

ANT.: NO HAY

MAT.: DECRETA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE ATACAMA.

DECRETO EXENTO N° 007 - 2022

CHAÑARAL, 25 NOV 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 1, 6, 7 y 38 de la Constitución Política de la República; DFL 1-19653 de la Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido y coordinado de la Ley N°18.575 sobre bases generales de la administración del estado; Ley N°21.289, de Presupuesto para el Sector Público correspondiente al año 2021; Ley N°21.091 sobre Educación Superior; Ley N°20.910, que creó quince Centros de Formación Técnica Estatales; DFL N°21 de Educación de 2017, que establece los estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama; DS N°65 de Educación de 2020, que nombra al Rector del Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama; La ley 21.269 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en Instituciones de Educación Superior; Resoluciones N°6 del año 2019, N°1272 del año 2020 y N°8 de 2021, todas de la Contraloría General de la República; Código del Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

1° Que, el artículo 1 letra d) de la ley 20.910 crea el Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama, como una persona jurídica de derecho público, autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que funciona en la Región de Atacama, Provincia y comuna de Chañaral, lugar en que desarrolla sus actividades académicas orientadas a entregar formación técnica de nivel superior y que se relaciona con la Presidencia de la República por intermedio del Ministerio de Educación;

2° Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del DFL N° 21 de 2017, la máxima autoridad y representante legal del Centro de Formación Técnica será el (la) Rector(a), agrega el artículo 7 que al Rector le corresponderá la dirección, organización y administración de todas las actividades de la institución, tanto en el ámbito académico, como administrativo y financiero y, finalmente, conforme al artículo 8 letra b) de esta norma, son atribuciones del Rector, dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional, tales como decretos, reglamentos y resoluciones;

3° Que, conforme con lo que dispone la letra c) del artículo 8 del DFL 21 de Educación de 2017, son atribuciones del Rector "c) Crear, modificar y suprimir unidades administrativas y otros órganos colegiados de carácter consultivo que al efecto se establezcan, y dictar las reglamentaciones internas de funcionamiento, con acuerdo de la mayoría simple de los integrantes del Directorio del CFT", por su



parte y conforme con lo señalado en el art. 16 letra f) del citado cuerpo legal, son atribuciones del Directorio, *"Aprobar la creación, modificación y/o supresión de unidades administrativas y otros órganos colegiados de carácter consultivo, y dictar las reglamentaciones internas de su funcionamiento y sus modificaciones, de acuerdo a la propuesta que realice el (la) Rector(a)";*

4° Que, en la décimo segunda sesión ordinaria de Directorio, celebrada con fecha 1 de septiembre de 2022, este cuerpo colegiado tomó el **Acuerdo N°2** al punto dos de la tabla de la sesión el cual es del siguiente tenor: **"ACUERDO N° 2: A propuesta del señor Presidente, el Directorio acuerda aprobar, por unanimidad y sin observaciones, la Política de Género de la institución y el Modelo de Prevención, Investigación y Sanción de la Discriminación y Violencia de Género en el CFT de la región de Atacama, tal como fue enviada a los directores, sin perjuicio que se recibirán aportes y comentarios de los Directores Ortiz y Martin, que serán informados al Directorio en la próxima sesión."**, del referido acuerdo da cuenta el certificado extendido por el señor Fiscal del Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama y que se adjunta al presente instrumento;

5° Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la ley 21.369, *"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";*

6° Que, siendo la materia objeto del presente acto administrativo, de aquellas que no requieren someterse al trámite de toma de razón y teniendo en especial consideración que no está incluida en los artículos 9 y 11 de la Resolución N°6 de 2019 ni en la resolución N°8 de 2021, ambas de la Contraloría General de la República, corresponde someter el presente acto administrativo a los controles de reemplazo que considera la Resolución N°6 ya citada;

DECRETO:

I.- TÉNGASE por aprobada la "Política Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama", cuyo texto se transcribe a continuación:

POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN (LEY 21.369)

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 sufran 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 orientación sexual.

