



Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE O'HIGGINS

PALABRAS DE RECTORÍA

El 15 de septiembre de 2021 fue publicada la ley que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior en Chile.

Desde entonces, las instituciones hemos tenido el plazo de un año para tener una política integral en esta materia, con modelos de prevención y de sanción de dichas conductas, elaborados de manera participativa.

El proceso de implementación de la ley 21.369 en nuestro CFT es un valioso avance. Este ha sido construido en base a las contribuciones de una mesa de trabajo conformada por representantes estudiantiles, directivos y de los estamentos académico y profesional-administrativo.

La Política de Género del Centro de Formación Técnica Estatal de O'Higgins es más que una mera declaración, es un profundo compromiso que adquirimos como casa de estudios, para avanzar hacia relaciones igualitarias de género y hacia la erradicación de toda forma de discriminación y violencia.

Adicionalmente a un modelo de investigación y sanción de estas conductas, el instrumento que a continuación les presentamos, cuenta también con una estrategia de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, basada en la educación y acción en congruencia.

Con esta política, estamos además robusteciendo nuestra organización, por cuanto estamos estableciendo unidades de implementación, y de investigación y sanción, integradas por personal capacitado.

En consecuencia, ahora es misión de todas y todos, velar y colaborar para que estudiemos y vivamos en un ambiente donde prime la armonía y el respeto en las relaciones entre las personas. Este es nuestro ideal, les invitamos a soñarlo y hacerlo realidad en conjunto.

1. Introducción

El Centro de Formación Técnica Estatal de O´ Higgins tiene como misión el entregar “educación de nivel superior, generando profesionales íntegros y con una alta competencia tecnológica, para aportar al desarrollo regional y nacional”. Su visión es llegar a ser “una institución de educación superior reconocida por su cultura orientada a la comprensión y aplicación de tecnología en sus operaciones y procesos de enseñanza aprendizaje”. En tanto, dicho objetivo institucional se enmarca en cuatro valores fundamentales: innovación tecnológica; inclusión y diversidad; compromiso con el desarrollo regional y empatía.

Siguiendo el espíritu de nuestra misión, visión y valores, como Institución sabemos la importancia de mantener ambientes y espacios libres de violencia de género y a la vez, la relevancia del acompañamiento a las víctimas de cualquier tipo de acoso sexual. Somos una institución que respeta y valora la inclusión y la diversidad, por tanto, todo tipo de violencia de género debe ser denunciado, investigado y sancionado.

2. Del Centro de Formación Técnica y la Ley N° 21.369

A partir de las preocupaciones planteadas, tanto por organismos internacionales, junto con los compromisos a nivel socio-normativos en el país en materia de equidad de género y erradicación de la violencia y discriminación de género; así como el deber de las instituciones de educación superior de promover dichos principios conforme lo dispuesto en las leyes N° 20.370, 21.091, 21.120 y 21.369.

Considerando que, el artículo 1° letra h) de la Ley N° 20.910 crea el Centro de Formación Técnica de la región del Libertador General Bernardo O´Higgins, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Teniendo presente el Decreto con Fuerza de Ley N° 20 de 2017 que Establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins, específicamente el artículo 2 numeral 1 el cual establece “la formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional incorporando la formación cívica y ciudadana”; así como el numeral 4 referente a “la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos”.

Considerando el mandato de la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad, orientación sexual u otros, reconociendo el derecho a toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

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

El Centro de Formación Técnica Estatal de O´ Higgins establece su Política integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

CAPÍTULO 3

PRINCIPIOS GUÍAS QUE INFORMAN LA POLÍTICA EN MATERIA DE GÉNERO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Los principios guías que informan la presente Política integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género nacen tanto de los distintos acuerdos internacionales en materia de género, violencia y discriminación de género ratificados por el Estado de Chile, así como también de la legislación nacional que regula dichas materias.

3.1. Derecho internacional

1) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

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

2) Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, dado que busca eliminar la discriminación contra la mujer en todos los planos.

En el ámbito educacional, la convención apunta a asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres planteando, en su artículo 10, “a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional (...) asegurándose esta igualdad en la enseñanza técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional”; “c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza (...)”.

Asimismo, cabe considerar que, el artículo 1, define como discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

3) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará (1994):

Establece la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

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

4) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013):

Plantea el artículo número 56 la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

5) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015):

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

3.2. Legislación Nacional

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

2) Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo: en el artículo 84 establece la prohibición de “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios” considerando el acoso sexual como “una acción de este tipo”.

