

**IMPLEMENTA POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN,
SANCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DEL CENTRO DE
FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE AYSÉN,
LEY N°21.369.**

DECRETO EXENTO N° 100

Puerto Aysén, 09 de diciembre de 2022

VISTOS:

1. La Ley N° 20.910 de 2016 que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales
2. DFL N° 1/19.653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de fecha 13 de diciembre de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. D.F.L. N° 19 de fecha 21 de abril de 2017 del Ministerio de Educación, que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén.
4. La Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual y la Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior.
5. La Resolución N° 6 de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican.
6. La Resolución N° 7 de la Contraloría General de la República.
7. El D.S. N° 183 de fecha 10 de diciembre de 2020 del Ministerio de Educación, que nombra al primer Rector del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Aysén.
8. El Decreto Exento N°22 del 2022 de la Subsecretaría de Educación Superior, que fija montos de recurso de gasto corriente a los CFT estatales, en el marco de la asignación presupuestaria 09.90.02.24.03.850 de la ley de presupuestos del sector público correspondiente al año 2022 ley N°21.395.
9. La Ley N° 21.395 de presupuestos del sector público correspondiente al año 2022.
10. El Decreto Afecto N°4/2022 que aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del CFT de la región de Aysén y tomado de razón con fecha 22 de marzo de 2022.
11. El acuerdo número 08/2022 del Directorio CFT Aysén, de fecha 03 de octubre de 2022.
12. La ley N°19.880 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, el Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén, se encuentra regido por la Ley N° 20.910, así como también por el DFL N° 19, de 2017, del Ministerio de Educación, que Establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Aysén.
- 2.- Que la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual y la Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior establece una serie de medidas y procedimientos que deben estar implementados al 15 de enero de 2023.
- 3.- Que el D.F.L. N°19 de 2017 del Ministerio de Educación, que Establece Estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Aysén, en su artículo 7° señala: "Al Rector le corresponderá la dirección, organización y administración de todas las actividades de la institución, tanto en su ámbito académico, como administrativo y financiero. En el cumplimiento de su

REGIÓN DE AYSÉN

cometido, deberá velar por el desarrollo coherente, transversal y de excelencia de la institución, estableciendo las políticas generales que permitan la consecución de los fines y la plena realización de la misión institucional.

4.- Que el Rector, para cumplir con su cometido establecido en el D.F.L. N°19 de 2017 del Ministerio de Educación, podrá fijar las políticas institucionales y reglamentaciones necesarias para el buen funcionamiento institucional, los que deberán ser conocidos y aprobados por el Directorio del CFT Aysén.

5.- Que es necesario 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, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la Ley N°21.369.

6.- Que el Directorio del CFT Aysén sesionó el día 03 de octubre del presente año, y adoptó por unanimidad el acuerdo N° 08/22, aprobando la **POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, SANCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE AYSÉN.**

DECRETO:

1º APRUÉBESE la implementación de la **POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, SANCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE AYSÉN**, en los términos del acuerdo N° 08/2022, de la sesión ordinaria del CFT de Aysén, celebrada el día 03 de octubre de 2022, en que por la unanimidad del Directorio se acordó aprobar dicha normativa, de acuerdo al siguiente tenor:

POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, SANCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE AYSÉN

2022

I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES DE LA POLÍTICA INTEGRAL

1. Palabras de Rector

Para el Centro de Formación Técnica Estatal, de la región de Aysén, constituye un imperativo legal y ético, el constituirse como una institución de Educación Superior libre de cualquier tipo de violencia y discriminación arbitraria, más aún, si esta se refiere a diferenciaciones odiosas desde la perspectiva de Género.

Es por ello que con orgullo podemos señalar que el proceso de construcción de esta política integral para la prevención y la investigación y sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, fue realizada con una activa participación de nuestra comunidad académica, de forma paritaria, destacando el compromiso asumido y la destacada labor realizada por los y las estudiantes del CFT Aysén.

