc.

8

\* Definiciones construidas en proceso de confección de política, de acuerdo a lo manifestado por la comunidad educativa en los talleres realizados. Basado en artículo de Yolanda Álvarez Power and Power Relations within Organizations: Theoretical Approaches from the Perspectives of Michel Foucault, Pierre Bourdieu and Max Weber. Gest. Soc., 4(1); 145-161, enero-junio 2011, ISSN 2027-1433.x

2) Respecto de Acoso Sexual, debemos entregar definiciones que entreguen precisiones, tales como:

a) El acoso sexual es realizado por una persona:

Esto significa que no sólo incluye el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.

b) Es sin consentimiento:

La ausencia del consentimiento es clave para definir el acoso sexual. Si ambas personas están de acuerdo no se puede tipificar como una acción de esta naturaleza.

c) En relación con los medios, podemos señalar que:

Los hechos constitutivos de acoso sexual, no se encuentran limitados a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador a la víctima que implique un requerimiento de carácter sexual indebido y no consentido. Puede ser por medios virtuales, audios, fotografías, etc.



## MODELO DE PREVENCIÓN

### 1. DIAGNÓSTICO

La ley 21.369, en su acápite 2°, letra a), señala la necesidad de elaborar un diagnóstico de la situación lo más actualizada posible. En ese sentido, y sobre la base del diagnóstico participativo realizado en el primer semestre del año 2022; así como a los requerimientos de la ley, y al oficio N° 1 del 08.07.2022 de la Superintendencia de Educación Superior, podemos establecer lo siguiente:

#### 1.1. ESPACIOS (Actividades, procesos e interacciones).

Entendemos que los ámbitos o espacios de interacción social que pudieran ser de responsabilidad institucional del CFT, y en los cuales se aplica la observancia de la ley N° 21.369, son los siguientes:

- a) El interior de las dependencias físicas del CFT (espacios comunes, deportivos, de administración, aulas, baños, biblioteca, etc.).
- b) Las actividades organizadas o desarrolladas por uno o más miembros de cualquiera de los estamentos del CFT. Lo anterior, incluye salidas a terreno con fines pedagógicos, actividades de esparcimiento, etc.
- c) Todos los espacios correspondientes a las organizaciones donde se desarrollen prácticas intermedias y/o prácticas laborales por parte de los estudiantes del CFT, tales como, campos clínicos, entre otras .
- d) Los espacios virtuales, plataformas o espacios telemáticos administrados por el CFT (aulas virtuales, redes sociales, correos electrónicos, etc.)
- e) Estacionamiento externo y paraderos de locomoción colectiva aledaños al CFT.
- f) O en cualquier espacio social presencial o telemático organizado, desarrollado o donde participe un miembro de la comunidad educativa (personas sujetas a contrato de trabajo, honorarios, subcontrato laboral, estudios regulares, o funcionarios en cualquiera de sus

estamentos ), en los cuales realiza o es destinataria de una conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género. (fiestas donde participen alumnos, profesores y personas ajenas, espacios privados de estudio compartidos por alumnos, redes sociales, etc.)

La clasificación anterior, nos permite establecer en adelante (diacrónicamente), el nivel de riesgo de las actividades, procesos e interacciones en las cuales se pueden dar actos de acoso, violencia o discriminación.

**1.2. CATÁLOGO BASE DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Sobre la base del instrumento aplicado en el diagnóstico, se establece un primer catálogo de conductas de acoso, violencia y discriminación de género, el que puede someterse a escrutinio y modificación, de acuerdo a los subsecuentes diagnósticos y observaciones por parte del comité asesor de la ley 21.369.

Acoso sexual	Violencia de Género	Discriminación de género
Física	Violencia Verbal	Trato perjudicial y diferenciado
Verbal	Violencia Sexual	Exclusión
No verbal	Violencia Física	Trato ofensivo, humillaciones, ofensas
Virtual o Telemática	Violencia Psicológica Verbal	
	Violencia Económica	
	Violencia Simbólica	
	Violencia política de género	
	Invisibilización	

\*Categorías de análisis construidas para el diagnóstico.

### 1.2.1. Formas de acoso sexual<sup>1</sup>

**1) Acoso físico:** abrazos, con roces de connotación sexual, equivale a un contacto físico que varía desde tocamientos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona no deseados, incluida aproximación física invasiva no deseada.

**2) Acoso verbal (lenguaje sexual):** Incluye insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo o estudios, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta. Estos comportamientos asignan a los acosados/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas o compañeros.

**3) Acoso no verbal:** se refiere a la exhibición de fotos obscenas o pornográficas de objetos o materiales escritos del mismo tipo, miradas lascivas, silbidos, gestos u otras conductas de connotación sexual, después que se haya puesto en claro que dichas conductas son molestas. Estas conductas pueden hacer que los afectados/as se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral o académica.

**4) Acoso virtual o telemático:** Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona a través de medios virtuales o telemáticos (correos electrónicos, mensajerías, plataformas informáticas, redes sociales, etc.).

### 1.2.2. Formas de violencia de género<sup>2</sup>

**1) Violencia Verbal:** Conducta verbal que tiene por objeto causar temor e intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos, pensamientos y decisiones de la persona que está

---

<sup>1</sup> Definiciones construidas con las y los estudiantes en proceso de diagnóstico y confección de política, basadas en definiciones de Amnistía internacional 2004, "Está en nuestras manos No más violencia contra las mujeres" EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI) Valderribas, 13 28007 Madrid España.

<sup>2</sup> Definiciones construidas con las y los estudiantes en proceso de diagnóstico y confección de política, basadas en definiciones de Amnistía internacional 2004, "Está en nuestras manos No más violencia contra las mujeres" EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI) Valderribas, 13 28007 Madrid España.

siendo agredida; atentando contra su autonomía, integridad y bienestar psíquico. Ejemplos: burlas, sobrenombres ofensivos, ofensas, etc.

- 2) **Violencia Sexual:** Acción de imponer o forzar actos de connotación sexual, ya sea por medio de amenazas, intimidación, coacción o por llevarse a cabo en estado de inconciencia, enajenación mental o abusando de la indefensión de personas en situación de discapacidad, vulnerando, perturbando o amenazando el derecho de las personas a la libertad sexual y reproductiva. Ejemplos: acosos, abusos, violación por cualquier vía, obligación a abortar, esterilizarse, embarazarse, involucramiento en actos de prostitución o pornografía.
- 3) **Violencia Física:** Es aquella conducta dirigida contra el cuerpo de las personas y que vulnera, perturba o amenaza su integridad física o su derecho a la vida, tales como empujones, tirones de pelo, pellizcos, cachetadas, quemaduras, rasguños, patadas, golpes de puños, golpes con objetos, ataques con armas, estrangulamiento. En los casos más extremos puede llegar a Homicidios, femicidios frustrados o consumados.
- 4) **Violencia Psicológica Verbal:** Conducta u omisión que tiene por objeto causar temor e intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos, pensamientos y decisiones de la persona que está siendo agredida; atentando contra su autonomía, integridad y bienestar psíquico. Ejemplos: burlas, sobrenombres ofensivos, manipulaciones, vejaciones, garabatos, insultos, restricción a la libertad personal, vigilancia constante, aislamiento, abandono, amenazas, acusaciones sin razón, ley del silencio, humillaciones, destrucción de pertenencias personales, coacción verbal, exigencia de obediencia o sumisión, deshonra, descrédito, culpabilización, persecución, indiferencia, celos, chantaje, ridiculización, etc.
- 5) **Violencia Económica:** Tipo de violencia que incluye la manipulación u ocultamiento de dinero, endeudamiento, la limitación o control de los ingresos de las personas o no permitirles tener acceso a éstos, la privación de sus necesidades básicas, así como de su derecho a ejercer actividades remuneradas.
- 6) **Violencia Simbólica:** Es la ejercida a través de mensajes, valores, conceptos, símbolos, íconos, imágenes, signos, significados, mitos, metáforas y representaciones sociales que transmiten, reproducen y naturalizan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres y las diversidades sexuales en la sociedad. Por ejemplo, cuando se hacen comentarios sexistas en aula, o a través de textos educativos, cuentos, juguetes, vestimentas, medios de comunicación, publicidad u otros se asocia a las mujeres a tareas domésticas, de la crianza y de los cuidados, como algo natural y sin mostrar participación equitativa por parte de los hombres.