La elaboración de la Política de Género (PDG) del Centro de formación Técnica de la Región de Atacama, fue desarrollada de manera triestamental, conforme con las exigencias que impone la Ley 21.369, para ello se convocó a la comunidad educativa a participar de este proceso, de esta forma 6 estudiantes (3 hombres y 3 mujeres), 4 docentes (2 hombres y 2 mujeres) y 6 funcionarios (3 mujeres y 3 hombres) conforman la mesa de redacción para la PDG. Esta mesa sesionó, a través de la plataforma Teams, en 9 oportunidades distribuidas en 3 meses (miércoles a las 15:00 hrs.) entre el 23 de mayo y el 3 de agosto, logrando de esta forma la participación de la comunidad educativa según los lineamientos que establece la ley 21.369.

La primera etapa del proceso de elaboración de la PDG se orientó a la identificación de los principios rectores que sustentan y dan base conceptual y normativa al instrumento. En esta instancia, se contó con la asesoría jurídica del fiscal de la institución, quien aportó a la elaboración del marco jurídico e incluyó la normativa interna del CFT.

Para la elaboración del modelo de prevención de la PDG, se contó como insumo con un diagnóstico institucional (Anexo 2) que buscó identificar hechos o conductas que configuraran situaciones de violencia de género en la institución. A partir del diagnóstico institucional, podemos señalar que, en su mayoría, no se vislumbran alarmas respecto de la existencia de hechos de violencia de género al interior de la institución.

Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama
Calle Buin N°522 - Templo N°497
www.cftdeatacama.cl
Chañaral



11

A partir de lo anterior, se estableció una planificación de actividades que comprendía 4 áreas estratégicas a trabajar, estas son: Académica-Estudantil, Funcionarios - Docentes, Vinculación con el Medio e Institucional. Esto permitió configurar un Modelo de Prevención, Investigación, Sanción y Erradicación de la Violencia y Discriminación de Género en el CFT de la región de Atacama.

Del Modelo de Prevención de la PDG se establecen diversas acciones a realizar, las que comprenden la incorporación de actividades en el ámbito estudiantil, docente, institucional y de vinculación con el medio, tal como se señaló anteriormente. Las actividades están orientadas en primer lugar a la educación de los estamentos en cuanto a la violencia de género, y hechos constitutivos de violencia, de esta forma sentamos las bases para la realización de actividades de difusión, donde la comunidad educativa pueda informarse e interiorizarse respecto a la temática.

La Política de Género del CFT de la Región de Atacama, es un marco de acción regulatorio, que nos permitirá avanzar hacia la igualdad de género, está compuesta por objetivos, principios, acciones, ejes de trabajo y una estrategia para su implementación y cumplimiento.

Nuestra política define, además, las formas de actuar, las conductas, los parámetros de lo permitido y deseado y aquellos que se aleja de lo aceptado respecto de nuestro proceder en relación con una de las temáticas más importantes en el último tiempo. Y al definir dichas acciones, al sentar las bases de nuestro actuar, se está marcando un rumbo de nuestro accionar y se está indicando como se debe actuar en este sentido.

El proceso de difusión será desarrollado mediante campañas comunicacionales a través de las redes sociales del CFT se llevaran a cabo, jornadas de sensibilización y capacitaciones y talleres, con el objeto de instalar capacidades en los integrantes del a mesa triestamental (instancia de denuncia seguro) así también se incorporarán, contenidos de violencia de género, en módulos de las carreras y adecuación de lenguaje inclusivo al interior del aula, dando cumplimiento a lo requerido en la ley 21.369.

