



**RESOLUCIÓN EXENTA N°160**

**REF: APRUÉBASE POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO., ORIENTADA A PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y PROTEGER Y REPARAR A LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO.**

**OVALLE, 11 DE DICIEMBRE DE AÑO 2025**

**VISTOS:**

Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N°2 del año 2017, Código del Trabajo y sus modificaciones; Ley 21.369, publicada con fecha 15 de septiembre de 2021, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior; Resolución Exenta N°56, de fecha 06 de junio de 2023 del CFT Coquimbo que Aprueba el reglamento de conducta para la convivencia de la comunidad estudiantil del CFT Coquimbo; Decreto N°1/2022 del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo; Resolución N°36 de 2024 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; Resolución Exenta N° 15 de fecha 19 de enero del año 2023 del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo, que nombra a don Miguel Luis Aguirre Robles como Rector subrogante del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo, y en virtud de lo señalado en el artículo 10 del DFL N°2 de fecha 17 de enero de año 2017, sobre los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo.

**CONSIDERANDO:**

1º El Centro de Formación Técnica Estatal de Coquimbo con el fin de cumplir su misión institucional de formar Técnicos de Nivel Superior en un modelo educativo basado en competencias, que reconoce sus aprendizajes previos y promueve la formación integral con énfasis en la calidad y vinculados con el entorno en una sociedad multicultural y en constante cambio, contribuyendo al desarrollo productivo de la región, el país y la movilidad social de sus estudiantes. Necesita tener espacios educativos seguros, libres de todo tipo de violencia, discriminación y violencia de género, resguardando y promoviendo los derechos humanos, así como la integridad y dignidad de las personas que conforman la comunidad educativa.



2º Por ello, se ha trabajado en un conjunto de acciones para prever situaciones que atenten contra la integridad de las personas que forman parte del CFT, avanzando con creces en la implementación de la ley 21.369.

3º Que el Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo mediante Resolución Exenta N°76 de fecha 07 de septiembre de año 2022 dictó la **POLÍTICA ORIENTADA A PREVENIR INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y PROTEGER Y REPARAR A LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO**, la cuela se encontraba vigente hasta el día de hoy.

4º Se ha creado un Comité de Género paritario, mediante Resolución Exenta N°114, de fecha 25 de agosto de 2025 del CFT Coquimbo, para dar respuesta oportuna a situaciones de estas características y generar un espacio inclusivo de análisis de la política de género existente, compuesto por un/a representante de la dirección académica, un/a representante de la unidad de asuntos estudiantiles, un/a representante del cuerpo académico, un/a representante de la asociación de funcionarios, un representante de la Unidad de Investigación y Reparación, y por el Encargado de Género.

5º Que se hace necesario que el Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo cuente con una nueva **POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, ORIENTADA A PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y PROTEGER Y REPARAR A LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO**, que cumpla con los estándares de la Ley 21.369.

6º Que el Directorio del Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo en Sesión Ordinaria N°44 de fecha 27 de noviembre del año 2025 aprobó la **"POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, ORIENTADA A PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y PROTEGER Y REPARAR A LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO"**.

**RESUELVO:**

**APRUÉBASE**, la presente **POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, ORIENTADA A PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, Y PROTEGER Y REPARAR A LAS VÍCTIMAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE COQUIMBO**, cuyo tenor es el siguiente:



## **POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO**

### **INTRODUCCIÓN**

Los Centros de Formación Técnica Estatales (CFTE) en Chile fueron creados para fortalecer la educación técnico-profesional y mejorar la oferta educativa en todas las regiones del país. La Ley N° 20.910, promulgada el 21 de marzo de 2016, establece la creación de 15 CFT, uno en cada región, con el objetivo de ofrecer educación técnica de calidad y gratuita. Los CFTE son instituciones de educación superior que ofrecen programas de formación técnica de nivel superior. Están diseñados para responder a las necesidades locales de desarrollo económico y productivo, facilitando la inserción laboral de sus egresados. Estos centros deben cumplir con estándares de calidad y acreditación, y están vinculados a universidades regionales, empresas y liceos técnico-profesionales.

- **Equidad y Calidad:** Proveer educación técnica de alta calidad y gratuita, contribuyendo a la equidad en el acceso a la educación superior.
- **Desarrollo Regional:** Adaptar la oferta educativa a las necesidades productivas y laborales de cada región, promoviendo el desarrollo económico local.
- **Vinculación con el Sector Productivo:** Establecer alianzas estratégicas con empresas y otros actores regionales para asegurar que la formación técnica esté alineada con las demandas del mercado laboral.

Desde el punto de vista académico, los CFTE internalizan el Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Técnico Profesional e implementan, conforme al modelo de Formación por Competencias, programas de estudios que se articulan con perfiles laborales definidos tanto por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en Chile (ChileValora) como por los sectores industriales.

En su Proyecto de Desarrollo Institucional 2024-2027 el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Coquimbo, pone de relevancia el compromiso con el desarrollo territorial y la formación de estudiantes, a través de una gestión de excelencia.

