

PROMÚLGUESE ACUERDO N° 39 QUE APRUEBA LA POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN, INVESTIGACIÓN, REPARACIÓN Y SEGUIMIENTO A TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE ARICA Y PARINACOTA.

DECRETO EXENTO N° 139/2022

ARICA, 15 de septiembre de 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N°20.910 que crea quince Centros de Formación Técnica Estatal; las facultades otorgadas en el DFL N°22 de 2017 del Ministerio de Educación que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota; la Ley N°19.880 que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley 10.336 que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República; Decreto N° 53, de 11 de marzo de 2020, del Ministerio de Educación que Nombra a la Primera Rectora del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota; la Resolución N° 7 de 2019 de la Contraloría General de la República; el Acuerdo N° 39/2022 tomado en la Octava Sesión Ordinaria año 2022, celebrada el 13 de septiembre de 2022, del Directorio del Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota; Lo dispuesto en la ley 21.369 de 15 de septiembre de 2021 y lo establecido en el artículo 10° del DFL N°22/2017 que dispone que en caso de ausencia del Rector (a) será subrogado por Director Académico.

CONSIDERANDO:

1°. Que, el artículo 1° letra a) de la Ley N°20.910, crea el Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2°. Que, el artículo 7 del DFL N°22 de 2017 del Ministerio de Educación establece que, corresponderá a la Rectora de la Institución la dirección, organización y administración de todas las actividades de las institución, tanto en el ámbito académico, como administrativo y financiero, por su parte, el artículo 8 letra b) del mismo cuerpo legal, establece que corresponde al Rector /a dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional, tales como decretos, reglamentos y resoluciones.

3°. Que, el Decreto N° 53, de 11 de marzo de 2020, del Ministerio de Educación que nombra a la primera Rectora del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota a doña Marta Teresa Meza Lavín.

4°. Que, la ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Educación Superior, dispone que las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

5°. Que corresponde al (la) Rector (a), conforme a lo dispuesto en el artículo 8 letra b) del DFL NO 22 de 2017 del Ministerio de Educación, dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional, dicto el siguiente:

DECRETO:

1º. PROMÚLGUESE LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN, INVESTIGACIÓN, REPARACIÓN Y SEGUIMIENTO A TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE ARICA Y PARINACOTA, conforme Acuerdo N° 39 de año 2022 del Directorio del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, adoptado en la Octava Sesión Ordinaria 2022, realizada el día 13 de septiembre de 2022, cuyo texto es el siguiente:

POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN, INVESTIGACIÓN, REPARACIÓN Y SEGUIMIENTO A TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CFT ESTATAL ARICA Y PARINACOTA



I.- INTRODUCCIÓN

El 15 de septiembre del año 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.369, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas que sufren hechos asociados a la violencia de género en el ámbito de la educación superior, el objetivo de esta ley es propiciar ambientes seguros y libres de dichas conductas, para quienes forman parte de las comunidades educativas, independiente de su sexo, género, identidad y/u orientación sexual.

I.1. MISIÓN, VISIÓN, VALORES INSTITUCIONALES:

MISIÓN

Como institución de educación superior técnico profesional nuestra Misión es formar personas como Técnicos y Técnicas de Nivel Superior, en un modelo de enseñanza-aprendizaje basado en competencias, entregando valores de integridad, innovación y adaptabilidad, contribuyendo a la empleabilidad, productividad, sostenibilidad y

movilidad social de la región y del país.

VISIÓN

El CFT Estatal de Arica y Parinacota se posicionará como la Institución de Educación Superior líder en la formación de técnicas y técnicos competentes, integrales y con sólidos valores éticos y sociales, contribuyendo a la empleabilidad, desarrollo productivo, movilidad y equidad social de la región y el país.