2.1 MISION, VISION Y VALORES INSTITUCIONALES.

Misión

El Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama busca "Formar ciudadanos como Técnicos de Nivel Superior y capacitarlos, mediante el modelo educativo basado en competencias, articulando y promoviendo trayectorias formativas de calidad, innovadoras y flexibles, que buscan dar respuesta a las necesidades de capital humano requerido por la región de Atacama, con una mirada valórica e inclusiva, orientada al emprendimiento, seguridad y cuidado del medioambiente, aportando a la diversificación de la matriz productiva y contribuyendo al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo a nivel regional y nacional".

Visión

"Ser reconocido como un referente en la formación técnica de nivel superior que, con una mirada proyectiva e innovadora, aporta al desarrollo regional mediante el fortalecimiento del capital humano y la diversificación de la matriz productiva, contribuyendo a la generación de un polo de desarrollo de vanguardia para la región de Atacama y el país".

Valores

Calidad

Búsqueda permanente del trabajo bien hecho y el mejoramiento continuo.

Respeto

Aceptación de los valores, la cultura y las opiniones de los demás.

Integridad

Proceder y actuar con conciencia, cultivando la honestidad y respeto por la verdad

Pasión

Realizar el trabajo buscando la satisfacción, con vitalidad, alegría y ánimo, enfocando los retos siempre desde el lado positivo.

Excelencia

Aspirar a la perfección individual y colectiva, y no caer en la autocomplacencia.

Responsabilidad

Obrar en conciencia, asumir los actos y compromisos, así como sus consecuencias.

Innovación

Trabajar permanentemente en la búsqueda de ideas creativas que involucren el potencial de cambio y mejora de las personas.

2.2 Del Centro de Formación Técnica y Ley N° 21.369

El 31 de agosto de 2021 se promulga la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en 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 para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual".

En consonancia con la Ley 21.369, así como también, 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, 21.091 y 21.120.

Considerando que, el Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama es creado por el artículo 1° letra d) de la Ley N° 20.910, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objetivo, declarado en el artículo 3° del mismo cuerpo normativo, es "la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con sentido ético y de solidaridad social, respetuosos del medioambiente y de los derechos humanos".

Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama
Calle Buin N°522 - Templo N°497
www.cftdeatacama.cl
Chañaral



Teniendo presente el DFL N°21 de 2017 del Ministerio de Educación, el cual fija los estatutos de esta institución y, en dicho cuerpo legal, se establece que es el Rector/a la autoridad máxima de la institución y, en esa calidad le corresponde, la dirección, organización y administración de todas las actividades de la institución, estableciendo las políticas generales que permitan la consecución de los fines y la plena realización de la misión institucional.

Reconociendo 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, que implica el reconocimiento del derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, y el deber de las entidades de educación superior en cuanto adoptar todas las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas.

El Centro de Formación Técnica de la región de Atacama establece su Política de Género para la Prevención de la Violencia, Desigualdad y Discriminación.

3.- Principios guías que informan la Política en materia de género, violencia y discriminación de género

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

3.1 Recuento Derecho internacional

- 1) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se posiciona como uno de los documentos internacionales más importantes dado que reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen "libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" (artículo 1). Dichos derechos y libertades son asegurados "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición" (artículo 2).
- 2) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, dado que busca eliminar la discriminación contra la mujer en todos los planos. En el ámbito educacional, la convención apunta a asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres planteando "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 (...)" (Artículo 10). Define como discriminación contra la mujer "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".
- 3) Convención de Belem do Pará (1994) define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La Convención entiende que la violencia contra la mujer puede "que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (...), así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar" (Artículo 2, letra b). En el artículo 6 la Convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia la cual considera en la letra a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y en la letra b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre

de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- 4) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) establece en su artículo 56 la necesidad de "establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo".
- 5) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015), componen la Agenda 2030 y se desglosan en 17 objetivos. Entre ellos, se destaca el Objetivo N° 4 sobre Educación, el cual apunta a "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos", estableciendo como objetivo específico 4.7 el "garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios". Concatenado al Objetivo N°4, el Objetivo N° 5 busca "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas" posicionando a las mujeres como agentes claves en los distintos planos de la vida; como primera meta el Objetivo N° 5 define "poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo".