7) **Violencia política de género:** Cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos. En este sentido, la violencia política puede abarcar diferentes áreas, pudiendo ser física, sexual, psicológica, económica o simbólica.

13

8) **Violencia de género a través de la invisibilización:** Consiste en una serie de mecanismos culturales que lleva a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan particularmente a grupos sociales sujetos a relaciones de dominación, como las mujeres, las minorías o divergencias sexuales, los pueblos originarios, entre otros. Se caracteriza por estereotipación, violencia simbólica, deslegitimización y menosprecio del otro distinto a un grupo de mayoría. Por ejemplo cuando en aula un/a docente prioriza la opinión de hombres por sobre la de las mujeres, o bien cuando se reducen los tiempos de intervención y participación de las mujeres y disidencias en clases.

### 1.2.3. Formas de discriminación de género<sup>3</sup>

- 1) **Trato perjudicial y diferenciado:** Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, en las que se da un trato diferente a una persona o grupo (género, identidad u orientación sexual) al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un prejuicio, el menoscabo de sus derechos y oportunidades y, por tanto, una consecuencia negativa para el receptor de ese trato.
- 2) **Exclusión:** Es una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social); en nuestro caso, por la condición de género, identidad u orientación sexual.
- 3) **Trato ofensivo, humillaciones, ofensas:** Conjunto de tratos ofensivos, actos de humillación u ofensas, realizadas y derivadas sólo de la condición de género, identidad u orientación sexual. En aula por ejemplo, un trato ofensivo, es hacer comentarios sexistas, o referirse a los estados

---

<sup>3</sup> Definiciones construidas con las y los estudiantes en proceso de diagnóstico y confección de política, basadas en definiciones de Amnistía internacional 2004, "Está en nuestras manos No más violencia contra las mujeres" EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI) Valderribas, 13 28007 Madrid España.



de ánimo de las mujeres asociado al periodo menstrual, o bien señalar que un/a estudiante tiene dificultades de aprendizaje frente a sus compañeras/os.

#### 1.2.4. Delitos

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, como, por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, delito de acoso sexual en lugar público, se debe denunciar además ante el organismo correspondiente de acuerdo a la obligación establecida en el artículo 175 letra b) y 176 del Código Procesal Penal, ante el Ministerio Público o Policía, pudiendo consultar para tales efectos a Fiscalía o asesoría jurídica de la institución.

14

## 2. MODELO DE DIAGNÓSTICO

Se establece la necesidad de realizar un diagnóstico de periodicidad anual y permanente para el levantamiento de información cualitativa y cuantitativa, en torno a los principales aspectos vinculados con el acoso sexual, violencia y discriminación, asociado a los espacios de riesgos y grados de ocurrencia en el CFT. Los instrumentos de recopilación de dicha información pueden ser variables o perfectibles, de acuerdo a las necesidades específicas de la institución. Ahora bien, en función de lo implementado el primer semestre del año 2022, con toda la comunidad educativa, incluido los estudiantes, y de forma paritaria, planteamos el siguiente esquema de levantamiento de información para establecer una línea base de espacios, sujetos y situaciones donde medir el riesgo de ocurrencia de acciones de acoso, violencia y discriminación de género, a saber:

Sujetos de consulta	P (*)	Encuesta	P (*)	Focus group
Estudiantes primer y segundo semestre	S	12.5 %	S	0.02%
Estudiantes tercer, cuarto y quinto semestre	A	12.5 %	A	0.02%
Ex alumnos (egresados del año anterior)	A	12.5 %	A	0.02%
Directivos, coordinadores, jefes de carrera y administración.	A	75%	A	50%
Docentes hora	S	75%	A	50%
Servicios externos	S	50%	A	20%

(\*) Periodicidad. A=Anual (Junio), S=Semestral (Junio/Noviembre).

%= Donde N es el total de la cohorte al término del año o semestre.



## Diagnóstico Anual (insumos de información)

	Mínimo muestral	Junio	Noviembre	Diciembre
Estudiantes 1 y 2 Sem.	12,5% / 0,02%	Encuesta Focus Group	Encuesta Focus Group	Diagnóstico Anual = Plan Anual
Estudiantes 3, 4 y 5 Sem.	12,5% / 0,02%	Encuesta Focus Group		
Ex alumnos año anterior	12,5% / 0,02%	Encuesta Focus Group		
Directivos y administración	75% / 50%	Encuesta Focus Group		
Docentes hora	75% / 50%	Encuesta Focus Group	Encuesta Focus Group	
Servicios externos	50% / 20%	Encuesta Focus Group	Encuesta Focus Group	
Unidad de Denuncias	100%	→		

15

Supuestos: Las encuestas nos entregan información general y cuantitativa de toda la comunidad educativa respecto del estado de situación de un aspecto de la realidad a nivel perceptual en un momento dado, arrojan resultados estáticos, de acuerdo al momento en que se ejecutan. Los grupos focales multiestamentales, nos entregan elementos de profundidad, de esquemas causales y de nociones explicativas de los sujetos, nos dan comprensión de los atributos o cualidades de los fenómenos sociales. Creemos plausible inicialmente, una aproximación mixta, para determinar los aspectos relevantes y la ubicación de las situaciones de riesgo respecto a los fenómenos de acoso, violencia y discriminación.

Entendemos que los servicios externos y los docentes hora, tienen una tasa de rotación mayor a los directivos, coordinadores y jefes de carrera. Así como también, la tasa de retención es mayor en los alumnos de segundo, tercer y quinto semestre, en comparación con los alumnos de primer y segundo semestre. En ese sentido, entendemos de mayor probabilidad de riesgo en ambos subgrupos, por lo que la aplicación de instrumentos con mayor periodicidad nos parece justificado.

Por otra parte, y como insumo complementario a la información que nos entreguen las encuestas y los focus group; se recogerá la información sobre las denuncias desde la unidad de investigación y

sanción, la que se analizará bajo los parámetros y principios que rigen dicho proceso. Lo anterior implica, anonimato de los casos, catálogo de conductas, tipo de denuncia, espacio de ocurrencia y estrato (estamento, carrera, etc.)

## Criterios de focalización en ejecución instrumentos.

Estudiantes 1 y 2 Sem.	Noviembre	H1: Mayor riesgo por cambio y adaptación, y alto % del total de AA.
Estudiantes 3, 4 y 5 Sem.		H2: Menor riesgo por permanencia y adaptación, y bajo % total de AA.
Ex alumnos año anterior		H3: Mejor información por menor dependencia
Directivos y administración		H2: Menor riesgo por permanencia y adaptación
Docentes hora	Noviembre	H4: Mayor riesgo por adaptación y rotación, y alto % del total docente.
Servicios externos	Noviembre	H5: Mayor riesgo por adaptación y/o rotación

Por último, entendemos que la función del comité asesor de la ley 21.369, como modelo de representación estamental, permite abrir los canales de participación de las diversas personas de la comunidad educativa del CFT, cumpliendo a cabalidad el requisito de participación definido en el artículo 3° de la ley.