VALORES INSTITUCIONALES

El CFT Estatal, dentro de la cultura organizacional que promueve y declara una serie de valores que lo caracterizan y guían su actuar, y serán la base del reconocimiento y aceptación de la comunidad en general. A continuación, se presentan estos 5 elementos, los cuales hemos denominado como las "5i del Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota".

a) INTEGRIDAD en el actuar:

Actuamos con apego irrestricto a los principios de honestidad, veracidad, trato justo, sana convivencia, resolución de conflictos, libertad de expresión y no discriminación arbitraria en todos los ámbitos de nuestro actuar, promoviendo estos compromisos entre todos los miembros de la comunidad.

b) INCLUSIÓN en la interacción:

Promovemos la diversidad e interculturalidad, entendiendo esta como una oportunidad para enriquecer la formación, integrando las distintas condiciones físicas, de etnia, género, religión y pensamiento.

c) INNOVACIÓN en la gestión:

Procuramos la innovación en las metodologías de formación de nuestros estudiantes, en la vinculación con nuestra región y en los procedimientos de gestión institucional.

d) IMPULSO desde la región:

Entendemos nuestro proceso académico como una oportunidad de desarrollo regional que impulse la productividad y la movilidad social de nuestros estudiantes.

e) INTENCIÓN en la formación:

Entregamos, de manera consistente, la mejor formación para las necesidades de nuestra región, complementada con la búsqueda permanente de la excelencia y la calidad en el modelo de enseñanza-aprendizaje de nuestros estudiantes.

II. DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA Y LA LEY N° 21.369

En consonancia con las preocupaciones planteadas por organismos internacionales y 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 y N°21.091.

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

En tanto el Artículo 16° letra a) del DFL N° 22/2017 del Ministerio de Educación, establece que: "Son atribuciones del Directorio, aprobar las políticas y proyectos que propongan el (la) Rector (a), tendientes a dar cumplimiento a los fines del Centro de Formación Técnica".

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 de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad, orientación sexual u otros; reconociendo el derecho a toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Dando cumplimiento a lo señalado en la Ley 21.369 el Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota establece su "**Política integral de prevención, sanción, investigación, reparación y seguimiento a todo tipo de violencias de género del CFT Estatal de Arica y Parinacota**".

III. Bases que guían la política integral en materia de género, violencia y discriminación de género.

III. 1. Recuento del derecho internacional.

- a) **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**, reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen "libres e iguales en dignidad y derechos [...] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición".
- b) **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)**, busca eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública. Para ello se adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación (Art. 10.). En particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres "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 (...)".
- c) **La Convención de Belém 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.
- d) **Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013)**, plantea en

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

- e) **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015)**, Objetivo N° 4 sobre Educación, orientado a "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos", estableciendo el objetivo específico 4.7 "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". Sumado al Objetivo N°4, se encuentra el Objetivo N° 5 referente a "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas", posicionando a las mujeres como agentes claves; 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".

III. 2. Recuento de la legislación nacional

- a) **Ley N° 18.834** sobre Estatuto Administrativo, en su artículo 84 establece la prohibición de "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo".
- b) **Ley N° 20.005**, en su artículo 1°, tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como la que "una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".
- c) **Ley N° 20.370 General de Educación**, establece en el artículo 2 que la educación es un proceso que "se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos"; en el artículo 3 letra c) prescribe que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad; en tanto, el artículo 10 letra a) exige que a los educandos "se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes".
- d) **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).
- e) **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); la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo (Artículo 2, letra m).

- f) **Ley N° 21.120**, reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género, entendiéndose por tal la "facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación", entendiéndose identidad de género como "la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento " (Artículo 1); reconociendo las garantías asociadas al goce y ejercicio del derecho a la identidad de género consagradas en los artículos 4 y 5 de la Ley.
- g) **Ley N° 21.153**, modifica el código penal para tipificar como delito de acoso sexual el acoso callejero en espacios públicos, conllevando la protección legal de la libertad e indemnidad sexual de las personas.
- h) **Ley N° 21.369**, regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación del género en el ámbito de la Educación Superior.

IV. De la normativa interna del CFT Estatal de la Región de Arica y Parinacota.

Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. (2021), Artículo 18: El funcionario o la funcionaria del CFT Estatal cesará en sus funciones y se dará término a su contrato de trabajo, por aplicaciones de las causales de término de contrato de trabajo contempladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo (...)