3.2 Recuento Legislación nacional

- 1) 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".
- 2) 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.
- 3) 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).
- 4) Ley N° 21.120 reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género, entendiéndolo por tal la "facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación", entiendo 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

Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama
Calle Buin N°522 - Templo N°497
www.cftdeatacama.cl
Chañaral



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.

- 5) Ley N°20.370 General de Educación, establece en su 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".
- 6) Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, en su 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); y "la formación de personas con vocación de servicio a la sociedad y comprometidas con su desarrollo" (Artículo 2, letra m).

3.3 Normativas internas del Centro de Formación Técnica Estatal de La Región de Atacama

El Centro de Formación Técnica Estatal de La Región de Atacama cuenta con distintos cuerpos normativos internos que guardan relación con la prohibición y sanción de conductas constitutivas de violencia de género.

En primer lugar, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama (2020), el cual regula la interacción entre los/as trabajadores/as, sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la Institución, específicamente lo prescrito en el artículo 14 el cual define tres conductas constitutivas de término de contrato, a saber: conductas de acoso sexual (letra b), conducta inmoral del trabajador que afecte a la institución donde se desempeña (letra e), y conductas de acoso laboral (letra f). En tanto lo establecido en el artículo 59 sobre obligaciones, letra v) "usar en todo momento modales correctos y deferencia para sus compañeros, superiores y subordinados". Así como lo prescrito en el artículo 60 sobre prohibiciones, número 11 referente a "hacer insinuaciones o realizar acciones de carácter sexual hacia un superior, pares y/o colegas".

En segundo lugar, el Reglamento de Convivencia para la Comunidad Estudiantil (2021) que regula los derechos y deberes de los (as) estudiantes y la relación entre estos, autoridades y la comunidad educativa, en su artículo 1 referente a los principios de convivencia estudiantil, establece como horizonte institucional "el diálogo, respeto, compromiso con la verdad, búsqueda de soluciones a través del consenso y la promoción de estrategias democráticas para resguardar y garantizar un clima institucional favorable y constructivo". En relación al artículo 5, sobre derechos del estamento estudiantil, se consagra el derecho a "recibir un trato digno y respetuoso por parte de los directivos, administrativos y docentes de la institución" (letra b). En tanto en el artículo 6 sobre deberes de los (as) estudiantes se prescribe el deber de "denunciar a las autoridades de la Institución hechos que afecten o atenten contra la dignidad y/o derechos de las personas y la sana convivencia estudiantil, y que involucren a integrantes de la comunidad educativa, tales como: bullying, acoso, abuso o violencia sexual, discriminación o cualquier otra acción u omisión que cause grave perjuicio a las personas, a su honra, dignidad o su prestigio" (letra m).

4.- DE LA POLÍTICA DE GÉNERO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN.

4.1 Objetivo General

"Velar por la construcción de un ambiente institucional libre de violencia, desigualdad y discriminación de género en el Centro de Formación Técnica de la región de Atacama promoviendo relaciones basadas en la igualdad de género y el respeto mutuo"

4.2 Objetivos Específicos

1. Educar a la comunidad del CFT de la región de Atacama en materia de género, violencia de género y discriminación de género mediante diversas estrategias sensibilizadoras y educativas.
2. Instalar capacidades humanas y logísticas para la gestión de la Política de Género para la Prevención de la Violencia, Desigualdad y Discriminación del CFT de la región de Atacama.
3. Generar instancias de prevención, protección y reparación a las víctimas en el ámbito del CFT de la región de Atacama, que hayan vivido situaciones de violencia de género mediante la instalación de redes colaborativas vinculadas a áreas de género y violencia de género.