**Misión:** El Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo es una institución estatal de educación superior, cuyo propósito principal es formar Técnicos de Nivel Superior, hacer transferencia tecnológica y acompañar al sector productivo, para generar desarrollo económico, social y cultural en la Región de Coquimbo, bajo un enfoque de sostenibilidad e innovación. El Centro de Formación Técnica de la Región de Coquimbo basa su propuesta de valor en el desarrollo de competencias técnicas y capacitación, fomentando el desarrollo integral de las personas que se desempeñarán en el mundo del trabajo con integridad, espíritu innovador, autonomía y capacidad de emprender, facilitando su empleabilidad.

**Visión:** El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Coquimbo será reconocido como una institución de educación superior de excelencia, líder en la formación basada en competencias de nivel técnico superior, inclusiva, con equidad de género e inspirada en valores éticos y sociales, con espacios educativos seguros, libres de todo tipo de violencia, discriminación y violencia de género, resguardando y promoviendo los derechos humanos, así como la integridad y dignidad de las personas que conforman la comunidad educativa, contribuyendo además a la movilidad social. Generará valor a la sociedad gracias a la inserción de sus titulados y tituladas en los sectores públicos y privados relevantes para el desarrollo regional, así como a través de la transferencia tecnológica.



Además, promoverá que las relaciones laborales sean siempre en base a un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral, y los actos de discriminación.

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

Además, en una etapa de difusión y prevención, se proporcionará material audiovisual para abordar el acoso sexual y el consentimiento; se han realizado conversatorios con los estudiantes y un estudio con el propósito de dimensionar y caracterizar el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en el Centro de Formación Técnica Estatal de Coquimbo.

Se conformará una Unidad de Investigación, Reparación y Sanción, coordinada por la Rectoría y la Fiscalía con participación de la Unidad de Género, que impulsará actividades tales como cursos de capacitación y otras actividades de sensibilización.

## **I. OBJETIVO GENERAL Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE GÉNERO**

La Política de Género está orientada a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior del CFT Coquimbo, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas de nuestra comunidad educativa, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, así como también, promover las relaciones igualitarias de género a través de una política integral en dichas materias.

El alcance de la política, de acuerdo al artículo 2 inciso 3º de la ley 21.369, aplica como destinatarios a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas conducentes a un título técnico de nivel superior, o bien otro tipo de estudios tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por la institución de educación superior, en este caso el Centro de formación Técnica Estatal de Coquimbo.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión, sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar.
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo, y personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicio de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otras, que provean servicios de manera permanente en las dependencias de la casa de estudio. (Oficio circular N° 001, 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior).



Esta Política Integral de Género actúa como marco orientador para los procesos educativos que se desarrollan en el CFT, de manera que sus principios y lineamientos sean considerados, de forma progresiva, en la planificación curricular, en las estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como en las acciones formativas complementarias dirigidas a las y los estudiantes.

## **II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Impulsar en la comunidad CFT el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género como atentados a la dignidad e integridad de las personas.
- b) Elaborar de manera participativa un modelo de prevención contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- c) Elaborar un modelo de investigación y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- d) Proveer a la comunidad del CFT, de una unidad responsable de la implementación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (unidad de inclusión, género, y convivencia); así como también, de una unidad de investigación, reparación y sanción de acoso, violencia y discriminación de género, provista de un equipo especializado para el desempeño de sus funciones.
- e) Instaurar un Comité de Género, órgano representativo de la comunidad multiestamental del CFT, con el objeto de elaborar, modificar y monitorear la implementación de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- f) Instalar competencias sobre las materias de la ley 21.369 en todos los estamentos del CFT.

## **III. PRINCIPIOS**

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

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

## **IV. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL**

### 1. Marco Normativo:

#### 1.1. Legislación Nacional

En Chile, la Ley N° 20.005, en su artículo 1º, 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."



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por su parte, la Ley N°21.091 sobre Educación Superior señala que el sistema de Educación Superior se inspira en los principios consagrados en la ley 20.370 en cuanto al respeto y promoción de los derechos humanos. El respeto y promoción de los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación con todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también, en las relaciones de trabajo y aprendizaje.



El acoso sexual y laboral, así como, toda discriminación arbitraria atenta contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.

De suma relevancia es citar la Ley 21.369, del 15 de septiembre de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, cuyo objetivo de acuerdo con el artículo 1º, 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 e la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

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

Por último, nos regula en este sentido la ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, también conocida como Ley Karin.

#### 1.2. Acuerdos Internacionales suscritos por Chile:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El marco general está dado la Declaración, que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada por los Pactos de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1966), y en el sistema regional interamericano, por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) Convención Americana de Derechos Humanos (1969).

- Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Es un convenio de Derecho relevante a nivel internacional en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, ratificado por chile en 1989. La CEDAW define como discriminación contra la mujer a "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera".