Serán consideradas como falta grave, las que serán causales de terminación inmediata del contrato las siguientes:

- g) Conductas de acoso laboral o sexual, debidamente acreditadas.

Así mismo, el Artículo 37 que prescribe el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten el mismo trabajo en el Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota; en tanto el Artículo 73 sobre obligaciones, el cual establece el deber de fundar relaciones interpersonales en un trato compatible con la dignidad de las personas y observar en todo momento y circunstancias un comportamiento que garantice un ambiente laboral digno, tranquilo y de mutuo respeto. Por su parte el Artículo 76 sobre prohibiciones, numeral 12: "Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los/as demás funcionarios/as, se considerará como una acción de tipo acoso sexual según los términos del artículo 2 inciso segundo, del Código del Trabajo y discriminación arbitraria".

Reglamento de Convivencia Académica Estudiantil

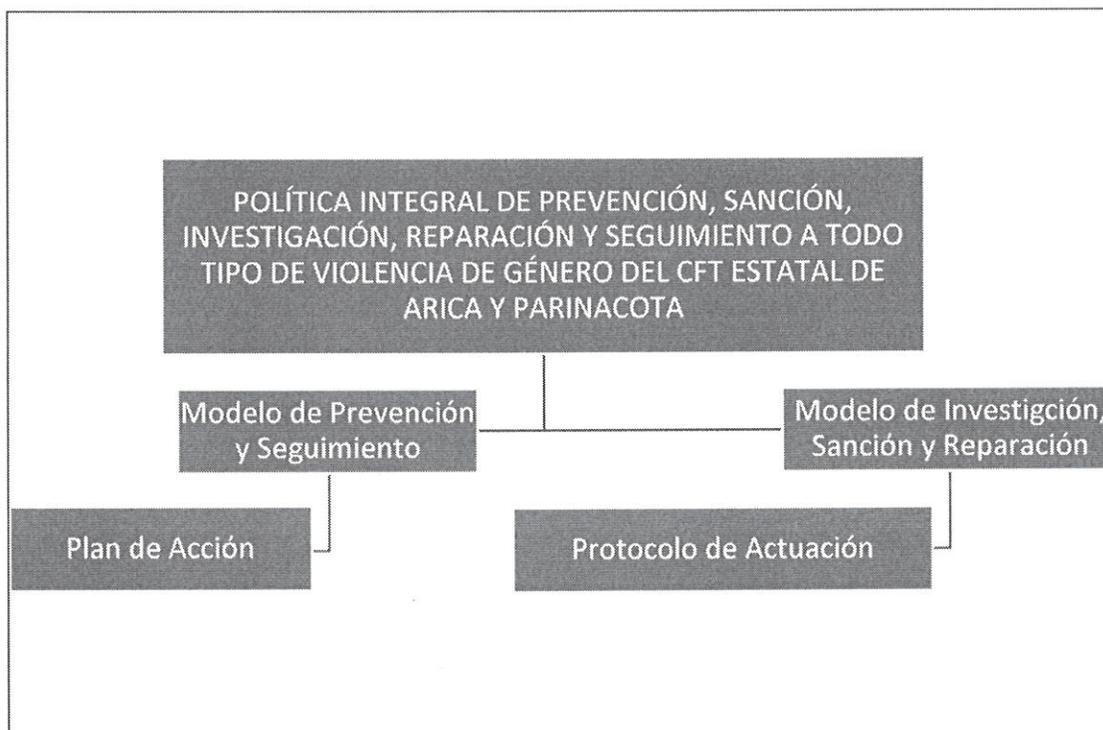
En el CFT Estatal, se favorece el mantener un nivel de convivencia acorde al espacio educacional en el cual estamos insertos, velando siempre por asegurar las medidas necesarias que permitan el más alto desempeño de toda nuestra comunidad educativa, libre de presiones, amenazas, censuras y cualquier tipo de coacción que menoscabe o limite el libre desarrollo de las personas que interactúan en nuestra comunidad.

En la citada normativa respecto del ámbito de aplicación se dispone en el artículo tercero entre otras materias específicas reguladas la siguiente: a) Procedimientos en caso de conductas de acoso sexual u otras tipificaciones relacionadas, que signifiquen menoscabo a cualquier persona de la comunidad educativa.