4.3 Conceptos Claves

1. Género. Relativa a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).
2. 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 LGBTIQ+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f).
3. Discriminación de género. Definida como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).
4. Desigualdad de género. Entendida como las diferencias entre hombres y mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos creando inequidades entre ambos en el acceso a recursos (salud, educación, trabajo, etc.). La desigualdad se asocia directamente con la brecha de género referente a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad (Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women, s/f).



5.- MODELO DE PREVENCIÓN

El Modelo de Prevención de la presente Política comprende tres planos: objetivos específicos, áreas estratégicas emanadas de los objetivos específicos y sus acciones asociadas.

Objetivo Específico 1: Educar a la comunidad del CFT de la región de Atacama en materia de género, violencia y discriminación de género, mediante diversas estrategias sensibilizadoras y educativas.

ÁREA ESTRATÉGICA 1: ACADÉMICO - ESTUDIANTEL

1.1 Acción 1: Inclusión de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en módulos de carreras o programas de estudio, cuya entrada en vigencia será a partir del año 2023.

1.2 Acción 2: Realización de talleres, charlas, seminarios, campañas, otros en materia de género, violencia y discriminación de género en las distintas carreras que componen el CFT.

1.3 Acción 3: Realización de inducciones respecto a la Política de Género para la Prevención de la Violencia, Desigualdad y Discriminación y Protocolo asociado, así como otras normativas internas, dirigidas a estudiantes de primer año.

ÁREA ESTRATÉGICA 2: FUNCIONARIOS - DOCENTES

2.1 Acción 1: Ejecución de capacitaciones al estamento académico y no académico, en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades, teniendo estas el carácter de obligatorias.

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

2.3 Acción 3: Incorporación de la Política de Género para la Prevención de la Violencia, Desigualdad y Discriminación y su Protocolo en las inducciones a personal académico y no académico.

ÁREA ESTRATÉGICA 3: VINCULACIÓN CON EL MEDIO - CALIDAD - PROYECTOS

3.1 Acción 1: Levantamiento sistemático de convenios de colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado, incorporando y/o favoreciendo temáticas de equidad de género, violencia y discriminación de género.

3.2 Acción 2: 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 y discriminación de género.

3.3 Acción 3: Gestión y postulación de proyectos de impacto social, en alianza con socios estratégicos, que contemplen temáticas de género, violencia y/o discriminación de género.

ÁREA ESTRATÉGICA 4: RELACIONES INSTITUCIONALES

4.1 Acción 1: Promover en el relacionamiento institucional, temáticas de género, violencia de género y/o discriminación de género.

4.2 Acción 2: Promoción del uso del lenguaje inclusivo en las distintas áreas de la comunidad del CFT.

4.3 Acción 3: Propender a la paridad de género en la conformación del equipo de trabajo académico y no académico.

Objetivo Específico 2: Generar instancias de prevención, protección y reparación a las víctimas en el ámbito del CFT de la región de Atacama, que hayan vivido situaciones de violencia de género.

2.1 Acción 1: Levantamiento de redes colaborativas con socios estratégicos que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en el ámbito de violencia de género con el fin de realizar derivaciones oportunas.

2.2 Acción 2: Creación de mesa con representación triestamental permanente con una doble función consultiva y como instancia de denuncia.

2.3 Acción 3: Aplicación anual de Diagnóstico Institucional, para medir efectividad en la implementación de la PDG, situaciones de violencia, discriminación de género y diversidades en la comunidad del CFT, para aplicar remediales en función del modelo de prevención de la Política.

Objetivo Específico 3: Instalar capacidades humanas y logísticas para la gestión de la Política Integral del CFT de la región de Atacama.

3.1 Acción 1: Capacitación periódica de equipo a cargo de comisiones/comité de investigación y sanción en materia de violencia y discriminación de género.

3.2 Acción 2: Capacitación periódica al equipo que conforma la mesa triestamental en materia de violencia y discriminación de género.