3) Ley N° 21.153 modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos: conlleva la protección legal de la libertad e indemnidad sexual de las personas.

4) Ley N° 20.609 establece medidas contra la discriminación arbitraria, definiéndola como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”(Artículo 2).

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

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

7) Ley N° 21.091 sobre Educación Superior: en el artículo 2 referente a los principios guías del sistema de educación superior, establece el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad (Artículo 2, letra d); la promoción de la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria (Artículo 2, letra e); el respeto y promoción de los derechos humanos en relación a todos los miembros de su comunidad, estableciendo que el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas (Artículo 2, letra i).

3.3. Normativa interna del Centro Formación Técnica

El Centro de Formación Técnica Estatal de O´ Higgins posee distintos instrumentos internos, tanto normativos como curriculares, que guardan relación con la promoción del respeto de la diversidad y la sanción de conductas constitutivas de violencia de género.

En primer lugar, el Reglamento de Convivencia Académica en su Artículo 10, referente a los deberes de docentes y funcionarios/as, numeral vii), prescribe “respetar la diversidad ideológica y evitar, en el desempeño de sus funciones, cualquier forma de discriminación, basada en condiciones adscritas de las personas ya sea por condición de género, edad, alguna discapacidad, nacionalidad, condición social, u otras”.

En segundo lugar, el Reglamento Académico en su artículo 47, referente a los derechos de los estudiantes, letras c) y k), establece “el derecho a recibir de todos y cada uno de los miembros del CFT Estatal de O´Higgins, un trato digno y respetuoso, a que se respete su integridad física y moral no pudiendo ser objeto de trato vejatorio o denigrante o maltrato psicológico”; y el “derecho a denunciar ante las autoridades con competencia disciplinarias, las conductas que puedan afectar la convivencia estudiantil por parte de cualquier miembro de la comunidad del CFT, tales como, bullying, acoso o abuso sexual, violencia sexual, discriminación, o cualquier conducta, acción u omisión que cause grave perjuicio a las personas y/o su honra, dignidad o su prestigio”.

En tercer lugar, a nivel curricular se ubica la asignatura transversal y sello de la institución titulada “Cultura Valórica”, orientado a que los/as estudiantes generen “acciones como ciudadano consciente de la región de O´Higgins, en su calidad de Técnico de Nivel Superior de esta Institución, fundada en los valores del respeto y protección de los derechos y deberes de las personas, familias, y sociedad, el entorno, fortaleciendo de esta manera los espacios de sana convivencia social, el crecimiento socio-productivo con aporte de ideas innovadoras, y actitud cívica, de manera libre y responsable”. En ella se imparten contenidos como ciudadanía, democracia, diversidad sexo-génericas e inclusión, entre otros.

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

CAPÍTULO 4

DE LA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Objetivo General

Promover una cultura institucional basada en la equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades en el Centro de Formación Técnica Estatal de O´ Higgins, con el fin de generar relaciones libres de violencia y discriminación de género.

Objetivos Específicos

1. Impulsar el reconocimiento de la violencia de género como atentado a la dignidad e integridad de las personas, y el respeto a las diversidades que componen la comunidad educativa.
2. Difundir interna y externamente las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades (difusión de la política y protocolo).
3. Incorporar procesos para realizar mediciones y seguimiento sistemático de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

Conceptos Claves

1. **Género.** Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).
2. **Equidad de género.** La equidad de género busca eliminar por un lado la desigualdad social basada en el género y por otro el irrespeto de la diferencia. En este sentido, la equidad de género es un medio, un proceso y los programas dirigidos a lograr la igualdad de género (UNESCO, 2014; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014).
3. **Violencia de Género.** Referente aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f)
4. **Discriminación de género.** Referente a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).
5. **Desigualdad de género.** Entendida como las diferencias entre hombres y mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos creando inequidades entre ambos en el acceso a recursos (salud, educación, trabajo, etc.). La desigualdad se asocia directamente con la brecha de género referente a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad (Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women, s/f).

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

CAPÍTULO 5

MODELO DE PREVENCIÓN

Modelo De Prevención

El Modelo de Prevención de la presente política comprende tres planos: objetivos específicos, ámbitos estratégicos emanados de los objetivos específicos y sus acciones.