Y se tipifica en el artículo N°10 letra b) como faltas graves los siguientes

comportamientos o acciones: "Acoso, persecución, hostigamiento de carácter sexual o de otra naturaleza provocado por el/la estudiante a otro/a estudiante o participante de la comunidad educativa, a través de medios de comunicación, redes sociales o proferidos de manera directa".

V. POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, SANCIÓN, INVESTIGACIÓN, REPARACIÓN Y SEGUIMIENTO A TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CFT ESTATAL ARICA Y PARINACOTA



V. 1. Objetivo de la política integral:

Promover medidas y acciones orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que integran la comunidad educativa y las que con ella se relacionan, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

V. 2. Alcance de la política integral:

El alcance de esta política integral considera a todas las personas que integran la comunidad educativa del CFT Estatal de Arica y Parinacota y para todas aquellas que con esta se relacionan o estén vinculadas.

"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 cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebre para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación." (Ley 21.369)

V. 3. Modelos que componen la política integral:

- a) Modelo de prevención y seguimiento al ejercicio de actos violentos y de reeducación con perspectiva de género.

- b) Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia, y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

V.4. Consideraciones contempladas en la política integral:

- Para la elaboración de la Política Integral de Prevención, Sanción, Investigación, Reparación y Seguimiento a todo tipo de Violencia de Género del CFT Estatal de la Región de Arica Y Parinacota, y dar cumplimiento a la Ley N° 21.369 se realizó lo siguiente:
 - a) Diagnóstico ¹
 - b) Constitución de la mesa triestamental paritaria. ²
 - c) Modelos construidos con la participación de los y las integrantes de la mesa triestamental.³
 - d) Modelos aprobados por el Directorio del CFT Estatal de Arica y Parinacota.⁴
- En los modelos incorporados en la presente política integral se consideran los correspondientes mecanismos que permiten 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.
- El modelo de prevención y seguimiento contemplado en la presente política integral contiene un plan de acción que permite evidenciar las acciones y el alcance de cada uno de ellos para dar cumplimiento al propósito que mandata la Ley 21.369.
- El plan acción de prevención considera involucrar a todos estamentos de la institución, incorpora además objetivos en los ejes de vinculación con el medio y

¹ Diagnóstico realizado a todos los estamentos de la institución. (mayo – junio 2022)

² Decreto Exento N° 083 del CFT Estatal de Arica y Parinacota, de fecha 27 de mayo del 2022.

³ Actas de aprobación de la Mesa Triestamental.

⁴ Acuerdos de Directorio tomados en la quinta y sexta sesión ordinaria de Directorio, respectivamente, Acuerdo N°24 año 2022, de fecha 28 de junio año 2022, que aprueba "Modelo de Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género y reparación de las víctimas" y Acuerdo N° 27 año 2022, del 19 de julio año 2022, que aprueba "Modelo de Prevención y Seguimiento de las Conductas, Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota".

comunicaciones y considera la medición del impacto de las acciones y sus respectivos medios de verificación.

- En las mallas curriculares de cada carrera que imparte el CFT Estatal se incorporaron contenidos para la prevención de actos violentos y reeducación con perspectiva de género. ⁵

V.5. Modelos que componen la política integral:



CFT ESTATAL

ARICA Y PARINACOTA

1.- Modelo de Prevención y Seguimiento de las Conductas, Prevención del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota.

1.1. Objetivo general:

Promover la igualdad de género y la no discriminación arbitraria en toda la comunidad del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, a través de la creación de una cultura institucional libre de violencia y desigualdad.

1.2. Objetivos específicos

1.2.1. Sensibilizar tanto a la comunidad del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, como a las redes colaborativas de vinculación con el medio respecto a género, violencia de género y discriminación arbitraria mediante distintas estrategias educativas y culturales.

1.2.2. Garantizar la ejecución de la Política Integral de Igualdad de Género y No Discriminación Arbitraria y Protocolo asociado en el Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota.