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará (1994)". Ratificada por Chile en 1996, incluye en su definición de las diversas formas de violencia contra la mujer al acoso sexual en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar.



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

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

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

## 2. Marco Conceptual

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

Artículo 2º. Ley 21.369.

a) El acoso sexual es realizado por una persona:

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

b) Es sin consentimiento:

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

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

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

2.2.- Identidad y expresión de Género: "Se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de nacimiento". "Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos."

Artículos 1º y 4º. Ley 21.120.



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

Oficio circular N° 001, 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.

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

Oficio circular N° 001, 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.

### 3.- Espacios de Responsabilidad Institucional (Actividades, procesos e interacciones)

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

- a) El interior de las dependencias físicas de la institución (espacios comunes, deportivos, de administración, aulas, baños, biblioteca, etc.).
- b) Las actividades organizadas o desarrolladas por uno o más miembros de cualquiera de los estamentos de la institución. Lo anterior, incluye salidas a terreno con fines pedagógicos, actividades de esparcimiento, etc.
- c) Todos los espacios correspondientes a las organizaciones donde se desarrolle prácticas intermedias y/o prácticas laborales por parte de los estudiantes de la institución, tales como, campos clínicos, entre otras.
- d) Los espacios virtuales, plataformas o espacios telemáticos administrados por la institución, (aulas virtuales, redes sociales, correos electrónicos, etc.)
- e) Estacionamiento externo, paraderos de locomoción colectiva y negocios de comida aledaños a la institución o aledaños a las otras instituciones mencionadas en los puntos anteriores.
- f) O en cualquier espacio social presencial o telemático organizado, desarrollado o donde participe un miembro de la comunidad educativa (personas sujetas a contrato de trabajo, honorarios, subcontrato laboral, estudios regulares, o funcionarios en cualquiera de sus estamentos), en los cuales realiza o es destinataria de una conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género. (fiestas donde participen alumnos, profesores y personas ajenas, espacios privados de estudio compartidos por alumnos, redes sociales, etc.)

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

### 4.- Catálogo Base de Conductas Reprochables

Se establece un primer catálogo de conductas de acoso, violencia y discriminación de género, el que puede someterse a escrutinio y modificación, de acuerdo a los subsecuentes diagnósticos y observaciones por parte del Comité de Género.



Acoso sexual Violencia de Género Discriminación de género Física (1) Violencia Verbal (1) Trato perjudicial y diferenciado (1) Verbal (2) Violencia Sexual (2) Exclusión (2) No verbal (3) Violencia Física (3) Trato ofensivo, humillaciones, Virtual o Telemática (4) Violencia Psicológica Verbal (4) ofensas (3) Violencia Económica (5) Violencia Simbólica (6) Violencia política de género (7) Invisibilización (8).

#### 4.1. Formas de acoso sexual

- a) Acoso físico: abrazos, con roces de connotación sexual, equivale a un contacto físico que varía desde tocamientos, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona no deseados, incluida aproximación física invasiva no deseada.
- b) Acoso verbal (lenguaje sexual): Incluye insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar del trabajo o estudios, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta. Estos comportamientos asignan a los acosados/as un papel de objetos sexuales en vez de colegas o compañeros.
- c) Acoso no verbal: se refiere a la exhibición de fotos obscenas o pornográficas de objetos o materiales escritos del mismo tipo, miradas lascivas, silbidos, gestos u otras conductas de connotación sexual, después que se haya puesto en claro que dichas conductas son molestas.

Estas conductas pueden hacer que los afectados/as se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral o académica.

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

#### 4.2. Formas de violencia de género

- a) Violencia Verbal: Conducta verbal que tiene por objeto causar temor e intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos, pensamientos y decisiones de la persona que está siendo agredida; atentando contra su autonomía, integridad y bienestar psíquico. Ejemplos: burlas, sobrenombres ofensivos, ofensas, etc.

b) Violencia Sexual: Acción de imponer o forzar actos de connotación sexual, ya sea por medio de amenazas, intimidación, coacción o por llevarse a cabo en estado de inconciencia, enajenación mental o abusando de la indefensión de personas en situación de discapacidad, vulnerando, perturbando o amenazando el derecho de las personas a la libertad sexual y reproductiva.

Ejemplos: acoso, abuso sexual, violación, obligación a abortar, a esterilizarse, a embarazarse, involucramiento en actos de prostitución o pornografía.

c) Violencia Física: Es aquella conducta dirigida contra el cuerpo de las personas y que vulnera, perturba o amenaza su integridad física o su derecho a la vida, tales como empujones, tirones de pelo, pellizcos, cachetadas, quemaduras, rasguños, patadas, golpes de puños, golpes con objetos, ataques con armas, estrangulamiento. En los casos más extremos puede llegar a homicidios, femicidios frustrados o consumados.

d) Violencia Psicológica Verbal: Conducta u omisión que tiene por objeto causar temor e intimidación buscando controlar las conductas, sentimientos, pensamientos y decisiones de la persona que está siendo agredida; atentando contra su autonomía, integridad y bienestar psíquico.