3.3 Acción 3: Armonización de normativas internas actuales y futuras del CFT con la Política de Género para la Prevención de la Violencia, Desigualdad y Discriminación y Protocolo asociado.

3.4 Acción 4: Diseño e implementación progresiva de una institucionalidad a cargo de la gestión y ejecución de la Política de Género para la Prevención de la Violencia, Desigualdad y Discriminación.

6. MODELO DE INVESTIGACIÓN SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE VÍCTIMAS CENTRO DE FORMACIÓN ESTATAL DE LA REGIÓN DE ATACAMA

1) Objetivo General



Centro de Formación Técnica de la Región de Atacama
Calle Buin N°522 - Templo N°497
www.cftdeatacama.cl
Chañaral

Adoptar medidas que sean conducentes a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas; contemplando la definición de un procedimiento normado ante situaciones de dicha índole que involucre a la comunidad del CFT ESTATAL de la Región de Atacama.

2) Principios Rectores

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

2.2. Principio de No revictimización. Busca evitar que a la persona denunciante se le produzca un sufrimiento añadido al momento de la investigación; así mismo, es un deber institucional evitar la reiteración innecesaria del hecho denunciado.

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

2.4. Principio de Confidencialidad. Orientado a resguardar el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles.

2.5. Principio de Presunción de Inocencia. Es el derecho de toda persona investigada o encausada en un proceso penal de ser tratada como inocente hasta la condena por sentencia firme. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada.

2.6. Principio de Contradicción. Garantiza que la actividad de los sujetos procesales sea controlada recíprocamente a través de sus propias intervenciones por medio de las argumentaciones, la producción de prueba y contraprueba, preguntas, observaciones, objeciones, aclaraciones y análisis de las actuaciones de las partes ante el órgano jurisdiccional.

3) Categorización de las infracciones, según su gravedad.

3.1 Infracciones gravísimas: violación, abuso sexual y violencia de género.

3.2 Infracciones graves: acoso sexual, exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual, acoso por razón de sexo, género u orientación sexual, Hostigamiento por ambientes sexista, acoso laboral, discriminación de género.

3.3 Infracciones menos graves: funas de autoría anónima.

4) Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

4.1 Violencia de género. Referida a cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado" (Circular 00001, Superintendencia de Educación Superior, 2022).

4.2 Discriminación de género. Relativa a 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 (Circular 00001, Superintendencia de Educación Superior, 2022).

4.3 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.

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

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

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

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

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

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



5.0. Funas de autoría anónima. Noticias/mensajes realizados a través de medios de comunicación digital, por escrito y con publicidad, en las que se le imputa a una persona el haber cometido hechos delictuales y conductas inadecuadas, con el propósito de deshonrar, desacreditar y menospreciar. Dicho es un acto ilegal y arbitrario, que provoca una privación y perturbación en el legítimo ejercicio del derecho y garantía fundamental reconocida y protegida en el N° 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, relativo al "respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".

5) Ámbito de aplicación

5.1. Alcance del personal

Quedan comprendidas todos aquellos comportamientos o situaciones que tengan como destinatarios o que sean ejercidos por personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a. Cursan carreras técnicas de nivel superior
- b. Desarrollan funciones de docencia y administración (por contrato, honorario u otro mecanismo).
- c. Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución como ayudante, becarios, conferencistas y visitantes, asistentes y personal de apoyo y personas que desarrollen sus prácticas, prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación y otros que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias institucionales.

5.2. Alcance espacial

Se podrá investigar y sancionar los hechos y situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades académicas y no académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en el numeral 4.1.

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

Sumado a lo anterior, se extiende a espacios ajenos a los de la dependencia, tales como: campos clínicos, lugares de desarrollo de prácticas profesionales y salidas a terreno, residencias estudiantiles y otros. También ambientes en que los sujetos mencionados en el numeral 4.1 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros.