1.2.3. Difundir permanentemente y en forma transversal las acciones realizadas por el CFT en materia de género, violencia de género y discriminación arbitraria. Así también la política integral y protocolos asociados.

1.3. Principios rectores

Sensibilizar: Generar acciones que logren hacer sensible o más sensible ante situaciones de importancia o mayor valor.

⁵ Acuerdos de la aprobación de carreras Admisión 2023 (Carreras nuevas y carreras de continuidad)

Prevenir: Tomar precauciones o medidas por adelantado para evitar un daño, un riesgo o un peligro.

Formar: Proporcionar una educación o formación intelectual y moral a alguien.

Reeducar: Es el proceso mediante el cual una persona vuelve a re- aprender aquello que alguna vez recibió como conocimiento, pero por circunstancias especiales dejó de saber, perdió la capacidad de reproducirlo, cuestiona o revisa sus contenidos y se abre a nuevos conocimientos.

1.4. Definiciones básicas:

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).

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).

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 de las personas, 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).

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 las personas en la sociedad.

Estereotipos de género: Los estereotipos de género son el conjunto de ideas utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los roles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

Reeducación: Es el proceso mediante el cual una persona vuelve a re-aprender aquello que alguna vez recibió como conocimiento, pero por circunstancias especiales dejó de saber, perdió la capacidad de reproducirlo, cuestiona o revisa sus contenidos y se abre a nuevos conocimientos.

Comunicación no sexista: Es el lenguaje inclusivo, sin estereotipos de género, sesgos y derribando inequidades. La importancia del lenguaje en la construcción de la realidad, la desigualdad se manifiesta también en su uso, perpetuando la invisibilización de las mujeres y de las diversidades.

1.5. Plan de acción para el logro de los objetivos específicos del modelo de prevención.

1.5.1. Objetivo específico

1.5.1. Objetivo: Sensibilizar tanto a la comunidad del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, como a las redes colaborativas institucionales respecto a género, violencia de género y discriminación arbitraria mediante distintas estrategias educativas y culturales.

Eje: Estudiantil - Académico

Acción 1: Realización de talleres, charlas, seminarios, campañas, actividades culturales, otros, en materia de género, violencia de género y discriminación arbitraria en las distintas carreras que componen el CFT.

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

Acción 3: Creación del módulo de sello de "Ética, Derechos Humanos, Formación Ciudadana y Equidad de Género" de 54 horas pedagógicas, que incorpora contenidos en derechos humanos, violencia y discriminación de género, cuya entrada en vigencia será a contar del año académico 2023, fusionando los tres módulos institucionales de

sello, existentes anteriormente.

Acción 4: Incorporación de la Política Integral contra el Acoso sexual, la Violencia y la Discriminación de Género y su Protocolo en las inducciones al estamento estudiantil.

Eje: funcionarios/as - Docentes

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

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

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.

Eje: Vinculación con el Medio

Acción 1: Creación de plan comunicacional orientados a sensibilizar e informar a la comunidad externa en materia de género, violencia de género y discriminación arbitraria.

Eje: Comunicaciones

Acción 1: Creación de plan comunicacional orientado a sensibilizar e informar a la comunidad interna en materia de género, violencia de género y discriminación arbitraria.

1.5.2. Objetivo específico

1.5.2. Objetivo: Garantizar la ejecución de la Política Integral de Igualdad de Género y No Discriminación Arbitraria y Protocolo asociado en el Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota.

Eje: Organizacional

Acción 1: Implementación de la Unidad de Género armonizando sus funciones con las otras unidades existentes en el CFT.

Acción 2: Capacitación periódica de la comunidad educativa a cargo de la Unidad de Género en áreas de género, violencia de género, discriminación y discriminación arbitraria.

Acción 3: Diseño y aplicación de indicadores de seguimiento para medir la ejecución de la Política Integral y su Protocolo.

Acción 4: Levantamiento de redes colaborativas con socios estratégicos que cuenten con instancias profesionales en acompañamiento y reparación en el ámbito de violencia de género para realizar derivaciones oportunas de las posibles víctimas.

Acción 5: Disponer de mecanismos y recursos suficientes para la implementación según lo dispone la Ley 21.369.