### 3. CATÁLOGO DE ACCIONES PREVENTIVAS

Con el objetivo de asegurar un ambiente educativo seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en la comunidad educativa del CFT, independiente de su sexo, género, identidad y orientación sexual se realizarán, de acuerdo a las definiciones de periodicidad, características e intensidad del comité asesor de la ley 21.369, las siguientes:

- 3.1. **Acciones de prevención.** Todas aquellas, cuya función este orientada a evitar acciones de violencia, acoso sexual y discriminación dentro de la comunidad educativa del CFT.
- 3.2. **Acciones de información.** Difusión permanente de política integral de prevención y protocolo frente al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, ley 21.369 y temáticas relacionadas (\*), a través de todos los medios institucionales disponibles.
- 3.3. **Acciones de sensibilización.** Talleres, charlas, conversatorios, conferencias o exposiciones para la comunidad educativa del CFT, acciones directas que apunten a generar conciencia sobre acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, ley 21.369 y temáticas relacionadas (\*), las que deben ser organizadas por las unidades especializadas del CFT.
- 3.4. **Acciones de capacitación y formación** en relación con acoso sexual, violencia y discriminación de género. Como transversalizar el enfoque de género a nivel de docencia y currículum académico, entre otras temáticas.
- 3.5. **Mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto** de las acciones implementadas. Lo anterior, sobre la base del diagnóstico, las definiciones estratégicas y el plan anual desarrollado por el comité asesor de la ley 21.369.

**(\*) Temáticas relacionadas**

- a) Derechos humanos
- b) Perspectiva de género.
- c) Acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d) Consentimiento sexual.
- e) Detección precoz y respuesta oportuna ante situaciones de acoso, violencia o discriminación.

- f) Causa, manifestaciones y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- g) Primeros auxilios psicológicos en situaciones de acoso.
- h) Diversidades sexuales.
- i) Respeto y convivencia en establecimientos de educación superior.

### 3.6. Estrategia de comunicación y acciones preventivas base:

3.6.1. Publicación en la página de transparencia activa institucional, acápite 10 de mecanismos de participación ciudadana, de los siguientes documentos de la comisión asesora de la ley 21.369, en adelante comisión, a saber:

- a) El acta de escrutinio y resultados de la elección de delegados estamentales de la comisión.
- b) El decreto de constitución de la comisión.
- c) Las actas de sesiones de la comisión.
- d) Los diagnósticos anuales de la comisión.
- e) Los planes anuales de gestión de la comisión.

Responsable: Encargado/a de transparencia institucional.

3.6.2. Campañas de difusión permanente. La publicación de un banner sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, permanente en la página web del CFT, información que se alojará en la web institucional, cuyo propósito sea informar y sensibilizar a los miembros de los distintos estamentos respecto a la política integral institucional de la ley 21.369, que contenga a lo menos, lo siguiente:

- a) El modelo de prevención.
- b) El protocolo de denuncias y sanción de conductas.
- c) Cápsulas informativas en las materias asociadas a la política integral institucional de la ley 21.369.

d) Oportunidades de capacitación o especialización en las materias asociadas a la ley 21.369 (enfoque de género, derechos humanos, acoso, discriminación, etc.)

Las campañas de difusión incluirán además, el diseño piezas gráficas, que tengan material de soporte físico para distribución al interior de las dependencias del CFT.

19

Responsable: Encargado/a de transparencia institucional, encargada/o unidad de género, diversidad e inclusión y, encargada de investigación y reparación.

3.6.3. Incorporar en la semana de inducción de alumnos nuevos del CFT, un taller de sensibilización obligatorio sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. Así como también, la entrega de un documento sobre el modelo de prevención y el protocolo de denuncias y sanción de conductas.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión y, encargada/o de investigación y reparación.

3.6.4. Se instaurará a partir del año 2023, posterior al proceso de inducción en temas de género, acoso violencia y discriminación, una prueba estándar sobre conocimientos de la política integral de la ley 21.369, base al inicio del segundo semestre y al inicio del cuarto trimestre en la cátedra de cultura valórica. Lo anterior, permitirá realizar una evaluación respecto al nivel de adhesión de los conocimientos entregados de manera continua en los 2 primeros años de carrera de los estudiantes del CFT. Mismo mecanismo, se realizará a la totalidad de profesores hora en su primer año de labores.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión.

3.6.5. Se incorporará a partir del año 2023, los contenidos de igualdad de género y la política integral del CFT sobre la ley 21.369 a la cátedra de cultura Valórica I en todas las carreras del CFT.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión.

- 3.6.6. Se desarrollarán programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, docentes y personal del Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, en relación con materias asociadas a la Ley N° 21.369, tales como derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna, materias que estarán incluidas, todos los años, en el Plan anual de capacitación dirigidos al equipo funcionario y docente de la institución.

20

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión. Y Dirección Académica.

- 3.6.7. Se confeccionará un protocolo de buenas prácticas de docencia con perspectiva de género para el aula. Que incluye lenguaje inclusivo y no sexista.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión. Y Dirección Académica.



## Catálogo de acciones preventivas

<b>Información</b>	WEB CFT - Banner WEB CFT - Transparencia RRSS CFT - Noticias	Todos	Número de ingresos y métricas específicas
<b>Sensibilización</b>	Talleres de inducción	Alumnos primer año Profesores nuevos	Evaluación encuesta de satisfacción
<b>Formación</b>	Cultura Valórica I	Alumnos primer semestre	Prueba evaluación de contenidos
<b>Capacitación</b>	Diplomado ley 21.369	Estamento docente	Número de becas / número de títulos

#### 4. COMITÉ ASESOR LEY 21.369.

El comité asesor de la ley 21.369, es un órgano colegiado y representativo de los estamentos del Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, cuyo fin y propósito es asesorar, a la unidad de género, diversidad e inclusión y monitorear la implementación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la comunidad del CFT. Es integrado por 6 consejeros electos paritariamente por cada estamento, y es presidido por derecho propio el rector o rectora.

##### 4.1. Objetivo general

Asesorar a la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión, a fin de corregir, mejorar, monitorear y evaluar la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la comunidad del CFT en general; y los modelos de prevención y, de investigación y sanción en particular.

#### 4.2. Del tribunal calificador de elecciones (TRICEL) y el proceso electoral.

El proceso electoral, estará a cargo de la fiscalía y se realizará en la primera semana del mes de septiembre.

22

Requisitos para ser candidato:

1. Contrato laboral vigente con CFT.
2. Certificado de alumno regular del CFT.

Con el objeto de realzar la temática a nivel institucional, el período de difusión y campaña se circunscribirá la última semana del mes de agosto, se contempla la realización de un debate temático por parte de los candidatos, el último día hábil de la última semana del mes de agosto.

#### 4.3. De su constitución y funcionamiento.

Los miembros electos durarán un período de 2 años en el cargo, es de carácter ad honorem. El cargo cesará automáticamente de sus funciones en caso de la pérdida del contrato laboral o de la pérdida de la calidad de alumno regular; en dichos eventos, el cargo será asumido por quién haya obtenido la mayor votación en el proceso electoral, siempre cumpliendo con el criterio de paridad estamental.

##### **Presidencia:**

Rector o rectora, con derecho a voz y voto.

##### **Secretaría ejecutiva:**

Director o directora de la unidad de género, diversidad e inclusión.

Sólo con derecho a voz.

Responsable de las tablas de reunión y de las actas de las mismas.

##### **Miembros representantes de los estamentos:**

Derecho a voz y voto.

- Estamentos Docentes : 1 mujer y 1 hombre.  
Directivos docentes, profesores hora, coordinadores académicos y jefes de carrera.
- Personal no académico : 1 mujer y 1 hombre.  
Directivos no docentes, administrativos y servicios externos
- Estudiantes : 1 mujer y 1 hombre.  
Primer semestre a matriculados en proceso de titulación.