La implementación de la Ley N° 21.369, es un logro a destacar ya que se inserta en el proceso de instalación de nuestro CFT de Aysén, con la participación de la primera generación de estudiantes y funcionarios y funcionarias que han hecho carne el sueño de la comunidad aysenina por contar con una educación de calidad, que impacte, positivamente, en el desarrollo económico, social y cultural de la región de Aysén, permitiendo incrementar el desarrollo regional y la calidad de vida de toda su gente.

Quiero agradecer también, al Directorio del CFT de Aysén, por el enriquecedor debate en el conocimiento de esta política, y su consecuente aprobación unánime de los instrumentos requeridos para asegurar un ambiente libre de violencia y discriminación de género en esta novel institución.

REGIÓN DE AYSÉN

Estamos seguros que esta normativa permitirá que nos sigamos afianzando como una institución de educación de calidad, señera en el desarrollo de esta hermosa Patagonia y permitir construir un futuro mejor para toda su gente.

VÍCTOR HUGO ÁLVAREZ VELÁSQUEZ.
Rector CFT Aysén.

2. Leyes y Decretos relacionados al CFT de la Región de Aysén y la Ley N° 21.369 que Regula el Acoso Sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior

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

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

En tanto, el Decreto con Fuerza de Ley N° 19 del año 2017, en su artículo 2 sobre los fines del Centro de Formación Técnica de la región de Aysén, numeral 1 establece una “formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, incorporando la formación cívica y ciudadana”.

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

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

El Centro de Formación Técnica de la región de Aysén presenta su ***Política Integral para la Prevención, Sanción e Investigación de la Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.***

3. Principios guías del Derecho Internacional y Legislación Nacional que forman la Política Integral en materia de género, violencia de género y discriminación

REGIÓN DE AYSÉN

Los principios guías que informan la presente Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades emanan 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). El presente cuerpo normativo reafirma el principio de la no discriminación, proclamando 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). Busca eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública. 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 de la Convención se reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia considerando: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

4) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013). Plantea en su artículo número 56, la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de 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

REGIÓN DE AYSÉN

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° 18.834** sobre Estatuto Administrativo, en su artículo 84 establece la prohibición de “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo”.

3) **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.

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

5) **Ley N° 21.120 reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género**, entendiendo 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 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.

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

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

II. OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y CONCEPTOS CLAVE DE LA POLÍTICA INTEGRAL

4. Objetivo general, objetivos específicos y conceptos claves de la Política Integral

4.1. Objetivo General

“Fomentar la construcción de una cultura institucional libre de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria”

4.2. Objetivos Específicos

1. Generar acciones tendientes a informar y sensibilizar a toda la comunidad educativa del CFT de la región de Aysén en materia de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.
2. Difundir de forma interna y externa las acciones realizadas por el CFT de la región de Aysén en materia de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.
3. Evaluar periódicamente la ejecución de la Política Integral y su Protocolo asociado en el CFT de la región de Aysén.

4.3. Conceptos clave que componen la Política

A. Género. Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).

B. Violencia de Género. Relativa a aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f)

C. Discriminación de género. Referente a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).

D. Discriminación Arbitraria. Definida 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, Ley 21.609).

E. 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. Bibliografía

5.1. Convenciones y Declaraciones

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013). Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, 12 al 15 de agosto de 2013.

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

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

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

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

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

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

5.2. Leyes

Ley N° 20.005, 8 de marzo de 2005

Ley N° 18.834, 16 de marzo de 2005

Ley N° 20.370, 12 de septiembre de 2009

Ley N° 20.609, 24 de julio de 2012

Ley N° 20.910, 29 de marzo de 2016

Ley N° 21.120, 10 de diciembre de 2018

Ley N° 21.153, 3 de mayo de 2019

Ley N° 21.369, 15 septiembre de 2021

5.3. Decretos

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

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

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

I. MODELO DE PREVENCIÓN DE LA POLÍTICA INTEGRAL

El Modelo de Prevención de la presente Política Integral comprende tres planos: objetivos específicos, ámbitos estratégicos institucionales emanados desde los objetivos específicos y sus acciones pertinentes.