1.5.3. Objetivo específico:

1.5.3. Objetivo: Difundir permanentemente y en forma transversal las acciones realizadas por el CFT en materia de género, violencia de género y discriminación arbitraria, así como la política integral y protocolo asociado.

Eje: Vinculación con el Medio

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 género, violencia de género y discriminación arbitraria.

Acción 2: Creación del plan comunicacional orientado a difundir las acciones realizadas por el CFT en materia de género, violencia de género y discriminación arbitraria.

Acción 3: Generación de estrategias comunicacionales orientadas a difundir el avance de la política integral de igualdad de género y no discriminación arbitraria hacia la comunidad externa.

Eje: Comunicaciones

Acción 1: Creación de campañas comunicacionales internas orientadas a difundir las acciones realizadas por el CFT respecto a género, violencia de género y discriminación arbitraria.

Acción 2: Creación de campañas comunicacionales internas orientadas a difundir la política integral de igualdad de género y no discriminación arbitraria y su protocolo.

Acción 3: Incorporación de política integral de igualdad de género y no discriminación arbitraria y protocolo en página la web institucional en la sección de Documentos Oficiales.

2. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.

2.1. Objetivo general:

Promover un ambiente libre de violencia, discriminación de género, un trato digno para todas las personas, y, definir un procedimiento ante situaciones de acoso sexual, abuso, violencia de género, y todo tipo de discriminación que involucre a la comunidad del CFT Estatal de Arica y Parinacota.

2.2. Principios rectores:

Confidencialidad y respeto: Se asegurará la protección de la identidad de la persona o personas que denuncian, se resguardará la confidencialidad de los datos que manifieste el denunciante, querer mantener en reserva.

Celeridad: Una vez realizada la denuncia, debe asegurarse un procedimiento diligente, con plazos acotados. El no cumplimiento de los plazos establecidos de parte de los funcionarios/as partícipes del proceso investigativo, podrá ser considerado como un incumplimiento a sus obligaciones funcionarias.

No re victimización: Evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación del respectivo caso. Evitar la reiteración innecesaria del hecho denunciado.

Garantizar el debido proceso: La persona investigada tendrá derecho a ser oída en el proceso, con las debidas garantías y realizando la investigación dentro de un plazo razonable, realizándose una investigación independiente e imparcial.

2.3. Definiciones Básicas:

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.

Violencia de género: Se entiende por violencia de género a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad. La violencia de género puede adoptar diversas formas, lo que permite clasificar el delito, de acuerdo con la relación en que ésta se enmarca y el ejercicio de poder que supone, en las siguientes categorías: violación sexual e incesto, acoso sexual en el trabajo y en las instituciones de educación, violencia sexual contra mujeres, actos de violencia contra las mujeres desarraigadas, tráfico de mujeres y violencia doméstica.

Abuso sexual: El abuso sexual se define como cualquier actividad sexual sin consentimiento de una persona. El abuso se puede cometer mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación.

Violación: Que accede carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona, cuando se usa de fuerza o intimidación, cuando la víctima se halla privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse, y cuando se abusa de la enajenación o trastorno mental de la víctima.

Violencia física: Se entiende por violencia física cualquier acción que ocasiona un daño no accidental, utilizando la fuerza física o algún objeto que pueda causar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas. La violencia física comprende desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos.

Violencia psicológica: Refiere a aquellas situaciones en las cuales se intenta controlar a una persona mediante amenazas, humillaciones y presión emocional. Para estos efectos se considera el ciberacoso y mobbing.

Discriminación de género: Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impidan a una persona pueda ejercer plenamente sus derechos humanos.

2.4. Ámbito de aplicación:

Quedarán comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o tengan como destinatarias a personas que cursen programas en la institución, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con el CFT Estatal. Extendiéndose a hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la institución o personas vinculadas con él. En caso que los hechos sean constitutivos de delitos, la investigación corresponderá a los órganos competentes señalados por la Ley, según el órgano en donde se presente la denuncia. (Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Ministerio Público).

2.5. Denuncia:

Podrá denunciar cualquier integrante de la comunidad educativa del CFT Estatal, las acciones y conductas de otros u otras que considere se encuentran establecidas en el presente instrumento.