Tendrá derecho a voz y voto, los representantes estamentales electos, sólo derecho a voz la secretaría ejecutiva y voto dirimente el rector o rectora en caso de empate. Presidirá dicho comité el rector o rectora titular, subrogante, interino o suplente del CFT.

La naturaleza representativa de los 6 participantes del comité, les obliga a realizar los procesos específicos de levantamiento de inquietudes, necesidades y requerimientos de sus representados en torno a los diferentes aspectos de la política integral y de su implementación.

Se reunirán 1 vez al mes, con excepción del mes de febrero (no se realizará reunión por vacaciones), y el mes de diciembre (donde se realizará a lo menos 2 reuniones, con el objeto de analizar el diagnóstico anual del año y levantar el plan anual del próximo año).

Los informes y los estudios diagnósticos, deben presentarse a la mesa técnica la primera semana del mes de julio y en la primera semana del mes de diciembre de cada año. Con el objeto de realizar la planificación anual de acciones en materias de prevención, se establece su diseño y formalización administrativa en la segunda semana del mes de diciembre de cada año.

### **Temáticas Permanentes**

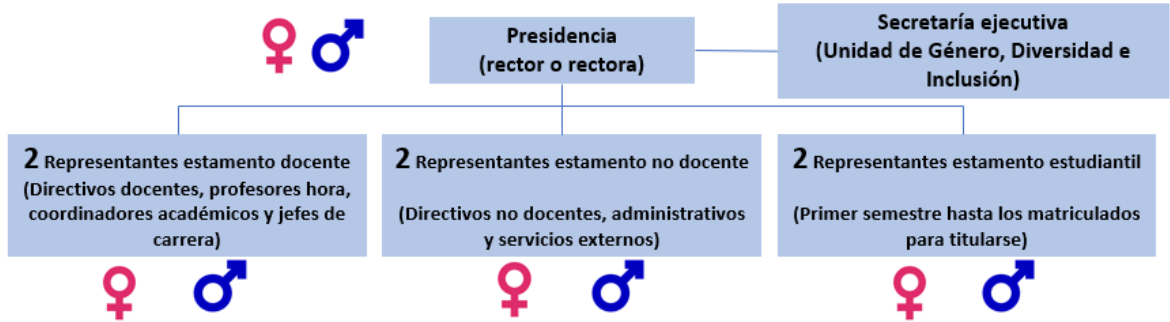
- 1.- Elaboración, modificación, monitoreo y/o evaluación de la política integral.
- 2.- Análisis de eventuales denuncias.
- 3.- Construcción, revisión y modificación de instrumentos técnicos para el diagnóstico y evaluación.
- 4.- Elaboración, planificación e implementación de acciones específicas.

- 5.- Términos de referencia para estudios.
- 6.- Preparación de elección de delegados del comité.
- 7.- Definición y evaluación del plan anual.
- 8.- Elaboración o modificación de planes, protocolos y reglamentos.
- 9.- Entre otras.

**Temáticas eventuales o emergentes:**

- 1.- Tramitación de incorporación de nombre social.
- 2.- Uso no sexista del lenguaje.
- 3.- Buen trato para una sana ciberconvivencia.
- 4.- Atención de apoyo psicológico, legal o médico.
- 5.- Mensajes publicitarios y difusión con enfoque de género.
- 6.- Brechas e inequidades de género.
- 7.- Construcción de indicadores temáticos.
- 8.- Evaluación de impactos.
- 9.- Entre otras.

## Comité asesor paritario de ley 21.369.



25

El comité asesor de la ley 21.369, es un órgano colegiado y representativo de los estamentos del Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, cuyo fin y propósito es asesorar, implementar y monitorear la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la comunidad del CFT. Es integrado por 6 consejeros electos paritariamente por cada estamento, y es presidido por derecho propio el rector o rectora.

## MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

### 1.- VIOLENCIA DE GÉNERO: UNA PREOCUPACIÓN CRECIENTE DEL ESTADO CHILENO Y LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS:

En 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas planteó a los Estados el concepto de Transversalización de la perspectiva de género que implica “integrar el enfoque de equidad de género” de forma transversal en todas sus políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

El Estado de Chile ha asumido esta recomendación y desde el año 2000 realiza múltiples esfuerzos para que la igualdad de género sea un objetivo de primer orden y se considere en el diseño,

implementación y evaluación de la política pública y estrategias de trabajo, desde la institucionalidad de género del Estado Chileno: Sernameg, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Unidades de género ministeriales.

El acoso sexual es una expresión de violencia de género, que impacta a quienes son víctimas y determina situaciones de coacción y discriminación, afectando fundamentalmente a las mujeres y a personas con orientaciones sexuales diversas, y en menor escala a hombres.

26

Durante los últimos años, en el país se han develado casos de acoso sexual en instituciones educativas, siendo denominador común la inexistencia de instancias formales que prevenga, atiendan, sancionen y reparen oportunamente. Esto ha ocurrido por que el acoso sexual ha sido abordado legalmente en el ámbito laboral y no así en el ámbito de educación superior.

En este contexto, las Universidades del Cruch encargó, el estudio “Factores explicativos de los tipos de perpetración de agresión sexual en estudiantes universitarios chilenos” realizada por la investigadora Hebe Hernández de la Universidad de Concepción, entre los resultados destaca que un 51% de las mujeres consultadas reconoció ser víctima de agresión sexual en los últimos 12 meses, mientras esa cifra es de un 26,2 % en el caso de hombres. Asimismo, el 80,2 % de los encuestados reconoció que sufrió de algún contacto sexual sin su consentimiento (tocaciones y besos) y el 53,3% el haber sido víctima de coerción sexual, vale decir, tener relaciones sexuales tras ejercer presión psicológica.

Además, se detectó que en la mayoría de los casos quienes concretan los abusos son parejas, exparejas de las víctimas que aprovechan el vínculo ya existente. Durante el estudio también se detectó una alta presencia de consumo de alcohol, que estuvo involucrado en más del 33% de los casos reportados de agresiones.

Más allá de las disposiciones especiales que existan sobre la materia, las instituciones educativas deben reconocer que el acoso sexual es una violación de derechos a la igualdad y el principio de la no discriminación de las personas, con la consiguiente transgresión de las disposiciones constitucionales y legislativas que rigen en Chile sobre la igualdad de sexo. Cabe hacer presente que el sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la



Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

## 2.- MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONALES PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL

27

### a) Legislación Nacional

En Chile, la 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 requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Por su parte el artículo 84 de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, que rige al sector público, en su artículo 84 establece la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios “Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendiendo según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

La Ley N° 21.153 modifica el código penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacio públicos.

Artículo 161-C. Se castigará con pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales, al que en lugares públicos o de libre acceso público y que por cualquier medio capte, grabe, filme o fotografía imágenes, video o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento”.

Artículo 494 ter. Comete acoso sexual el que realizare en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya un falta o delito al que se le imponga una pena más grave, que consiste en:

1.-Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.

2.-Conductas consistentes en acercamiento o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquier de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.

28

En el caso de la Ley de acoso sexual en espacios públicos, también es posible de aplicar en contextos educativos en el ciclo de educación superior ya que se entiende como espacios públicos, en tanto, son espacios de libre tránsito ciudadano.

Fuera del contexto laboral, solo aquellas situaciones más graves de violencia sexual, como el abuso sexual y la violación en cualquier contexto - artículos 361y 366 del Código Penal- se encuentran establecidos como delitos en el código penal, y por tanto se establece la obligación de los funcionarios/as públicos a denunciar este tipo de situaciones, bajo el goce de protección penal para testigos.

Ahora bien, en materia de normas de educación, la Ley N°20.370 General de Educación, prescribe que la educación es un proceso que se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos(artículo 2°), que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje(artículo 3° b) y tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad( artículo 3° c) y donde “se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes” (artículo 10° letra a).