Ejemplos: burlas, sobrenombres ofensivos, manipulaciones, vejaciones, garabatos, insultos, restricción a la libertad personal, vigilancia constante, aislamiento, abandono, amenazas, acusaciones sin razón, ley del silencio, humillaciones, destrucción de pertenencias personales, coacción verbal, exigencia de obediencia o sumisión, deshonra, descrédito, culpabilización, persecución, indiferencia, celos, chantaje, ridiculización, etc.

e) Violencia Económica: Tipo de violencia que incluye la manipulación u ocultamiento de dinero, endeudamiento, la limitación o control de los ingresos de las personas o no permitirles tener acceso a éstos, la privación de sus necesidades básicas, así como de su derecho a ejercer actividades remuneradas.

f) Violencia Simbólica: Es la ejercida a través de mensajes, valores, conceptos, símbolos, íconos, imágenes, signos, significados, mitos, metáforas y representaciones sociales que transmiten, reproducen y naturalizan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres y las diversidades sexuales en la sociedad. Por ejemplo, cuando se hacen comentarios sexistas en aula, o a través de textos educativos, cuentos, juguetes, vestimentas, medios de comunicación, publicidad u otros se asocia a las mujeres a tareas domésticas, de la crianza y de los cuidados, como algo natural y sin mostrar participación equitativa por parte de los hombres.

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

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

#### 4.3. Formas de discriminación de género

a) Trato perjudicial y diferenciado: Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, en las que se da un trato diferente a una persona o grupo (género, identidad u orientación sexual) al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un prejuicio, el menoscabo de sus derechos y oportunidades y, por tanto, una consecuencia negativa para el receptor de ese trato.

b) Exclusión: Es una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social); en nuestro caso, por la condición de género, identidad u orientación sexual.



c) Trato ofensivo, humillaciones, ofensas: Conjunto de tratos ofensivos, actos de humillación u ofensas, realizadas y derivadas sólo de la condición de género, identidad u orientación sexual. En aula, por ejemplo, un trato ofensivo, es hacer comentarios sexistas, o referirse a los estados de ánimo de las mujeres asociado al periodo menstrual, o bien señalar que un/a estudiante tiene dificultades de aprendizaje frente a sus compañeras/os.

#### 4.4. Delitos

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

### 5.- Modelo de Prevención

Con el objetivo de asegurar un ambiente educativo seguro y libre de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en la comunidad educativa del CFT, independiente de su sexo, género, identidad y orientación sexual, se realizarán las siguientes acciones de prevención:

5.1. Diagnóstico: Se establece la necesidad de realizar un diagnóstico de periodicidad anual y permanente para el levantamiento de información cualitativa y cuantitativa, en torno a los principales aspectos vinculados con el acoso, violencia y discriminación. Los instrumentos de recopilación de dicha información pueden ser variables o perfectibles, de acuerdo con las necesidades específicas de la institución. Ahora bien, el objeto es implementar el siguiente esquema de levantamiento de información para establecer una línea base de espacios, sujetos y situaciones donde medir el riesgo de ocurrencia de acciones de acoso, violencia y discriminación de género a saber: sujetos de consulta, encuestas, focus group a estudiantes, estudiantes en práctica, exalumnos, Directivos, coordinadores, jefes de carrera y administración, docentes hora, servicios externos.

Acciones de prevención. Todas aquellas, cuya función esté orientada a evitar acciones de violencia, acoso sexual y discriminación dentro de la comunidad educativa del CFT.

5.2. Acciones de información: Difusión permanente de política integral de prevención y protocolo frente al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, ley 21.369 y temáticas relacionadas, a través de todos los medios institucionales disponibles.

5.3. Acciones de sensibilización: Talleres, charlas, conversatorios, conferencias o exposiciones para la comunidad educativa del CFT, acciones directas que apunten a generar conciencia sobre acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, ley 21.369 y temáticas relacionadas las que deben ser organizadas por las unidades especializadas del CFT.

5.4. Acciones de capacitación y formación en relación con acoso sexual, violencia y discriminación de género: Como transversalizar el enfoque de género a nivel de docencia y currículum académico, entre otras temáticas.

5.5. Mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto de las acciones implementadas: Lo anterior, sobre la base del diagnóstico, las definiciones estratégicas y el plan anual desarrollado por el Comité de Género.



(\*) Temáticas relacionadas: a) Derechos humanos, b) Perspectiva de género, c) Acoso sexual, violencia y discriminación de género, d) Consentimiento sexual, e) Detección precoz y respuesta oportuna ante situaciones de acoso, violencia o discriminación, f) Causa, manifestaciones y consecuencias del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. g) Primeros auxilios psicológicos en situaciones de acoso, h) Diversidades sexuales y i) Respeto y convivencia en establecimientos de educación superior.