La denuncia deberá ser presentada por escrito, con identificación de quien la suscribe, la individualización de los distintos actores que componen la interrelación en los hechos, así como una narración en detalle de las acciones acontecidas que están siendo denunciadas, aportando todos los antecedentes que estime pertinente el o la denunciante **ante la Unidad de Género** quien deberá activar el presente procedimiento en un plazo máximo de 48 horas.

Podrá denunciar una tercera persona que haya tomado conocimiento de alguna de las situaciones señaladas anteriormente. Será obligación de denunciar a todas y todos las funcionarias y los funcionarios de la institución que tomen conocimiento de situaciones contempladas en la presente normativa. Las denuncias por acciones cometidas en el marco regulatorio del presente modelo serán tramitadas con la máxima celeridad, según los plazos establecidos.

La denuncia será preferentemente videograbada, siempre y cuando sea autorizada por el/la denunciante con prioridad y reserva de las partes, con el fin de evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante.

2.6. De la Investigación:

Recibida la denuncia, por la Unidad de Género, se solicitará la instrucción de un procedimiento de investigación y la designación de una Comisión Especial, para los efectos que se indicarán más adelante.

El/la Rector(a) deberá dictar una Resolución que nombre al/la Fiscal para que se investiguen los hechos y designe una Comisión Especial, en el marco de la investigación, la que deberá ser dictada en un plazo máximo de 48 hrs.

2.6.1. Del/la Fiscal

Nombrado el/la fiscal, éste deberá aceptar el cargo, en caso de que el/la fiscal, tuviese algún conflicto de interés con el caso denunciado, deberá inhabilitarse ante la investigación. Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilidad e interés serán los establecidos en la legislación vigente⁷.

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 los inculpados, y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

Obligaciones del/ la Fiscal: Será responsabilidad del/la Fiscal:

- a) Acumulación de información en la carpeta de investigación.
- b) Entrevistas de el/la o los/las testigos de la comunidad educativa que se estime pertinente en el marco de la investigación, sin perjuicio de las demás diligencias requeridas para el esclarecimiento de los hechos de lo denunciado.
- c) Todas estas acciones se realizarán en un plazo máximo de diez días hábiles a contar del inicio del proceso investigativo.

Realizadas las diligencias investigativas, el/la fiscal podrá optar por las siguientes decisiones:

- a) Descartar los hechos denunciados.

- b) Presentar cargos a los o los denunciados, los que deberán ser claros, precisos, indicando el plazo para evacuar los descargos.

El/la investigado/a deberá presentar sus descargos en un plazo máximo de 3 días hábiles, a partir de la notificación personal o por carta certificada (cédula) de los cargos presentados, aportando los antecedentes de prueba que estime pertinente, podrá solicitar un periodo de prueba para el caso que aporte investigación de testigos, plazo que no podrá ser superior a 2 días hábiles.

Vencido el plazo indicado para presentar los descargos o el periodo de prueba establecido, el/la fiscal deberá proponer un informe que contenga la vista el/la fiscal, indicando si a su juicio los actos denunciados se enmarcan en el presente modelo, y la sanción propuesta, que será acorde a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y al Reglamento de Convivencia Estudiantil, según sea el caso.

2.6.2. De la Comisión Especial:

Conforme lo indicado se designará, por parte del o la Rector/a una Comisión Especial la que estará conformada por 3 miembros de la institución, de entre los/as cuales estará el/la profesional de Unidad de Género del CFT Estatal de Arica y Parinacota, además de 2 integrantes nombrados por la Rectoría.

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

- Tener conocimiento mínimo en temas relacionados con violencia de género.
- No tener denuncias pendientes.
- No tener sanciones impuestas.
- 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.

Los requisitos antes señalados, deberán acreditarse con un certificado de la Subdirección de Gestión de Personas de la institución que exprese no tener sumarios e investigaciones en curso y con sanción respectiva. De la misma forma deberán adjuntar certificado de antecedentes para fines especiales.