Por su parte, la Ley N°21.091 sobre Educación Superior señala que el sistema de Educación Superior se inspira en los principios consagrados en la ley 20.370 en cuanto al respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción de 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, toda discriminación arbitraria atenta contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

De suma relevancia es citar la Ley 21.369, del 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, cuyo objetivo de acuerdo al artículo 1°, 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 y orientación sexual. La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. 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.

Por último, el Oficio circular N°1 de fecha 08 de julio 2022, de la Superintendencia de Educación Superior. Cuyo fin es dar respuesta a aquellas dudas planteadas por las instituciones de educación superior respecto a la Ley 21.369.

#### **b) Convenios Internacionales suscritos por el Estado Chileno**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El marco general está dado la Declaración, que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) Convención Americana de Derechos Humanos (1969).
- Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Es un convenio de Derecho relevante a nivel internacional en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, ratificado por Chile en 1989. La CEDAW define como discriminación contra la mujer a “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 de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera”.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará (1994)”.

Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar.

Esta convención define derechos protegidos como la integridad física, psíquica y moral, la seguridad personal, la dignidad y la vida libre de violencia, e insta a los estados a adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

30

- Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)  
Suscrito por el Estado de Chile, indica la necesidad de establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanciones de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de acoso y violencia contra las mujeres y los hombres especialmente en el espacio laboral y educativo (artículo 56°).

Los instrumentos en comento derivan su fuerza legal obligatoria de la supremacía legal derivada del inciso 2do del artículo 5 de la Constitución Política de la República de Chile y estos instrumentos convergen en el resguardo de los derechos frente a la violencia y la discriminación en las esferas de la educación y del trabajo, mandatando prevenir, atender, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual que se viven en el mundo educativo, lo que incluye a las instituciones de educación superior.

### **3.- NORMATIVA, PRINCIPIOS Y VALORES DEL C.F.T. FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y FORMAS DE DISCRIMINACION**

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Tarapacá, tiene como misión “formar Técnicos de Nivel Superior en un modelo educativo basado en competencias, que reconoce aprendizajes previos y promueve la formación integral con énfasis en la calidad y vinculados con el entorno en una sociedad multicultural y en constante cambio, contribuyendo al desarrollo productivo de la región, el país y la movilidad social de los estudiantes”.

Dentro de los sellos formativos de nuestra institución están la inclusión y respeto por la diversidad, entendiendo que cada persona es única, con características individuales y formas de vida legítimas,

considerando aspectos sociales y culturales diversos, por lo que nos ocupamos de brindar oportunidades que fortalezcan la equidad, igualdad y respeto hacia las personas. Por su parte, dentro de los valores de la institución está el respeto, la valoración hacia todas las personas, comprendiendo que cada ser humano es único, y asimismo la responsabilidad entendida como la conducta ética que implica ser responsable en todo momento por nuestro quehacer.

31

En este sentido, toda acción que atenta a la integridad de la persona y que vulnere su seguridad y el respeto a su sexualidad, puede obstaculizar el despliegue de sus capacidades y dificultar su trayectoria académica sin perjuicio de vulnerar también sus los derechos humanos.

### **ALCANCES DE LA POTESTAD DE INVESTIGAR Y SANCIONAR**

Según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 21.369, inciso tercero, la potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley, se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

#### **Ámbito Personal**

Todos aquellos comportamientos o situaciones de acosos sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizado o que tengas como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas conducentes a un título técnico de nivel superior, o bien otro tipo de estudios tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por la institución de educación superior, en este caso Centro de formación Técnica Estatal de Tarapacá.



- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión, sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo, y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicio de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otras, que provean servicios de manera permanente en las dependencias de la casa de estudio.

### Ámbito Espacial

De acuerdo con los fines que persigue la Ley 21.369, las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género, de las instituciones de educación superior, deben contemplar la obligación de investigar y sancionar estos hechos y conducta, cuando éstas tengan lugar:

- I. Dentro de los recintos institucionales, en este caso, el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes.
- II. Fuera de las dependencias institucionales del Centro de formación Técnica de Tarapacá, siempre que:
  - a) Se trata de actividades organizadas o desarrolladas por el CFT, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes.
  - b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo del CFT, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador o personal administrativo.
  - c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo.



- d) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes del CFT, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos del CFT, o bien, creen un entorno intimidatorio, hostil o humillantes en ellas.

(Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior)

33

#### 4.- MARCO CONCEPTUAL GENERAL, CLASIFICACION GENERAL Y CATALOGO BASE DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION DE GÉNERO

Se remite a lo ya señalado en los puntos 4° y 5° de la Introducción y 1.2 del Modelo de Prevención del presente instrumento .

#### 5.-PRINCIPIOS DEL PROCESO

- a) **Confidencialidad y respeto.** Se asegura la protección de la identidad de la persona que denuncia y/o de la persona afectada, la confidencialidad de la información y el respeto a sus decisiones. Lo anterior, implica que cualquier tipo de denuncias o investigación, de vulneración a la dignidad de las personas, debe contemplar reserva absoluta de los involucrados y discreción de quien asuma la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento establecido en el mecanismo. (Hasta etapa de formulación de cargos según circular N°1 SES)
- b) **Voluntariedad y participación informada.** Se resguarda la voluntad de la persona afectada respecto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de la información o los datos que manifieste querer mantener en reserva. Para ello, se garantiza el debido conocimiento de los derechos que le asisten y las medidas de protección y acompañamiento disponibles.
- c) **Protección y no revictimización:** Se pone a disposición las medidas de protección y cautelares necesarias para asegurar el resguardo de la integridad y los derechos de la persona afectada, así como para evitar que se produzcan sufrimientos añadidos con motivo de la investigación del respectivo caso, incluyendo la posibilidad de videograbar la declaración a objeto de no tener que repetirla.

- d) **Responsabilidad:** Toda persona que realice una denuncia debe considerar todos los aspectos que esto involucra, por tanto, debe realizarse con seriedad y contemplando de que, si las denuncias que se comprueben son falsas, estarán sujetas a sanciones.
- e) **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, que se garanticen a través de la Política.
- f) **Imparcialidad.** Se asegura y garantiza que el procedimiento se desarrolle conforme a apreciaciones y decisiones objetivas y fundamentadas, sin sesgos ni basadas en estereotipos de género. La objetividad supone evitar juicios, sesgos o conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes, evitando todo tipo de discriminación, como de género, raza, orientación sexo afectiva identidad de género, edad u otras de similar naturaleza. En definitiva, que el proceso se realice en función de hechos objetivos y fundados.
- g) **Celeridad.** Se asegurará que el procedimiento se desarrolle con la mayor celeridad posible, en los plazos estipulados para ello, contemplando que el lento accionar disminuye la percepción de justicia y los fines de reparación que se persiguen.
- h) **Proporcionalidad:** Principio que se refiere a la debida correspondencia entre la infracción y la sanción impuesta con el fin de impedir que la autoridad tome medidas innecesarias o excesivas.

## 6.-MEDIDAS CONTRA LA REVICTIMIZACIÓN

Una vez realizada la denuncia escrita o verbal, y sobre la base del principio de prohibición de revictimización de acuerdo a las letras a) y f) del artículo N° 6 de la ley 21.369. De preferencia, para el proceso investigativo, se solicitará a un(a) psicólogo(a), la realización de una entrevista videograbada para detallar la situación a la víctima, denunciante o testigos, lo que sólo se efectuará en la medida del consentimiento explícito y por escrito para su realización. En caso contrario, se buscarán otros mecanismos alternativos para reunir dichos testimonios, preferentemente y en lo posible, con una única presentación de antecedentes o relatos por cada persona que sea parte del proceso. El profesional psicólogo(a) en comento, será provisto por el CFT, ya sea internamente, por convenio o a través de un servicio externalizado o mediante redes de salud disponibles.