Objetivo Específico 1: Impulsar el reconocimiento de la violencia de género como atentado a la dignidad e integridad de las personas, y el respeto a las diversidades que componen la comunidad educativa.

Ámbito Curricular y Estudiantil

1.1. Acción 1: Ajustar la malla curricular incorporando contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en asignatura sello transversal "Cultura Valórica", cuya modificación entrará en vigencia desde el 2023.

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

1.3. Acción 3: Realización de talleres, charlas, seminarios, campañas y otros, en las distintas carreras que componen el CFT.

Ámbito Administrativo y Docente

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

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

1.6. Acción 3: Incorporación de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y su Protocolo, en las inducciones a personal administrativo y docente.

Ámbito de Vinculación con el Medio y Comunicación

1.7. Acción 1: Gestión de charlas, conversatorios, seminarios, etc., abiertos a la comunidad, en colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado que estén trabajando con temáticas de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

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

1.9. Acción 3: Revisión de las comunicaciones a nivel institucional para resguardar una comunicación libre de estereotipos.

Ámbito Normativo

1.10. Acción 1: Armonización de reglamentos internos acorde a la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y Protocolo asociado.

1.11. Acción 2: Levantamiento de redes colaborativas con socios estratégicos que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en el ámbito de violencia de género, con el fin de realizar derivaciones oportunas.

Objetivo Específico 2: Difundir interna y externamente las acciones realizadas por el CFT, respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

Ámbito Vinculación con el Medio

2.1. Acción 1: Creación de un Plan de Difusión renovable anualmente, para comunicar las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

Ámbito Comunicación intrainstitucional

2.2. Acción 1: Difusión a nivel interno de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y Protocolo asociado.

2.3. Acción 2: Creación de campañas comunicacionales internas, donde se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

Objetivo Específico 3: Incorporar procesos para realizar mediciones y seguimiento sistemático de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

3.1. Acción 1: Diseño y aplicación de diagnóstico institucional de forma periódica, para medir violencia, discriminación de género y diversidades en la comunidad del CFT.

3.2. Acción 2: Diseño y aplicación de indicadores de seguimiento para medir la ejecución de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y su Protocolo.

3.3. Acción 3: Creación progresiva de una institucionalidad encargada de realizar seguimiento y ejecución de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

CAPÍTULO 6

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Protocolo de investigación y sanción contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Titulo I. Objetivo y Principios Rectores

Artículo 1. El presente protocolo busca adoptar una serie de medidas que sean conducentes a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como también proteger y reparar a las víctimas vinculadas al Centro de Formación Técnica Estatal de O'Higgins.

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

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

2.2.) Principio de No revictimización: Busca evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación. De esta forma, es un deber institucional evitar la evocación innecesaria del hecho denunciado.

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

2.4.) Principio de Confidencialidad: Orientado a resguardar el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles. Estos últimos dicen relación con aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos, o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos, la vida sexual, entre otros.

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

Título II. Definiciones Fundamentales

Artículo 3. Para los efectos del presente protocolo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo o en otras leyes relacionadas, se entenderá por:

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

B. Discriminación de género: Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

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

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

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

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

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

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

I. Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, siempre que estas conductas se practiquen de forma reiterada. Se considera en este ámbito el acoso laboral por rechazo sexual, referente a toda clase de comportamiento o acto que afecte el desarrollo normal académico/laboral de la persona que rechazó un requerimiento de carácter sexual, y como represalia es perjudicada o se le impide el desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

Título III. Ámbitos de aplicación

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

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

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

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

Se incluyen espacios extrainstitucionales pero relacionados, tales como: campos clínicos, lugares de desarrollo de prácticas profesionales y salidas a terreno, residencias estudiantiles y otros. De igual manera, se considerarán ambientes en los que sujetos mencionados en el numeral 4.1 puedan organizar fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otros; así como también, ambientes donde dichos sujetos sean invitados por otra institución, sea pública o privada, ya sea pertenezca o no al rubro de educación superior.

Título IV. Sobre la Denuncia

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

Toda denuncia realizada por un tercero testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de 3 días hábiles desde que se le notifique la existencia de la denuncia. En caso de negativa, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

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

Artículo 8. Las denuncias podrán realizarse por escrito, presencial o telefónica. En caso que la persona denunciante sea la presunta víctima, las denuncias presenciales o telefónicas podrán ser grabadas previo consentimiento de la víctima. En el caso de una tercera persona denunciante, las denuncias podrán ser realizadas personalmente, en forma verbal o por escrito. En caso que sea verbal, la denuncia podrá ser grabada previo consentimiento de la persona testigo.