2.6.3. De las inhabilidades.

Si alguna persona designada integrante de la comisión tuviese algún conflicto de interés con el caso denunciado, deberá inhabilitarse ante la investigación.

Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilidad e interés serán los establecidos en la legislación vigente⁸.

Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilidad e interés serán los establecidos en la legislación vigente, considerando 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 los inculpados, y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

De igual modo el denunciado podrá, habiendo sido citado a declarar por primera vez ante el investigador, en calidad de inculpado, o dentro del segundo día formular las causales de implicancia o recusación en contra del Investigador o algún miembro de la Comisión Especial, nombrada en el procedimiento.

2.6.4. De la sanción.

La comisión especial analizará la propuesta presentada por el/la Fiscal, pudiendo proponer mayores diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de 5 días hábiles. Esta propuesta será presentada al/la Rector/a del CFT Estatal de Arica y Parinacota, quien conforme al mérito de los antecedentes aplicará la sanción que estime pertinente.

En caso que se trate de funcionarios del CFT Estatal se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal, por escrito, multa, hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista 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.

En caso que, se trate de estudiantes del CFT Estatal de Arica y Parinacota, estas podrán ser:

- a) Disculpas públicas, las que pueden ser orales o escritas.
- b) Matrícula condicional a el/la estudiante.
- c) Suspensión temporal por un semestre.
- e) Expulsión definitiva del/la estudiante del CFT Estatal.

En caso de aplicarse la medida de la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo o expulsión, dicha resolución será apelable ante el Directorio del CFT Estatal de Arica y Parinacota, conforme lo establece el Artículo 16, letra i) del DFL N°22-del 2017. Lo mismo se aplicará en el caso de la expulsión y cancelación de matrícula de estudiantes, lo que deberá ser aprobado por mayoría simple del Directorio del CFT Estatal de Arica y Parinacota.

2.6.7. De la protección y reparación:

La Unidad de Género deberá asegurar protección a la o el denunciante y dispondrá de acompañamiento a aquellas personas que denuncien actos que están contemplados en el presente Modelo, debiendo activar las medidas dirigidas a proteger a las víctimas o a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización, con el fin de minimizar los impactos de los hechos investigados durante todo el proceso, arbitrando las medidas necesarias para tal efecto, tales como: la suspensión de funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras, según corresponda.

En este sentido, se garantizará el tratamiento reservado de la denuncia, de modo que sea compatible con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos, orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas.

La o el profesional a cargo de la Unidad de Género deberá activar a través de la oferta pública, el apoyo especializado en lo que respecta a lo psicológico, médico, social y jurídico, entre otros. Activando estos mecanismos a través de la gestión de Convenios que aseguren el acompañamiento y reparación, según corresponda.

VI. Consideraciones permanentes:

La implementación de la Política, la aplicación de los Modelos y la ejecución del Plan de Acción del Modelo de Prevención y del Protocolo de Denuncia e Investigación, seguimiento en cumplimiento al Artículo 3º será de responsabilidad del/ la profesional encargado(a) de la Unidad de Género, coordinando transversalmente con la Dirección Académica y Dirección Económica y Administrativa, respectivamente del CFT Estatal de Arica y Parinacota , será el o la Fiscal de la institución la que deba cautelar el cumplimiento de la Ley que mandata a la institución a la implementación de la presente política pública en el ámbito de la educación superior.

VII. Artículo transitorio:

Una vez aprobada la presente política integral, conforme a la establecido en el Artículo 9º de la Ley 21.369, ésta será incorporada, mediante anexos a los contratos de trabajo y prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efecto de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

2º. Publíquese, en el sistema informático conforme lo establecido en el artículo 7º de la Ley 20.285 de 2008, del Ministerio de Secretaría General de Presidencia, Sobre Acceso a la Información.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y DIFUNDASE



CHRISTIAN ÁLVAREZ MANCILLA
RECTOR (S)

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA

Lo que transcribo a usted para su conocimiento
y fines pertinentes.



MARIA ANGÉLICA ÁLVAREZ MIRANDA
FISCAL

MML/CZCH/MAAM/maam.

Distribución:

- Rectoría CFT Estatal Región de Arica y Parinacota.
- Archivo