## 7.-MEDIDAS DE PROTECCIÓN (Cautelares) EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Durante el período de investigación, la unidad de investigación y reparación dispondrá, de acuerdo al mérito, de una o más medidas de protección en favor de la víctima, tales como:

35

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- b) La inhabilidad temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- c) La prohibición de contacto entre las partes involucradas;
- d) Adecuaciones laborales;
- e) Adecuaciones curriculares; y
- f) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos durante la investigación. (Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.)

## 8.-MEDIDAS DE APOYO A LA VÍCTIMA

Para efectos de establecer el cumplimiento de esta exigencia legal, serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y

- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudio.

El Centro de formación técnica Estatal de Tarapacá, podrá brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico gratuito a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa afectados o realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, sean éstas públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a esta exigencia legal.

A fin de cumplir con este mandato, el CFT firmará convenios de colaboración con organizaciones, servicios públicos y universidades que impartan carreras de derecho y psicología, así como con municipalidades de la región de Tarapacá, para proveer los apoyos necesarios a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa, conforme a información técnica que se precisa en Anexo .

Por último, el "apoyo social" al que se refiere la Ley N° 21.369 corresponde a aquellos mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros/as de carrera.

(Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.)

## 9.-MEDIDAS DE REPARACIÓN

En conformidad con el artículo 6° de la ley 21.369, en relación con las medidas de reparación en el caso de acoso sexual, violencia y discriminación de género, tenemos lo siguiente.

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;

- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas ente el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la casa de estudio, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

(Oficio circular N° 001 del 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.)

## 10.-CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE ACUERDO A SU GRAVEDAD

Las conductas de acoso sexual podrán calificarse conforme a la siguiente gradualidad en relación a su gravedad:

- a) **Faltas Muy Graves o Gravísimas:** Se considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, en espacios públicos o de libre acceso público y en general conductas delictivas .
- b) **Faltas Graves:** Conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género que involucra contacto físico, o aquellas que no involucren contacto físico (verbal o escrito) tanto de tipo presencial o digital que se repiten en el tiempo y/o que generan un ambiente hostil o amenazante para la víctima.
- c) **Faltas Leves:** Conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género sea de tipo presencial o digital que no son perpetradas en forma recurrente, sino que se trata de un hecho

o acción puntual y, en general cualquier conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género que no quede comprendida en las situaciones descritas en las letras a) y b).

### **11.-CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.**

Constituirán circunstancias agravantes para la definición de las sanciones, las siguientes, sin que la enumeración sea taxativa:

38

- a) Reincidencia o reiteración de las conductas (Se refiere a conductas sancionadas previamente).
- b) Haber cometido la falta mediando abuso de confianza o abuso de superioridad jerárquica.
- c) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/o de rendimiento laboral.
- d) Especial vulnerabilidad de la víctima, como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por uso de sustancias.
- e) Obrar con premeditación o alevosía.

La concurrencia de alguna circunstancia agravante en una falta leve o falta grave, tales como, la reincidencia o la reiteración de la conducta reprochada u otra de las indicadas, harán procedente la aplicación de las sanciones correspondiente a las faltas del nivel siguiente, cuando exista mérito para ello.

### **12.-CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES.**

Constituirán circunstancias atenuantes para la definición de las sanciones, las siguientes:

- a) Si la conducta anterior ha sido irreprochable.
- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se deriven.

### **13.-CATÁLOGO DE SANCIONES**



En caso de darse por acreditada alguna conducta de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, se aplicará una o más de las siguientes sanciones, de manera proporcional a la gravedad de la conducta reprochada y a las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometen estos actos :

- a) **Amonestación** : reprensión pública ( verbal o escrita ) de los hechos y su autor.
- b) **Multa**: pago de una cantidad equivalente hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador
- c) **Terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna o Terminación del contrato a honorarios**
- d) **Condicionalidad de la matrícula para el periodo académico siguiente a aquel en que se incurra en la conducta reprochada .**
- e) **Suspensión temporal**: privación temporal, que va de 6 meses a un año, de su calidad de estudiante del CFT.
- f) **Expulsión**: Pérdida definitiva de su calidad de estudiante e inhabilidad para su reingreso en el CFT.
- g) **Paralización del contrato**: En caso de que una persona perteneciente a una empresa prestadora de servicios externos incurra en una de las conductas señaladas precedentemente.
- h) **La imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios**: Becas, fondos para investigación o formación, pasantías, cursos, etc.
- i) **La pérdida de distinciones honoríficas**: reconocimientos y distinciones.
- j) Las definidas posteriormente a la presente política integral, de acuerdo al **comité asesor de la ley 21.369**.

### 13.1 SANCIONES ASOCIADAS A CONDUCTAS ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO :

**Faltas muy graves o gravísimas** : Corresponde la aplicación de alguna de las sanciones previstas en el punto 15 letras c), f ) o g) según el mérito del proceso, sin perjuicio de la sanción prevista en la letra i ) en su caso.

**Faltas Graves** : Corresponde la aplicación de alguna de las sanciones previstas en el punto 15 letras b) d) o e) según el mérito del proceso, sin perjuicio de las sanciones previstas en las letras h) o i) , en su caso.

**Faltas leves** : Se aplicará la sanción prevista en el punto 15 letra a)

#### 14. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y REPARACIÓN

40

Sobre la base de los requerimientos señalados en la ley 21.369, se constituyó por Decreto N°41 del año 2022, del Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá una unidad de investigación y Reparación en casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Para dichos efectos, y sobre la base de los principios de independencia y separación de la gestión de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dicha unidad desarrolla sus funciones de manera independiente de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión, ejecutando sus tareas bajo la dependencia jerárquica de la fiscalía del CFT, cuyo encargado puede ser un profesional, administrativo o docente.

#### Requisitos del responsable de la unidad :

- a) Deberá contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.
- b) Dar cumplimiento a los requisitos de ingreso establecidos en el Reglamento de Personal del CFT.
- c) De preferencia profesional abogado /a, psicólogo/a y/o asistente social.
- d) Para iniciar el proceso de investigación, se debe constatar no tener vínculos de ningún tipo (de parentesco, de amistad, de dependencia jerárquica) o conflictos de interés con una de las partes del proceso (denunciante o denunciado). Caso contrario, debe recusarse, y enviar los antecedentes de la denuncia a la Fiscalía, para proceder al cambio del funcionario investigador.

La unidad de investigación y Reparación deberá disponer de personal de apoyo interno (médico, psicólogo, abogado y asistente social); o bien, de recursos para contratación de personal externo, con el objeto de prestar ayuda, contención de primera respuesta y, la evaluación de acciones de reparación, en caso de ser requeridos. Para estos efectos, en caso de no contar con personal propio

o externo, se podrá recurrir a la red pública de salud o a los convenios de colaboración suscritos con el CFT con servicios públicos o universidades de la región.

## 15.DE LA DENUNCIA

41

Cualquier persona puede denunciar hechos que constituyan acoso sexual, esto es, la persona afectada, o un tercero, académico o estudiante o personal administrativo.

La denuncia se hará ante la unidad de investigación y sanción, dependiente de la fiscalía.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, delito de acoso sexual en lugar público, se debe denunciar además ante el organismo correspondiente de acuerdo a la obligación establecida en el artículo 175 letra b) y 176 del Código Procesal Penal, ante el Ministerio Público o Policía.

Para estos efectos la denuncia deberá ser recepcionada en un espacio donde la persona denunciante y/ o víctima sea escuchada de manera confidencial, respetando su dignidad y sin solicitud de detalles irrelevantes para este primer acercamiento.

Existen dos canales de ingreso para denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a saber:

- a) Canal presencial: Directamente a la persona encargado(a) de la unidad de investigación y sanción,
- b) Canal digital (anónimo o con autoría): A la dirección de correo electrónico circunscrito en el banner de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la página web del CFT.