**5.6. Estrategia de comunicación y acciones preventivas base:**

5.6.1. Publicación en la página de transparencia activa institucional, acápite 10 de mecanismos de participación ciudadana, de los siguientes documentos del comité de género, a saber: a) Las actas de sesiones del comité, b) Los diagnósticos anuales de la comisión, c) Los planes anuales de gestión de la comisión.

Responsable: Encargado/a de transparencia institucional/periodista.

5.6.2. Campañas de difusión permanente. La publicación de un banner sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, permanente en la página web del CFT, cuyo propósito sea informar y sensibilizar a los miembros de los distintos estamentos respecto a la política integral institucional de la ley 21.369, que contenga a lo menos, lo siguiente: a) El modelo de prevención, b) El protocolo de denuncias y sanción de conductas, c) Cápsulas informativas en las materias asociadas a la política integral institucional de la ley 21.369. d) Oportunidades de capacitación o especialización en las materias asociadas a la ley 21.369 (enfoque de género, derechos humanos, acoso, discriminación, etc.)

Responsables: Encargado/a de transparencia institucional, periodista, encargada/o unidad de inclusión, género y convivencia, encargado de investigación y reparación, y Comité de Género.

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

Responsable: encargada/o unidad de inclusión, género y convivencia y, encargada/o de investigación y reparación y Comité de Género.

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

Responsable: Encargada/o de unidad de inclusión, género y convivencia. Dirección Académica y Comité de Genero.

5.6.5. Se confeccionará un protocolo de buenas prácticas de docencia con perspectiva de género para el aula. Que incluye lenguaje inclusivo y no sexista. Responsables: Encargada/o de unidad de inclusión, género y convivencia. Dirección Académica y Comité de Género.



## 6.- Modelo de Investigación, Reparación y Sanción.

### 6.1.- Principios del Proceso.

- a) Confidencialidad y respeto: Se asegura la protección de la identidad de la persona que denuncia y/o de la persona afectada, la confidencialidad de la información y el respeto a sus decisiones. Lo anterior, implica que cualquier tipo de denuncias o investigación, de vulneración a la dignidad de las personas, debe contemplar reserva absoluta de los involucrados y discreción de quien asuma la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento establecido en el mecanismo. (Hasta etapa de formulación de cargos según circular N°1 SES)
- b) Voluntariedad y participación informada: Se resguarda la voluntad de la persona afectada respecto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de la información o los datos que manifieste querer mantener en reserva. Para ello, se garantiza el debido conocimiento de los derechos que le asisten y las medidas de protección y acompañamiento disponibles.
- c) Protección y no revictimización: Se pone a disposición las medidas de protección y cautelares necesarias para asegurar el resguardo de la integridad y los derechos de la persona afectada, así como para evitar que se produzcan sufrimientos añadidos con motivo de la investigación del respectivo caso, incluyendo la posibilidad de videograbar la declaración a objeto de no tener que repetirla.
- d) Responsabilidad: Toda persona que realice una denuncia debe considerar todos los aspectos que esto involucra, por tanto, debe realizarse con seriedad y contemplando que, si se comprueba que las denuncias son falsas, estarán sujetas a sanciones.
- e) Igualdad de Género: Entendida como igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, que se garanticen a través de la política.
- f) Imparcialidad: Se asegura y garantiza que el procedimiento se desarrolle conforme a apreciaciones y decisiones objetivas y fundamentadas, sin sesgos ni basadas en estereotipos de género. La objetividad supone evitar juicios, sesgos o conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes, evitando todo tipo de discriminación, como de género, raza, orientación sexo afectiva identidad de género, edad u otras de similar naturaleza. En definitiva, que el proceso se realice en función de hechos objetivos y fundados.
- g) Celeridad: Se asegurará que el procedimiento se desarrolle con la mayor celeridad posible, en los plazos estipulados para ello, contemplando que el lento accionar disminuye la percepción de justicia y los fines de reparación que se persiguen.
- h) Proporcionalidad: Principio que se refiere a la debida correspondencia entre la infracción y la sanción impuesta con el fin de impedir que la autoridad tome medidas innecesarias o excesivas.

## V.- PROCEDIMIENTO

### 1.- Clasificación de las Conductas.

Las conductas reprochables, podrán calificarse conforme a la siguiente gradualidad en relación a su gravedad:



a) Faltas Muy Graves o Gravísimas: Se considera la violación, el abuso sexual, y las amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, en espacio de acceso público al interior del CFT y en general conductas delictivas.

b) Faltas Graves: Situaciones de acoso que involucra contacto físico, o aquellas que no involucren contacto físico (verbal o escrito, tanto de tipo presencial o digital) que se repiten en el tiempo y que generan un ambiente hostil o amenazante para la víctima.

c) Faltas Leves: situaciones de acoso presencial o digital que no involucren contacto físico, (verbal o escrito) que no son perpetradas en forma recurrente, sino que se trata de un hecho o acción puntual.