6) Sobre el procedimiento de 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. Asimismo, las denuncias podrán ser realizadas por un tercero integrante de la comunidad educativa con conocimiento directo de los hechos a nombre de la víctima.

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

6.1. Instancia de denuncia

Mesa Triestamental: cuya función será ser primera instancia de canal de denuncia seguro, pudiendo informar, orientar respecto a los pasos formales para denunciar, así como también, dar la primera contención a la presunta víctima.

Receptora formal de denuncia: Unidad de Género

6.2. Registro de denuncia

Las denuncias serán preferentemente videograbadas, previo consentimiento de la víctima, con prioridad y reserva de las partes. Las denuncias también pueden presentarse de forma verbal o por escrito. En el caso de una tercera persona denunciante, las denuncias podrán ser realizadas personalmente, en forma verbal o por escrito.

Al recibir la denuncia se respetará la dignidad e intimidad de la persona, debiendo ser escuchada en su exposición sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos y para adoptar las medidas pertinentes.

Se levantará acta de todo lo que se exponga a fin de elaborar el correspondiente informe. Dicho informe deberá contar con los siguientes puntos, sin que la numeración sea taxativa:

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

6.3. Proceso de activación de protocolo y notificación

Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 2 días hábiles para activar el presente protocolo en caso de que sea la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando sea un/a testigo/a, la Unidad de Género tendrá 3 días hábiles de toma de conocimiento de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el protocolo.

En caso de falsa denuncia, si se comprueba, durante el curso de la investigación o en forma posterior, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o desempeño, se dispondrá de inmediato de un procedimiento disciplinario según los reglamentos internos respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos.



Rectoría recibida la denuncia designará un/a Fiscal a cargo de la misma notificándolo al efecto. El tiempo de designación del Fiscal no podrá superar los 2 días hábiles. El/la Fiscal podrá designar un/a actuario, miembro de la comunidad educativa, si así lo estima conveniente. El/la Fiscal deberá tener un rango administrativo mayor que la persona que será investigada. El/la Fiscal notificará la denuncia al inculpado efectuándola de la manera más expedita posible (carta certificada, visita personal, email, entre otras) en un plazo máximo de 2 días hábiles informándole los hechos denunciados y el procedimiento investigativo, en el cual podrá efectuar los descargos que considere necesario. El plazo para realizar descargos será de 5 días hábiles.

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

Recibido los descargos el Fiscal dispondrá de un plazo de hasta 5 días hábiles para pronunciarse en cuanto a dar curso a la investigación, o propone termino anticipado.

6.4. Sobre recusación de Fiscal

La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación del Fiscal en un máximo de 3 días hábiles desde que la designación sea notificada a las partes intervinientes. 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 la víctima o cualquiera de los inculpados, y
- c. Ser el/la Fiscal cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptiva de alguna de las partes;
- d. Otras que las legislaciones vigentes establezcan

Deducida la recusación, resolverá el rector en única instancia en el plazo más breve posible.

7) De la investigación

Si el/la Fiscal decide formular cargos, notificará su resolución al denunciado. A partir de la notificación personal o por carta certificada (cedula) de los cargos presentados, el denunciado podrá aportar 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 10 días hábiles.

El tiempo de duración de investigación corresponderá a 15 días hábiles contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización de Rectoría, por hasta otros 15 días hábiles más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto al denunciante como al denunciado. La ampliación del plazo de investigación implicará la extensión temporal de las medidas de protección para las personas involucradas en la investigación.

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

Las personas denunciante y denunciada podrán tener pleno acceso a todas las piezas solo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada en el acto. Las personas mencionadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución respecto al estado de la investigación y principales acciones realizadas, resguardándose el desarrollo, avance y sus fines.

Agotada la investigación, el/la Fiscal la declarará cerrada y dentro de 7 días hábiles siguientes deberá proponer sanción o proponer sobreseimiento, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la Comisión Resolutiva, la que deberá pronunciarse sobre su procedencia.