En ambos casos se debe llenar un formulario que indique a lo menos lo siguiente:

- a) Identificación del afectado/a y del denunciado/a.

- b) Unidad o carrera a la que pertenece el denunciado.
- c) Un relato circunstanciado de los hechos denunciados, posibles testigos o antecedentes relevantes.
- d) Medio de Notificación definido para comunicar lo que se resuelva.
- e) Firma del Denunciante.

## 16.-DEL PROCESO INVESTIGATIVO

**16.1** El proceso estará a cargo de la Unidad de Investigación y Reparación, que será responsable de la investigación resguardando las normas del debido proceso, hasta la propuesta final al rector.

**16.2** Del Ingreso de la denuncia. De acuerdo a lo contemplado en el numeral 15 del presente modelo.

**16.3** Ingresada la denuncia y cumpliendo los requisitos señalados precedentemente, se derivará a la Unidad de Investigación y Reparación, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, debiendo notificarse tal medida a las partes dentro de un plazo máximo tres días hábiles, contados desde la fecha de tal derivación.

**16.4** El funcionario(a) encargado(a) de la unidad de investigación y reparación proveerá a la víctima de todas las medidas contra la revictimización, las medidas de apoyo a la víctima y las medidas de protección necesarias de acuerdo al caso.

**16.5** Realización de la investigación; ello contempla la recopilación de los antecedentes y testimonios necesarios para configurar o no, la validez de las imputaciones y eventuales medidas asociadas. La investigación deberá realizarse en un plazo no mayor a 20 días hábiles contados desde la notificación a las partes de la derivación de la denuncia a la Unidad y durante esta etapa y hasta el cierre de la investigación, el expediente será reservado con la finalidad de resguardar la honra de las personas frente a denuncias falsas o maliciosas y al mismo tiempo, propender a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso, toda vez que ello permite que la investigación se realice sin interferencias.

**16.6** Al término del plazo señalado se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos o se resolverá el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días. Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos.

**16.7** Excepcionalmente y por razones fundadas el plazo de investigación podrá prorrogarse por otros 20 días hábiles mediante decisión del funcionario (a) de la unidad de investigación y reparación.

**16.8** Los cargos serán notificados al inculpado, (sea este trabajador(a), prestador(a) de servicios y/o estudiante) y tendrá un plazo de cinco días hábiles contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

**16.9** Si el inculpado solicitare rendir prueba, se abrirá un término de prueba que no podrá exceder en total de diez días hábiles.

**16.10** Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el funcionario de la Unidad de Investigación y Reparación emitirá, dentro de cinco días hábiles, un informe en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar. Dicho Informe deberá contener la individualización del o de los responsables; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad, la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición al rector de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución en su caso.

**16.11** Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el Informe deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

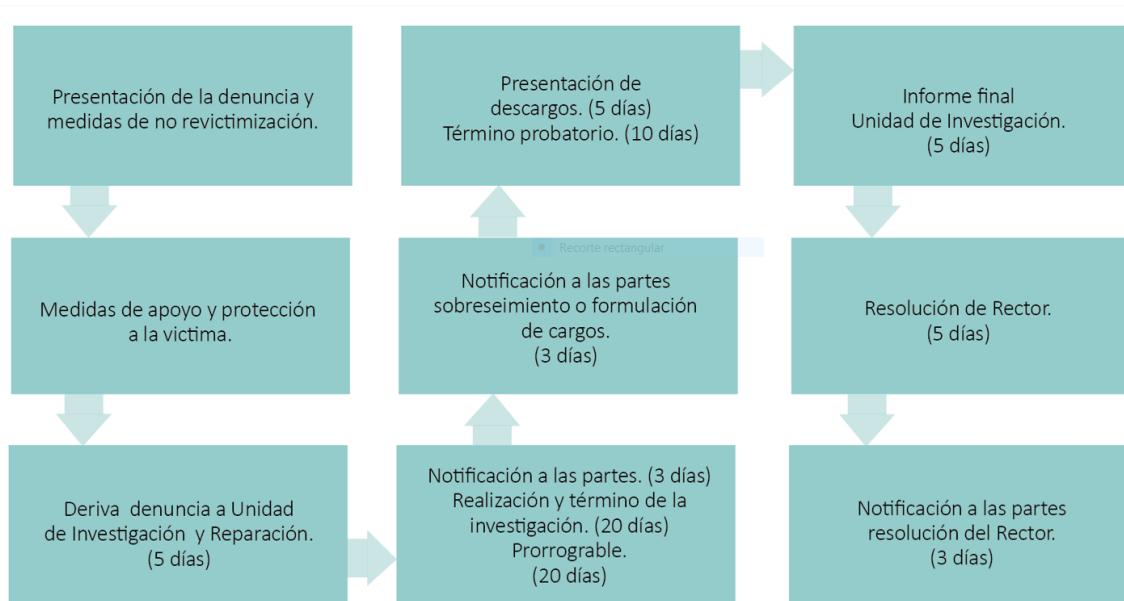
**16.12** Emitido el informe, el funcionario de la Unidad de Investigación y Reparación a cargo de la investigación, elevará los antecedentes del expediente al rector, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la que absolverá o aplicará la medida disciplinaria, en su caso, para lo cual dictará el acto administrativo respectivo.

**16.13** Las partes tendrán un plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la resolución, para interponer un recurso de reposición ante el rector y apelación ante el Directorio, en este caso, sólo si la medida es la desvinculación o la expulsión, todo ello de conformidad a los reglamentos internos de la institución sobre la materia.

**16.14** La autoridad competente deberá resolver el recurso respectivo dentro del plazo máximo de 15 días hábiles contados desde su interposición.

**16.15** La resolución que resuelve el recurso deberá notificarse a las partes dentro de tercer día hábil de emitida

**16.16** Toda sanción disciplinaria se aplicará previo decreto del rector legalmente tramitado.



Las partes tendrán un plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la resolución, para interponer un recurso de reposición y apelación, sólo si la medida es la desvinculación o la expulsión.

### 17.MEDIDAS QUE GARANTICEN EL TRATAMIENTO RESERVADO DE LA DENUNCIA.

De acuerdo a la Ley 21.369, artículo 6 letra e, establece que las instituciones de educación superior, este caso el CFT, deben tomar medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia y que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.

Por ello, las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la investigación que desarrolle el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que esta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones.



Las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general al CFT, respecto del estado de, la investigación y las principales acciones realizadas resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

#### **18.-MEDIDAS ORIENTADAS A ASEGURAR EL DESARROLLO Y AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN Y DE SUS FINES.**

45

De acuerdo a la Ley 21.369, artículo 6 letra f), las instituciones de educación superior, particularmente el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, adoptará las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurando que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, aplicando todos los principios ya expuesto en esta política y protegiendo a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

Para estos efectos se adoptarán las siguientes medidas :

- ✓ Todas las notificaciones y/o providencias deberán dictarse o practicarse dentro de tercero día hábil , salvo las que tengan señaladas un plazo distinto.
- ✓ La investigación deberá desarrollarse en el plazo máximo de 20 días hábiles y solo de manera excepcional podrá prorrogarse hasta por otros 20 días hábiles más.
- ✓ El funcionario de la Unidad de Investigación y reparación, a cargo del proceso deberá tomar todas las medidas para dar celeridad y curso progresivo a los autos, procurando evitar dilancias que no resulten realmente justificadas para el esclarecimiento de los hechos.
- ✓ La Fiscalía de la institución , vigilará el avance de la investigación.