Objetivo Específico 1. Generar acciones tendientes a informar y sensibilizar a toda la comunidad educativa del CFT de la región de Aysén en materia de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

A.1. Ámbito Estratégico Estudiantil:

REGIÓN DE AYSÉN

A.1.1. Acción 1: Inclusión de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en planes curriculares cuya entrada en vigencia será a partir del año 2023.

A.1.2 Acción 2: Realización de inducciones respecto a la Política Integral y Protocolo asociado, así como otras normativas internas, dirigidas a estudiantes de primer año.

A.1.3 Acción 3: Organización de charlas, debates, conversatorios, campañas y otras actividades educativas que aborden las temáticas de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

B.1. Ámbito Estratégico Docente - Administrativo:

B.1.1. Acción 1: Ejecución de capacitaciones al estamento administrativo en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades, teniendo estas el carácter de obligatorias.

B.1.2. Acción 2: Ejecución de capacitaciones al estamento docente en áreas de derechos humanos, violencia de género y diversidades.

B.1.3. Acción 3: Realización de inducciones respecto a la Ley 21.369, la Política Integral y su Protocolo al personal administrativo.

B.1.4. Acción 4: Realización de inducciones respecto a la Ley 21.369, la Política Integral y su Protocolo al personal docente.

Objetivo Específico 2. Difundir de forma interna y externa las acciones realizadas por el CFT de la región de Aysén en materia de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

A.2. Ámbito Estratégico de Comunicación:

A.2.1. Acción 1: Informar internamente mediante distintos canales institucionales las actividades realizadas por el CFT en materia de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

A.2.2. Acción 2: Difundir permanentemente en distintas plataformas digitales formales de la institución las actividades realizadas por el CFT en materia de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

A.2.3. Acción 3: Disponer en distintas plataformas digitales formales de la institución la Política Integral y su Protocolo asociado para su acceso público.

B.2. Ámbito Estratégico de Vinculación con el Medio:

B.2.1. Acción 1: Levantamiento sistemático de convenios de colaboración con socios estratégicos del ámbito público y privado para trabajar las temáticas de violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

B.2.2. Acción 2: Gestión y postulación de proyectos en alianza con socios estratégicos en materia de género, violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

B.2.3. Acción 3: Gestión de Charlas, Conversatorios, Seminarios, y otras actividades en alianza con socios estratégicos en materia de género, violencia de género, desigualdad y discriminación arbitraria.

Objetivo Específico 3. Evaluar periódicamente la ejecución de la Política Integral y su Protocolo asociado en el CFT de la región de Aysén.

A.3. Ámbito Estratégico Institucional:

A.3.1. Acción 1: Diseño e implementación de una Unidad de Género a cargo de la gestión, ejecución y evaluación de la Política Integral y Protocolo asociado.

A.3.2. Acción 2: Creación de indicadores de medición para evaluar la ejecución de la Política Integral y su Protocolo asociado.

A.3.3. Acción 3: Diseño y aplicación sistemática de Diagnóstico Institucional que mida violencia de género y discriminación al interior de la comunidad educativa.

A.3.4. Acción 4: Levantamiento de redes colaborativas con socios estratégicos que cuenten con áreas de acompañamiento y reparación socioemocional y jurídica en el ámbito de violencia de género con el fin de realizar derivaciones oportunas.

A.3.5. Acción 5: Adecuar normativas internas preexistentes y futuras del CFT de Aysén acorde a Política Integral y Protocolo.

III. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y Discriminación del Centro de Formación Estatal de la Región de Aysén

ÁMBITO GENERAL

Tomando razón del mandato de la Ley N° 21.369 sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior, el Centro de Formación Técnica de Aysén (CFT de la Región de Aysén) presenta su **Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia de Género y Discriminación**.

TÍTULO I. SOBRE EL OBJETIVO Y PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como finalidad adoptar medidas que sean conducentes a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger y reparar a las víctimas del CFT de la Región de Aysén.