Por otro lado, dependiendo de quien provengan y a quien estén dirigidas, se pueden clasificar de las siguientes formas:

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

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

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

## 2.- Circunstancias Agravantes.

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

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

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

## 3.- Circunstancias Atenuantes.

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

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



#### 4.- Catálogo de Sanciones

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

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

#### 5.- Forma de aplicar las sanciones

Ante la ocurrencia de faltas muy graves o gravísimas, corresponde la aplicación de alguna de las sanciones previstas en el punto anterior 4 letras c), f) o g) según corresponda, sin perjuicio de la sanción prevista en la letra i) en su caso.

Para las faltas graves: Corresponde la aplicación de alguna de las sanciones previstas en el punto 4 letras b) d) o e) según corresponda, sin perjuicio de las sanciones previstas en las letras h) o i), en su caso.

Finalmente, ante una falta leve se aplicará la sanción prevista en el punto 4 letra a).

#### 6.- Medidas contra la Revictimización

Una vez realizada la denuncia, y sobre la base del principio de prohibición de revictimización, de acuerdo a las letras a) y f) del artículo N° 6 de la ley 21.369, de preferencia, para el proceso investigativo, se podrá solicitar a un(a) psicólogo(a), la realización de una entrevista videogravada para detallar la situación a la víctima, denunciante o testigos, lo que sólo se efectuará en la medida del consentimiento explícito y por escrito para su realización.

En caso contrario, se buscarán otros mecanismos alternativos para reunir dichos testimonios, preferentemente y en lo posible, con una única presentación de antecedentes o relatos por cada persona que sea parte del proceso.

El profesional psicólogo(a) en comento, será provisto por el CFT, ya sea internamente, por convenio o a través de un servicio externalizado o mediante redes de salud disponibles.



#### 7.- Medidas de Protección en el Proceso de Investigación (Cautelares)

Durante el período de investigación, la Unidad de Investigación, Reparación y Sanción, a través del Fiscal respectivo, dispondrá, de acuerdo al mérito, y dentro del plazo de 2 días hábiles de haber sido notificado como fiscal, de una o más medidas de protección en favor de la víctima, tales como:

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

Estas son medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos durante la investigación.

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

#### 8.- Medidas de Apoyo a la Víctima.

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

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

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

A fin de cumplir con este mandato, el CFT firmará convenios de colaboración con organizaciones, servicios públicos y/o universidades que imparten carreras de derecho y psicología, así como con municipalidades de la región de Coquimbo, para proveer los apoyos necesarios a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa.

Por último, el "apoyo social" al que se refiere la Ley N° 21.369 corresponde a aquellos mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento



de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros/as de carrera.

Oficio circular N° 001, 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.

#### 9.- Medidas de Reparación.

En conformidad con el artículo 6º de la ley 21.369, en relación con las medidas de reparación en el caso de acoso sexual, violencia y discriminación de género, existen las siguientes:

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

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

Oficio circular N° 001, 07 de julio de 2022. Superintendencia de Educación Superior.

#### 10.- Unidad de Investigación, Reparación y Sanción.

Sobre la base de los requerimientos señalados en la ley 21.369, se constituirá por el Centro de Formación Técnica Estatal de Coquimbo una unidad de Investigación, Reparación y Sanción en casos de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

Para dichos efectos, y sobre la base de los principios de independencia y separación de la gestión de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dicha unidad desarrollará sus funciones de manera independiente de la Unidad de Inclusión, Género y Convivencia, ejecutando sus tareas bajo la dependencia jerárquica de la Fiscalía del CFT.

Requisitos del responsable de la unidad:

- a) Deberá contar con capacitación en derecho, derechos humanos y perspectiva de género.
- b) Dar cumplimiento a los requisitos de ingreso establecidos en el Reglamento de Personal del CFT.
- c) Para iniciar el proceso de investigación, el funcionario encargado de la unidad y el fiscal nombrado no deben tener vínculos de ningún tipo (de parentesco, de amistad, de dependencia jerárquica) o conflictos de interés con una de las partes del proceso (denunciante o denunciado). Caso contrario, deben recusarse, y enviar los antecedentes de la denuncia a la Fiscalía, para proceder al cambio del funcionario investigador.

La unidad de investigación, reparación y sanción deberá disponer de personal de apoyo interno (psicólogo, abogado, asistente social u otro); o bien, de recursos para contratación de personal externo, con el objeto de prestar ayuda, contención de primera respuesta y, la evaluación de acciones de reparación, en caso de ser requeridos. Para estos efectos, en



caso de no contar con personal propio, se podrá recurrir a la red pública de salud o a los convenios de colaboración suscritos con el CFT con servicios públicos o universidades de la región.

**11.- De la Denuncia.**

Cualquier persona afectada puede denunciar hechos que constituyan acoso sexual, violencia o discriminación de género, esto es, académico o estudiante o personal administrativo.