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

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

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

Artículo 11. Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 2 días hábiles para activar el presente protocolo, en caso que sea la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando sea un/a testigo/a, la Unidad de Género tendrá 3 días hábiles de toma de conocimiento de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el protocolo. En caso que la presunta víctima no ratifique o no responda, se entiende desistida la denuncia.

Título V. De la investigación

Artículo 12. Una vez que el Rector haya recibido la denuncia, instruirá una investigación, designando un/a Fiscal Instructor a cargo en un plazo máximo de 2 días hábiles, notificándolo al efecto, así como también designará un/a actuario, miembro de la comunidad educativa, si así lo estima conveniente.

Artículo 13. El proceso de investigación durará un máximo de 15 días hábiles contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización de Rector, por 10 días hábiles más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto al denunciante como al denunciado. La ampliación del plazo de investigación implicará la extensión temporal de las medidas de protección para las personas involucradas en la investigación.

Artículo 14. Cumpliendo con el principio de bilateralidad de la audiencia, tanto el denunciado como la persona denunciante podrán aportar los antecedentes de prueba que estimen pertinente, podrán solicitar un periodo de prueba para el caso que aporte investigación de testigos. El tiempo para ello corresponderá a 5 días hábiles.

Artículo 15. La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación del Fiscal Instructor y/o del actuario en un plazo de 2 días hábiles. Entre otras, se considerarán causales de recusación, las siguientes:

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

Artículo 16. Toda persona vinculada al CFT acorde al artículo 4, que haya sido testigo de lo ocurrido deberá prestar al Fiscal Instructor la colaboración que se le solicite. Sin perjuicio de lo anterior, el/la Fiscal Instructor deberá resguardar el anonimato de las personas que hayan colaborado en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Artículo 17. Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de investigación, sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada. Sin perjuicio de lo anterior, las personas mencionadas podrán solicitar información general al CFT respecto al estado de la investigación, resguardándose siempre el desarrollo, avance y fines de esta.

Título VI. De las medidas de Protección y Aporte de Descargos y Pruebas

Artículo 18. Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género adoptará las siguientes medidas cautelares de protección a favor de la presunta víctima, en el lapso que dure la investigación, sin que la numeración sea taxativa:

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

Artículo 19. Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las Jefaturas de Carrera, superiores/as directos y otras jefaturas, dependiendo del estamento al que pertenezca la persona denunciante. Esto siempre resguardando tanto la integridad de la víctima, como la intimidad de las personas involucradas.

Artículo 20. Respecto a los aportes de descargos y pruebas por parte de la persona denunciada, la primera notificación se efectuará por el/la Fiscal Instructor de manera presencial o virtual informándole los hechos denunciados y el procedimiento investigativo, en el cual podrá efectuar los descargos que considere necesario. Las notificaciones posteriores se realizarán por el correo electrónico señalado, al momento de realizar la denuncia o presentar los descargos. El plazo para realizar descargos será de 5 días hábiles.

Artículo 21. Se dejará constancia en el proceso de la notificación practicada, la que deberá ser firmada por el/la denunciado/a, el/la actuario y el/la Fiscal Instructor. En caso que el/la denunciado/a no pueda o no quiera firmar, se dejará constancia de este hecho.

Título VII. Sobre el Término de la Investigación y Recursos de Reposición

Artículo 22. Agotada la investigación, el/la Fiscal Instructor la declarará cerrada y dentro de 3 días hábiles siguientes deberá formular los cargos o proponer sobreseimiento, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la Comisión de Sanción, la que deberá pronunciarse sobre su procedencia.

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

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

Vencido el plazo indicado para presentar descargos o el periodo de prueba establecido, el/la Fiscal Instructor emitirá su informe a la Comisión de Sanción señalada, conjuntamente con los antecedentes del proceso.

Título VIII. De la Comisión de Sanción.

Artículo 24. Se designará, por parte del Rector una Comisión de Sanción que estará conformada por tres miembros, para cuya elección se considerará lo siguiente:

1. Debe integrarse por dos funcionarios dependientes del CFT y un representante de los docentes.
2. Al menos, uno de los funcionarios integrantes de esta Comisión corresponderá a el/la profesional de la Unidad de Género del CFT.
3. Que ninguno de los miembros que formen de esta Comisión hayan participado en cualquiera de las etapas anteriores del procedimiento en curso.
4. En caso que las partes involucradas en el procedimiento sean funcionarios del CFT, entendiéndose por esto que los involucrados no sean estudiantes o docentes, esta Comisión se integrará exclusivamente por personal dependiente de la institución.