Artículo 2. Serán principios rectores del presente Protocolo los siguientes:

- 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.) **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.
- 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.
- 4.) **Principio de Confidencialidad.** Orientado a resguardar el carácter reservado de los antecedentes considerados como datos sensibles. Acorde a la Ley 19.628, se entienden como datos sensibles aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos, la vida sexual, entre otros.
- 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.
- 6.) **Principio de Contradicción.** Garantiza que la actividad de los sujetos bajo investigación 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.

TÍTULO II. SOBRE LA DEFINICIÓN DE LAS CONDUCTAS

Artículo 3. Se entenderá por:

- a. **Violencia de género.** Cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- b. **Discriminación de género.** Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- c. **Discriminación Arbitraria.** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, 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 orientación sexual, la identidad de género**, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.
- d. **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.
- e. **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.
- f. **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.
- g. **Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual.** 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, entre otros.
- h. **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.
- i. **Acoso Laboral.** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados el menoscabo, maltrato o humillación, o

REGIÓN DE AYSÉN

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.

Las conductas de Hostigamiento, serán consideradas faltas leves. Las conductas de Acoso serán consideradas faltas graves. Las conductas de Violencia de Género, Abuso Sexual y Violación serán consideradas faltas gravísimas.

Corresponderá a la Comisión de Sanción, y en caso de apelación, al Rector/a, determinar, al momento de sancionar, si las conductas de Discriminación y/o, las de Exhibicionismo, Exposición o Voyerismo Sexual, corresponden a faltas leves, graves o gravísimas.

TÍTULO III. SOBRE LOS ALCANCES DEL PROTOCOLO

Artículo 4. Quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones realizadas o tengan como destinatarios a personas que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Cursan carreras técnicas de nivel superior del CFT
- 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

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

Los procesos de investigación y sanción se extienden 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 artículo 4 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros.

TÍTULO IV. SOBRE LA DENUNCIA, NOTIFICACIÓN Y DESCARGOS

Artículo 6. Podrá denunciar formalmente ante la Unidad de Género 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 testigo integrante de la comunidad educativa con conocimiento directo de los hechos a nombre de la víctima.

Artículo 7. Toda denuncia realizada por un testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de 5 días hábiles administrativos. En caso de negativa de ésta, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

Artículo 8. 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.

REGIÓN DE AYSÉN

Artículo 9. 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.

Artículo 10. 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, en caso de ser testigo, se deberá individualizar a la víctima,
- b) Individualización de persona victimaria
- c) Relación detallada de los hechos objeto de la denuncia
- d) Afectación o vulneración que alega la víctima
- e) Acompañar todos los antecedentes y evidencia que estime pertinente el o la denunciante

Artículo 11. Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 2 días hábiles administrativos para activar el presente protocolo en caso que sea la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando el denunciante sea un/a testigo/a, la Unidad de Género tendrá un máximo de 6 días hábiles administrativos de toma de conocimiento de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el protocolo.

Artículo 12. 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 del CFT respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos.

TÍTULO V. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 13. Recibida la denuncia por parte del Rector, este ordenará instruir una investigación, designando un/a Fiscal a cargo de la misma notificándolo al efecto. El tiempo de designación del Fiscal no podrá superar 2 días hábiles administrativos. El/la Fiscal deberá tener un rango administrativo mayor que la persona que será investigada.

El/la Fiscal podrá designar un/a actuario, funcionario/a de la comunidad educativa, si así lo estima conveniente.

Artículo 14. Una vez designado el/la Fiscal, la primera notificación se efectuará por este mediante correo electrónico en un plazo máximo de 3 días hábiles administrativos informándole los hechos denunciados y el procedimiento investigativo, en el cual podrá efectuar los descargos que considere necesario.

En caso que el denunciado no cuente con correo electrónico, la notificación se realizará mediante carta certificada.