8) De las medidas de protección

Una vez realizada la denuncia, la Unidad de Género adoptará las medidas cautelares de protección a favor de las víctimas, en el lapso que dure la investigación, siendo las siguientes, sin que la numeración sea taxativa:

- a. Prohibición de contacto entre partes
- b. Separación física de las personas involucradas en la investigación
- c. Adecuaciones laborales, que podrían significar, cambio de puesto, lugar, horario y/o modalidad de trabajo.
- d. Adecuaciones académicas, que podrían significar, cambio de lugar, horario y/o modalidad de clases.
- e. Suspensión temporal de condición de estudiante en casos excepcionales y debidamente fundados,
- f. Otras que el CFT estime pertinente.

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

9) De la Comisión Resolutiva

Se designará, por parte del Rector, una Comisión Resolutiva que estará conformada por un representante de la Dirección Académica, una representante de la Dirección Económica y Administrativa, el Fiscal o quien lo reemplace, un docente y una docente, procurando siempre la paridad de género.

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

1. Tener conocimiento mínimo en temas relacionados con violencia de género.
2. No tener denuncias pendientes
3. No tener sanciones impuestas
4. 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 Idoneidad de Rectoría 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.



Si alguna persona designada integrante de la Comisión Resolutiva 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 vigente N° 18.575, artículo 62, N° 6 inciso segundo.

10) De las sanciones

La Comisión Resolutiva 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 10 días hábiles. La decisión será comunicada al Rector quien emitirá una resolución dando curso a lo resuelto por la Comisión Resolutiva.

En caso de 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 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, conforme lo establece el Artículo 16, letra i y l del DFL N°21- del 2017.

En caso de que, se trate de estudiantes del CFT, se aplicarán las sanciones estipuladas en Reglamento de Convivencia Estudiantil, artículo 13.

Los/as estudiantes tendrán derecho apelar ante Rectoría de la sanción definitiva notificada. El tiempo máximo para presentar una apelación será de 5 días hábiles, vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

10.1. Atenuantes y agravantes

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

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

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

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

11) De las medidas de apoyo a las víctimas

Serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

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

12) De las medidas de reparación

Serán medidas de reparación las siguientes:

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

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

13) Alcances transitorios del presente instrumento regulatorio:

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

- a. Si la denuncia involucra a integrantes del área académica, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo de Director(a) Académico.



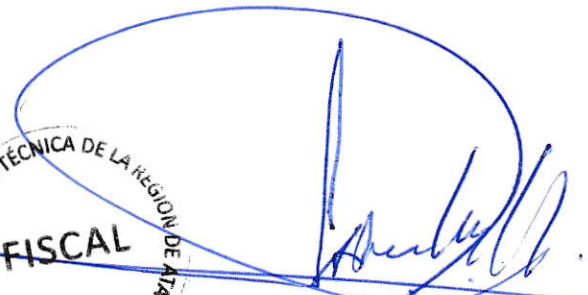
- b. Si la denuncia involucra a funcionarios exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Director(a) Económico y Administrativo.
- c. Si la denuncia involucra a estudiantes exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Encargada de Apoyo de Estudiantes.

II.- **PUBLÍQUESE** el presente acto aprobatorio en el sitio web institucional;

REGÍSTRESE, ANÓTESE, COMUNÍQUESE



GUILLERMO EDUARDO SILVA SANDOVAL
RECTOR
CFT DE LA REGIÓN DE ATACAMA



JAIME RODRIGO BRAVO COBB
FISCAL Y MINISTRO DE FE
CFT DE LA REGIÓN DE ATACAMA

GSS/JBC/dsv
Distribución:
Dirección Académica
Dirección Económica y Administrativa
Archivo
Adj.
Certificado de Acuerdo emitido por el Fiscal del CFT de la Región de Atacama