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

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

Existen dos canales de ingreso para denuncias, a saber:

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

En ambos casos se debe completar un formulario que indique, a lo menos:

- a) Identificación del afectado/a y del denunciado/a (nombre, rut, domicilio, etc.).
- b) Unidad o carrera a la que pertenece el denunciado.
- c) Un relato circunstanciado de los hechos denunciados, testigos o antecedentes relevantes, ocurridos dentro de los ámbitos o espacios de interacción social que pudieran ser de responsabilidad institucional del CFT.
- d) Medio de notificación definido para comunicar lo que se resuelva.
- e) Firma del denunciante.

**12.- Del Proceso Investigativo.**

12.1. El proceso estará a cargo de la Unidad de investigación, reparación y sanción, que será responsable de designar un fiscal para realizar la investigación resguardando las normas del debido proceso, hasta la propuesta final al Rector.

12.2. Ingresada la denuncia y cumpliendo los requisitos señalados precedentemente en el numeral 11, el Rector dictará, dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, el decreto respectivo que ordena instruir la investigación, el cual deberá notificarse al Fiscal dentro de un plazo máximo tres días hábiles, contados desde la fecha en que se encuentre totalmente tramitado dicho acto administrativo.



12.3. El funcionario(a) encargado(a) de la unidad de investigación, reparación y sanción, de oficio o a solicitud del fiscal del caso, proveerá a la víctima de todas las medidas contra la revictimización, las medidas de apoyo a la víctima y las medidas de protección necesarias de acuerdo al caso.

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

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

12.6. Excepcionalmente y por razones fundadas el plazo de investigación podrá prorrogarse por otros 20 días hábiles a solicitud del Fiscal nombrado; medida que deberá ser autorizada por el Rector mediante acto administrativo.

12.7. En el evento de proponerse el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al Rector, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días hábiles.

12.8. Los cargos serán notificados personalmente en su lugar de trabajo o de estudios al inculpado, (sea este trabajador(a), prestador(a) de servicios y/o estudiante). Si el denunciado no fuere habido en su lugar de trabajo o de estudio se le podrá notificar por carta certificada enviada a su domicilio registrado en el CFT. Posteriormente, tendrá un plazo de cinco días hábiles contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargas, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

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

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

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



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

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

12.14. En todo lo no regulado serán supletorias las normas del Estatuto Administrativo y por el DFL 1-19.653 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

### 13.- Medidas que Garanticen el Tratamiento Reservado de la Denuncia

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

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

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

### 14.- Medidas Orientadas a Asegurar el Desarrollo y Avance de la Investigación y de sus Fines.

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

Para estos efectos se adoptarán las siguientes medidas:

- Todas las notificaciones y/o providencias deberán dictarse o practicarse dentro de tercero día hábil, salvo las que tengan señaladas un plazo distinto.
- El funcionario de la Unidad de investigación, reparación y sanción, y el Fiscal a cargo del proceso, deberán tomar todas las medidas para dar celeridad y curso progresivo a los autos, procurando evitar diligencias que no resulten realmente justificadas para el esclarecimiento de los hechos.



- La Fiscalía de la institución o la unidad que la reemplace, vigilará el avance de la investigación.

**15.- Medidas que Garanticen el Conocimiento, por parte de la Comunidad Académica, de la Existencia del Modelo de Investigación y Sanción**

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

**16.- Garantías de Acceso a Denunciantes y Denunciados a todas las piezas de la investigación**

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

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

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

**17.- Incorporación en Contratos, Convenios e Instrumentos**

El inciso 3º del artículo 9º de la Ley N° 21.369, dispone que la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

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

- a) Los contratos de trabajo del personal docente, de investigación y administrativo de las instituciones;
- b) Los contratos de prestación de servicios educacionales que suscriban los estudiantes de las casas de estudio o instrumentos equivalentes;
- c) Los convenios académicos y de investigación;



d) Y otros instrumentos que la institución celebre, comprendiendo bajo esta categoría los contratos a honorarios y los convenios que suscriba para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.

Sobre el particular, es del caso hacer presente que el artículo 55 de la Ley N° 21.091, sobre Educación Superior dispone que, a las infracciones que tengan el carácter de graves se les podrá aplicar las sanciones de amonestación y multa, las que, de acuerdo con el artículo 57 del mismo texto legal, corresponden a:

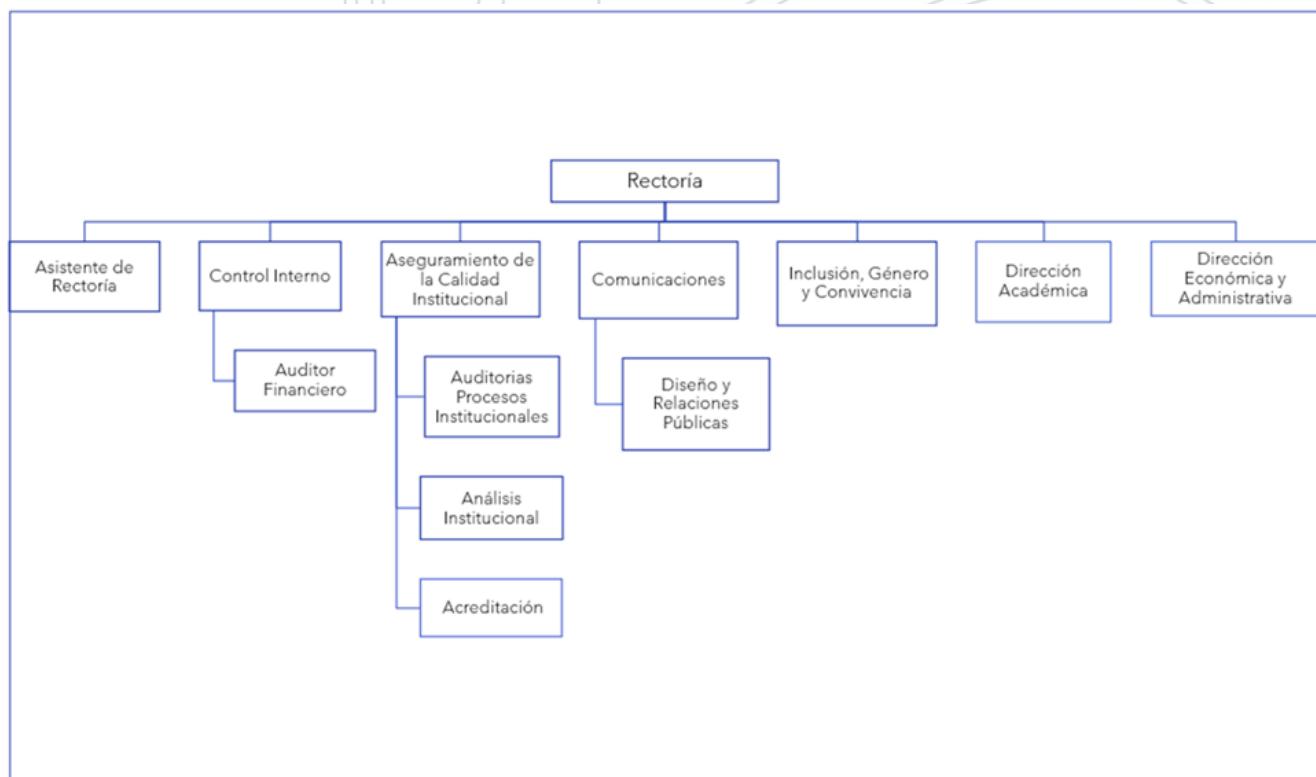
- a) Amonestación por escrito,
- b) Y multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales.

## **VI.- GOBERNANZA DE LA POLÍTICA DE GÉNERO**

De acuerdo con el organigrama siguiente, la implementación de la política integral de género será liderada por la Unidad de Inclusión, Género y Convivencia, considerando los lineamientos estratégicos entregados por Rectoría, más la revisión y seguimiento por parte de la UAACI.

Por otra parte, la Unidad de Investigación, Reparación y Sanción, proyectada su implementación para el año 2026, apoyará a la Unidad de Inclusión, Género y Convivencia con la implementación del modelo de investigación, reparación y sanción contenido en la política.

Figura 1: Gobernanza Política de Género



Fuente: Rectoría



## **VII.- REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO**

La Política de Género del CFT Estatal Región de Coquimbo, será revisada anualmente por el Comité de Género y actualizada en un plazo máximo de 4 años, de acuerdo con la temporalidad de su Plan de Desarrollo Institucional. Las opciones de mejora y actualización surgirán como consecuencia de la gestión anual y resultados del desempeño institucional, con referencia a la progresión del PDI, los períodos de acreditación, los ajustes al proyecto educativo y los cambios en la gobernanza institucional.

## **VIII.- COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO**

La unidad de comunicaciones del CFT Estatal Región de Coquimbo será la encargada de socializar la Política de Género del CFT Estatal Región de Coquimbo. La política debe ser comunicada y comprendida por toda la institución.

Se dispondrá de este documento en forma digital, para conocimiento, consulta y fines pertinentes, en todas las plataformas institucionales.

La Unidad de Inclusión, Género y Convivencia y la Unidad de Investigación, Reparación y Sanción incorporará su socialización en las jornadas de capacitación que se realizarán durante todo el año.

## **IX.- COMPROMISO DEL RECTOR**

El Rector del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Coquimbo se compromete a liderar y apoyar la implementación de esta Política de Género, asegurando su difusión y cumplimiento en toda la institución.

**ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

**RECTOR (S)**

**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA REGIÓN DE COQUIMBO**

**MAR/JMU/NAA/naa**

### **DISTRIBUCIÓN:**

- Rectoría
- Fiscalía Interna.
- Dirección Académica.
- Dirección Económica y Administrativa
- Unidad de Inclusión, Género y Convivencia.
- Unidad de Investigación, Reparación y Sanción.
- Oficina de Partes.