Artículo 15. Se dejará constancia en el proceso de la notificación practicada, la que deberá ser firmada por el/la denunciado/a y el/la Fiscal. En caso que el/la denunciado/a no pueda o no quiera firmar se dejará constancia de este hecho.

Artículo 16. La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación del Fiscal en un máximo de 2 días hábiles administrativos. Entre otras, se considerarán causales de recusación, las siguientes:

- a) Tener interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes involucradas.

REGIÓN DE AYSÉN

c) Ser cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptiva de alguna de las partes;

Artículo 17. El tiempo de duración de investigación corresponderá a 15 días hábiles administrativos contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización del Rector, por 10 días hábiles más, siempre que esté justificada la medida, informando tanto al denunciante como al denunciado. La ampliación del plazo de investigación implicará la extensión temporal de las medidas de protección para las personas involucradas en la investigación.

Artículo 18. Agotada la investigación, el/la Fiscal la declarará cerrada y dentro de 3 días hábiles administrativos siguientes deberá formular los cargos o proponer sobreseimiento, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la Comisión de Sanción, la que deberá pronunciarse sobre su procedencia.

Artículo 19. Si el/la Fiscal decide formular cargos, notificará su resolución al denunciado, quien tendrá un plazo de 5 días hábiles administrativos para formular su defensa ante el mismo. A partir de la notificación mediante correo electrónico o por carta certificada (cédula) 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 5 días hábiles administrativos.

Artículo 20. Vencido el plazo indicado para presentar descargos o el periodo de prueba establecido, el/la Fiscal emitirá su informe a la Comisión de Sanción, conjuntamente con los antecedentes del proceso.

Artículo 21. Toda persona vinculada al CFT que haya sido testigo de lo ocurrido podrá prestar al Fiscal la colaboración que se le solicite.

Artículo 22. En caso de falso testimonio, se aplicará la sanción que corresponda de acuerdo al Reglamento de Conducta o de Aplicación de Medidas Disciplinarias.

Artículo 23. Tanto denunciante como denunciado podrán tener pleno acceso a todas las piezas solo una vez que la investigación 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.

TÍTULO VI. SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 24. Una vez iniciado el proceso de investigación, la Unidad de Género adoptará las medidas 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
- d) Adecuaciones curriculares
- e) Suspensión temporal de condición de estudiante en casos excepcionales y debidamente fundados,
- f) Otras que el CFT estime pertinente

Artículo 25. Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las instancias superiores/as directos y otras jefaturas dependiendo del estamento al que pertenezca la persona

REGIÓN DE AYSÉN

denunciante. Esto siempre resguardando tanto la integridad de la víctima como la intimidad de las personas involucradas.

TÍTULO VII. SOBRE COMISIÓN SANCIÓN

Artículo 26. Se designará, por parte del Rector, una Comisión de Sanción que estará conformada por un representante de la Dirección Académica, un representante de la Dirección Económica y Administrativa, y un Representante Unidad de Género.

Los/as integrantes de la Comisión de Sanción 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.

Artículo 27. Los requisitos antes señalados, deberán acreditarse con un Certificado de Recursos Humanos 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.

Artículo 28. Si alguna persona designada integrante de la Comisión de Sanción tuviese algún conflicto de interés con el caso denunciado deberá inhabilitarse ante la investigación. Misma situación ocurre en caso de petición de alguna de las partes involucradas por razones fundadas. 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.

TÍTULO VIII. SOBRE LAS SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES

Artículo 29. La Comisión de Sanción analizará la propuesta presentada por el/la Fiscal, pudiendo proponer nuevas diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de 10 días hábiles administrativos. La Comisión de Sanción notificará al Rector las sanciones o absolución de cargos en un máximo de 2 días hábiles administrativos.

Artículo 30. En caso que se trate de funcionarios del CFT Estatal se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación 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.