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

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

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

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

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

Título IX. De las sanciones

Artículo 27. La Comisión de Sanción analizará la propuesta presentada por el/la Fiscal Instructor, pudiendo proponer mayores diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de 8 días hábiles. Esta propuesta será presentada al Rector del CFT, quien conforme al mérito de los antecedentes aplicará la sanción que estime pertinente.

Artículo 28. En caso que se trate de un hecho de acoso sexual entre funcionarios del CFT se aplicarán las sanciones previstas en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación.

Se considerarán también las sanciones establecidas en el numeral 10, del artículo 154 del Código señalado, las cuales van desde amonestación verbal o escrita, y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria. Sin perjuicio lo anterior, los trabajadores que incurran en conductas de violencia o discriminación de género contempladas en la Ley N° 21.369, sólo podrán ser sancionados con medidas diferentes a las del mencionado código, siempre que éstas estén contempladas en el reglamento interno del CFT.

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

- a) Disculpas públicas, las que pueden ser orales o escritas
- b) Matrícula condicional del/la estudiante
- c) Suspensión temporal por un semestre
- d) Expulsión definitiva del/la estudiante del CFT
- e) Otras establecidas en los reglamentos internos.

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

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

- a) Reparar con celo el mal causado.
- b) La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos.
- c) La irreprochable conducta anterior.

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

- a) Actuar en grupo o masivamente, o bien difundir mensajes o imágenes que sean nocivas para la dignidad o privacidad de las personas por cualquier medio, incluyendo medios digitales.
- b) Ser reincidente en hechos de la misma naturaleza, ya sea en el CFT o en otra institución, cualquiera sea el giro de ésta, sea pública o privada.
- c) Cometer el hecho encontrándose afecto a una medida cautelar.
- d) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección.
- e) Cometer el hecho con alevosía entendiéndose que la hay cuando se obra por engaño o sobre seguro.
- f) Cometer el hecho mediante precio, recompensa o promesa.
- g) Ejecutar la conducta con premeditación empleando astucia o fraude.
- h) Abusar de la superioridad de su fuerza física en términos que la víctima no pudiera defenderse con éxito.
- i) Cometer los hechos con abuso de confianza.
- j) Emplear medios que añadan exposición pública a los efectos propios del hecho.

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

Título X. De las Medidas de Apoyo y Reparación a las víctimas

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

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

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

- a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado.
- b) Entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c) Acciones de seguimiento de continuidad de estudios o actividades laborales de la víctima, de modo que retome sus actividades de forma similar a su situación original.
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repita en la institución, ya sea en relación con la persona agresora o de modo general.
- f) Otras que el CFT estime pertinente.

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

Título XI. Disposiciones Transitorias

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

- a) Si la denuncia involucra a integrantes del área de docencia, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo de Encargado de Personas
- b) Si la denuncia involucra a funcionarios exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el Encargado de Personas
- c) Si la denuncia involucra a estudiantes exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe la dirección de Asuntos Estudiantiles DAE

Bibliografía

Convenciones y Declaraciones

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979.

Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Vigésimo Cuarto Período de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 9 de junio de 1994.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-Agenda 2030), Nueva York, NY: Naciones Unidas.

ONU Mujeres (s/f). Guía de terminologías y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Recuperado desde: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI) (s/f). Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. Recuperado desde: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>

UNESCO, 2014; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2014.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981.

Leyes

Ley N° 20.005, 8 de marzo de 2005
Ley N° 18.834, 16 de marzo de 2005
Ley N°20.370, 12 de septiembre de 2009
Ley N° 20.609, 24 de julio de 2012
Ley N° 20.910, 29 de marzo de 2016
Ley N° 21.120, 10 de diciembre de 2018
Ley N° 21.153, 3 de mayo de 2019
Ley N° 21.369, 15 septiembre de 2021

Decretos

Decreto con Fuerza de Ley N° 22, 27 de marzo de 2017
Decreto con Fuerza de Ley N° 53, 11 de marzo de 2020
Decreto con Fuerza de Ley N° 53, 11 de marzo de 2020