#### **19.- MEDIDAS QUE GARANTICEN EL CONOCIMIENTO, POR PARTE DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA, DE LA EXISTENCIA DEL MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.**

De acuerdo a la Ley 21.369, artículo 6 letra h), el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, deberá tomar medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

Considerando lo anterior, el CFT realizara:

**19.1 Campañas de difusión permanente.** La publicación de un banner sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, permanente en la página web del CFT, cuyo propósito sea informar y sensibilizar a los miembros de los distintos estamentos respecto a la política integral institucional de la ley 21.369, que contenga a lo menos, lo siguiente:

- a) El modelo de investigación y sanción.
- b) El protocolo de denuncias y sanción de conductas.
- c) Cápsulas informativas en las materias asociadas a la política integral institucional de la ley 21.369.
- d) Oportunidades de capacitación o especialización en las materias asociadas a la ley 21.369 (enfoque de género, derechos humanos, acoso, discriminación, etc.)

Responsable: Encargado/a de transparencia institucional, encargada/o unidad de género, diversidad e inclusión y, encargada de investigación y reparación.

**19.2 Incorporar en la semana de inducción de alumnos nuevos del CFT, un taller de sensibilización obligatorio** sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. Así como también, la entrega de un documento sobre el modelo de investigación y sanción, más el protocolo de denuncias y sanción de conductas.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión y, encargada/o de investigación y reparación.

**19.3** Se instaurará a partir del año 2023, posterior al proceso de inducción en temas de género, acoso violencia y discriminación, **una prueba estándar sobre conocimientos de la política integral de la ley 21.369**, base al inicio del segundo semestre y al inicio del cuarto trimestre en la cátedra de cultura valórica. Lo anterior, permitirá realizar una evaluación respecto al nivel de adhesión de los conocimientos entregados de manera continua en los 2 primeros años de carrera de los estudiantes del CFT. Mismo mecanismo, se realizará a la totalidad de profesores hora en su primer año de labores.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión.

**19.4** Se incorporará a partir del año 2023, los contenidos de igualdad de género y la política integral del CFT sobre la ley 21.369 a la cátedra de cultura Valórica I y Cultura Valórica III en todas las carreras del CFT.

Responsable: Encargada/o de unidad de género, diversidad e inclusión.

47

## **20.-GARANTÍAS DE ACCESO DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES Y DENUNCIADAS A TODAS LAS PIEZAS DE LA INVESTIGACIÓN**

Según lo establecido en la letra h), del artículo 6 de la Ley 21.369, El Centro de Formación Técnica, debe entregar Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

Sin perjuicio de lo señalado, las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la investigación que desarrolle el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que esta concluya y se formulen los respectivos cargos.

Las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general al CFT, respecto del estado de, la investigación y las principales acciones realizadas resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

## **21.-INCORPORACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNA SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CONTRATOS, CONVENIOS E INSTRUMENTOS**

El inciso tercero del artículo 9° de la Ley N° 21.369, dispone que la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

Acorde con la citada norma legal, esta obligación rige para:

- a) Los contratos de trabajo del personal docente, de investigación y administrativo de las instituciones;
- b) Los contratos de prestación de servicios educacionales que suscriban los estudiantes de las casas de estudio o instrumentos equivalentes;
- c) Los convenios académicos y de investigación;
- d) Y otros instrumentos que la institución celebre, comprendiendo bajo esta categoría los contratos a honorarios y los convenios que suscriba para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.

Plazo para dar cumplimiento a la adecuación : Para el cumplimiento de esta obligación se dispondrá de un plazo de 90 días prorrogables por otros 30 contados desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

## 22.-VIGENCIA , EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política tendrá vigencia una vez publicado el decreto que la apruebe en la página web [www.cftestataltarapaca.cl](http://www.cftestataltarapaca.cl)

Al cabo de un año de su implementación, deberá realizarse una evaluación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género

instaurado, mediante un proceso participativo en el que deberán incorporarse los diferentes estamentos del CFT conforme a la ley N°21.369 .-

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el CFT revisará anualmente la presente política, para lo cual, en el mes de marzo de cada año, se levantará un diagnóstico en base a encuestas, focos grupales u otras metodologías aplicadas de manera participativa y bajo principio de paridad de género, con el objetivo de evaluar el impacto de la presente política y sus modelos en la comunidad y, con ello, realizar las actualizaciones y modificaciones que sean pertinentes, en un proceso participativo.

Corresponderá a la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión, gestionar y coordinar los procesos de monitoreo, evaluación y actualización ya señalados.-

### **23.UNIDAD RESPONSABLE**

Corresponderá a la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión la responsabilidad en la implementación de la presente política, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades que le competen a la Unidad de Investigación y Reparación, en cuanto a llevar a cabo los procesos de investigación y sanción de acoso sexual , violencia y discriminación de género .

## ANEXO MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS

A continuación se incorpora Información sobre gestión de convenios a desarrollar con redes públicas/ instituciones públicas o privadas y fuentes de financiamiento en su caso:

Áreas de Apoyo	Instituciones u Organismos	Financiamiento
Asesoría Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio Colaboración con Escuela de Derecho Universidad Arturo Prat o Universidad Tarapacá</li> <li>• Convenio Asociación de Abogados Feministas de la Región de Tarapacá</li> <li>• Convenio Oficina de la Mujer Municipalidad de Alto Hospicio y Municipalidad de Alto Hospicio</li> <li>• Contratación de servicios jurídicos externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios de Colaboración sin transferencia de recursos directos</li> <li>• Financiamiento con recursos propios</li> <li>• Fondos concursables, tales como áreas estratégicas para el desarrollo institucional</li> </ul>
Área Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio de Colaboración con Escuela de Psicología de Universidad Arturo Prat</li> <li>• Contratación de servicios de psicóloga (o) externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios de Colaboración sin transferencia de recursos directos</li> <li>• Financiamiento con recursos propios</li> <li>• Fondos concursables, tales como áreas estratégicas para el desarrollo institucional</li> </ul>
Servicios Médicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derivación de Red de Salud Pública</li> <li>• Convenio Clínica Tarapacá ( ya existe convenio de colaboración asistencial -docente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios de Colaboración sin transferencia de recursos directos</li> <li>• Financiamiento con recursos propios</li> <li>• Fondos concursables, tales como áreas estratégicas para el desarrollo institucional</li> </ul>
Servicios asistencia Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio de Colaboración con escuela de servicio social Universidad Arturo Prat</li> <li>• Convenios de Colaboración con Municipalidad de Alto Hospicio e Iquique</li> <li>• Contratos de servicios profesionales externos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios de Colaboración sin transferencia de recursos directos</li> <li>• Financiamiento con recursos propios</li> <li>• Fondos concursables, tales como áreas estratégicas para el desarrollo institucional</li> </ul>



**2.-PUBLÍQUESE**, el presente Decreto en la página web de la institución, sin perjuicio de las labores de difusión y promoción en la comunidad educativa que deberá realizar la **UNIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN del CFT**, con el apoyo del restos de las direcciones y unidades de la institución.

51

**3.SE HACE PRESENTE**, entrara en vigencia una vez publicado conforme numeral anterior y el CFT revisará anualmente la presente política, para lo cual, en el mes de marzo de cada año, se levantará un diagnóstico en base a encuestas, focos grupales u otras metodologías aplicadas de manera participativa y bajo principio de paridad de género, con el objetivo de evaluar el impacto de la presente política y sus modelos en la comunidad y, con ello, realizar las actualizaciones y modificaciones que sean pertinentes, en un proceso participativo.

### **ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE**

**JORGE ABNER VILLEGAS AHUMADA**  
**RECTOR**  
**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ**

**LETICIA ROBLES VALENZUELA**  
**FISCAL.**

JVA/LRV/FSR/RUC/

**Distribución**

Rectoría CFT

Dirección Académica CFT

Dirección Económica y Administrativa

Fiscalía CFT

Unidad de Género , Diversidad e Inclusión