Artículo 31. En caso que, se trate de estudiantes del CFT, estas podrán ser:

- a) Disculpas públicas, las que pueden ser orales o escritas. (solamente en caso de faltas leves).
- b) Matrícula condicional.
- c) Suspensión temporal por un semestre.
- d) Expulsión definitiva del/la estudiante del CFT.
- e) Otras que el CFT estime pertinente

Artículo 32. Los/as estudiantes tendrán derecho a apelar ante el Rector de la sanción definitiva notificada por el/la Fiscal del caso. El tiempo máximo para presentar una apelación será de 5 días hábiles administrativos, vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

Artículo 33. 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:

REGIÓN DE AYSÉN

- a) Reparar con celo el mal causado;
- b) La colaboración sustancial al esclarecimiento de los hechos;
- c) La irreprochable conducta anterior; y,
- d) Otras que el CFT estime pertinente.

Artículo 34. 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) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- d) Cometer el hecho con alevosía entendiéndose que la hay cuando se obra por engaño o sobre seguro;
- e) Cometer el hecho mediante precio, recompensa o promesa;
- f) Ejecutar la conducta con premeditación empleando astucia o fraude;
- g) Abusar, el investigado, de la superioridad de su fuerza física en términos que la víctima no pudiera defenderse con éxito;
- h) Cometer los hechos con abuso de confianza;
- i) Emplear medios que añadan exposición pública a los efectos propios del hecho,
- j) Que la víctima sea menor de edad, y
- k) La existencia de múltiples víctimas de un denunciado,

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

Artículo 35. Si la sanción es por violencia sexual, corresponderá la expulsión inmediata de la institución, cualquiera que sea el estamento del victimario.

TÍTULO IX. SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE REPARACIÓN

Artículo 36. La Unidad de Género será la encargada de aplicar las medidas de protección y reparación a la víctima. Serán consideradas medidas de apoyo, entre otras, las siguientes:

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

Artículo 37. Serán consideradas medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

REGIÓN DE AYSÉN

- a) Aceptación de responsabilidad y/o reconocimiento del daño causado,
 - b) Entrega de disculpas escrita, 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 de su vulneración.
 - e) Iniciativas tendientes a evitar que se repita en la institución ya sea en relación con la persona agresora o de modo general.
 - f) Otras que el CFT estime conveniente
- En caso de hecho de abuso sexual y/o violación no aplicará lo contenido en las letras a) y b).

Artículo 38. Alcances transitorios del presente Protocolo:

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 exclusivamente, 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 Director/a Académico.
- d) En atención a situaciones específicas y extraordinarias, el Rector podrá designar a otra persona.

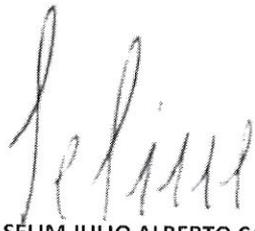
2º **INTRÚYASE** a la Dirección Académica para que el presente decreto, y la Política Integral, y Protocolo de Investigación y Sanción que por este acto se aprueban, sean difundidos entre los y las estudiantes del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Aysén, en todas las plataformas institucionales.

3º **INSTRÚYASE** a la Dirección Económica y Administrativa para que el presente decreto, y la Política Integral, y Protocolo de Investigación y Sanción que por este acto se aprueban, sean difundidos entre los funcionarios y las funcionarias del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Aysén, en todas las plataformas institucionales. Asimismo, dicha Dirección deberá incorporar, al 15 de enero del año 2023, la obligación de conocer y cumplir este documento en todos los contratos de trabajo y honorarios de las personas que se incorporen o se encuentren formando parte del personal del CFT de Aysén.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.


VÍCTOR HUGO ÁLVAREZ VELÁSQUEZ
RECTOR
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE AYSÉN




SELIM JULIO ALBERTO CARRASCO LOBO
MINISTRO DE FE


Centro de Formación Técnica Aysén
CFT Estatal
Región de Aysén

Distribución:

- Archivo Oficina de Partes CFT Región de Aysén
- Dirección Económica y Administrativa CFT Región de Aysén
- Dirección Académica CFT Región de Aysén
- Fiscalía CFT Región de Aysén.