

RES EX. N°:

014 - 2023

MAT.:

APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LAS DIVERSIDADES DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA.

Porvenir, 24 de enero de 2023.

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.910, que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; el D.F.L. N° 17 de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena; el D.S. N°248/2019, del Ministerio de Educación, que Nombra al Primer Rector del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena; la Resolución N° 07/2020, del Ministerio de Educación, que Rectifica Decreto Supremo N° 248 de 2019, del Ministerio de Educación, que Nombra al Primer Rector del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena; y la Resolución N° 07 de 2019 y N°14 de 2022, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; Lo indicado en la Ley 21.369 y demás normas legales y reglamentarias aplicables.

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante la ley N°20.910 se crea el Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y Antártica Chilena (el "CFT Magallanes"), como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio;

2.- Que, los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y Antártica Chilena (los "Estatutos") le entregan al Rector la facultad de dirección, organización y administración de todas las actividades de la institución, tanto en el ámbito académico, como administrativo y financiero. En el cumplimiento de su 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;

3.- Que, la misión del CFT Magallanes, es la de impulsar oportunidades de desarrollo para los habitantes de la XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, entregando formación técnica de nivel superior de calidad, integral y permanente, a través de un entorno académico colaborativo, tecnológico e innovador, contribuyendo a los distintos sectores productivos de la XII Región y;

4.- Que, de acuerdo a lo dispuesto en el DFL N° 17, que aprueba los Estatutos del CFT de Magallanes, en su artículo 16° letra a): "Son atribuciones del Directorio: Aprobar las políticas y proyectos que proponga el (la) Rector(a),"

5.- Que la Ley N° 21.369, en su Art. 1° inc.3° que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito académico, el rector del CFT estableció un imperativo legal sobre la materia, señalando que: "Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género."

A su vez, el art. 3° de la citada Ley establece que: "Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo

de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

Dicha política deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.”

6.- Que, mediante acuerdo de sesión extraordinaria N° 11 del Directorio de la casa de estudios, celebrada el 21 de septiembre de 2022, se aprobó el documento presentado por el Rector, que contiene la política integral para la promoción de la equidad de género y el respeto a las diversidades.

RESUELVO:

1 - **APRUEBESE** el documento denominado “**POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LAS DIVERSIDADES DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA**”, cuyo tenor es el siguiente:

POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LAS DIVERSIDADES DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA

1. PALABRAS DE RECTORÍA

El Centro de Formación Técnica de la región de Magallanes y la Antártica Chilena tiene como visión ser una institución referente en la región. Esta visión ambiciosa nos propone estar muy atentos y atentas a las necesidades y desafíos que nos coloca la sociedad actual y nuestro territorio. Nos motiva a ser un agente activo de cambio, de transformaciones y avanzar a paso firme, desde nuestras acciones, esfuerzos y recursos para así lograr un cambio cultural que realmente impacte a las vidas de todas y todos los que habitamos esta región. Tenemos la convicción que esta política es clave para seguir en este propósito.

La implementación de esta política integral representa un momento significativo para nosotros por cuánto va a establecer una guía para el desarrollo de distintas acciones a realizar, también contribuirá sustancialmente a un cambio cultural interno como institución y que se traspasará a nuestro territorio y desde ahí a ser una mejor sociedad.

Tenemos un gran desafío como institución de seguir avanzando en distintos espacios, es nuestra misión y nuestro camino abrir oportunidades de desarrollo integral en un espacio formativo seguro, abierto, equitativo e igualitario para todas y todos las y los habitantes de la región de Magallanes y la Antártica Chilena.

2. INTRODUCCIÓN

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, 21.001, 21.120 y 21.369.

Considerando que, el artículo 1° letra o) de la Ley N° 20.910 crea el Centro de Formación Técnica de la región de Magallanes y Antártica Chilena como persona jurídica de derecho público autónomo, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Así mismo, el Decreto con Fuerza de Ley N° 17 del Ministerio de Educación, en su artículo 2 sobre los fines del Centro de Formación Técnica de la región de

Magallanes, 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, incorporando la formación cívica y ciudadana”; así como el numeral 4 que prescribe “la

formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos”.

Teniendo debidamente en cuenta 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. Así mismo, el reconocimiento del 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, es que para la elaboración de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y el respeto a las Diversidades, del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena se realizó un trabajo colaborativo tanto en el proceso inicial que considera un diagnóstico institucional, como para la confección de este instrumento entre los distintos estamentos institucionales del CFT (estudiantes, docentes y funcionarios) con la Consultora de Género, Fundación Foro Educativo.

Este trabajo consideró la aplicación de una encuesta abierta a toda la comunidad educativa, que identificó los riesgos y prácticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género; la creación de una mesa de redacción participativa asegurando paridad de género y representación equilibrada de los diferentes estamentos del CFT (estudiantes, docentes, funcionarios) y una reunión semanal con los integrantes de la mesa de redacción para revisar los avances de la política integral Promoción de la Equidad de Género, Derechos Humanos y respeto a las Diversidades de nuestra institución.

El diagnóstico institucional obtenido del resultado de las encuestas nos permitió definir el objetivo general y los objetivos específicos de la política tanto en el modelo de prevención, como en el modelo de investigación y sanción.

Teniendo presente lo anteriormente expuesto, el Centro de Formación Técnica de la región de Magallanes reconoce la importancia de garantizar la equidad de género y una cultura institucional libre de violencia y discriminación por lo cual establece su Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades.

2.1. Misión, Visión y Valores que fundan el Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes

MISIÓN

Nuestra misión es impulsar oportunidades de desarrollo para los habitantes de la región de Magallanes entregando formación técnica de nivel superior de calidad, integral y permanente, a través de un entorno académico colaborativo, tecnológico e innovador, contribuyendo a los distintos sectores productivos de la región.

VISIÓN

Ser reconocidos en la región de Magallanes como una Institución de Educación Superior referente por su calidad en la formación de técnicos de nivel superior, con un sello innovador y con aportes reales al desarrollo regional y a la movilidad social de sus estudiantes.

VALORES INSTITUCIONALES

Comprometidos con la Calidad para asegurar de forma permanente procesos y resultados que satisfagan las necesidades de las y los estudiantes, de su entorno y del sector productivo y social.

Colaborar por el Desarrollo Regional como eje central del desarrollo interno de la comunidad educativa y de los vínculos de la institución con su medio.

Resiliencia para impulsar la **Formación Integral** que permita reconocer en la situación adversa personal, profesional e institucional, oportunidades de desarrollo y de superación que motiven su adaptación al cambio.

Responsabilidad Social y Ambiental que redirija el desarrollo regional y personal. Valor y actitud institucional que fomente una mirada de formación integral y de desarrollo regional.

Innovación como Enfoque en la resolución de problemas. Valor y actitud para trabajar por la calidad de la formación y el desarrollo regional.

3. PRINCIPIOS GUÍAS QUE FORMAN LA POLÍTICA INTEGRAL EN MATERIA DE GÉNERO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Los principios guías que forman la presente Política para la Promoción de la Equidad de Género, Derechos Humanos y respeto a las Diversidades 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

A) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), se constituye como uno de los documentos internacionales más importantes dado que reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen “libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (artículo 1). Dichos derechos y libertades son asegurados “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición” (artículo 2).

B) 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”.

C) Convención de Belem do Pará (1994) establece la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La Convención entiende que la violencia contra la mujer puede “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (...), así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Artículo 2, letra b). En el artículo 6 la Convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia la cual considera en la letra a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y en la letra b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

D) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) plantea en su artículo número 56, la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

E) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015) 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

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

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

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

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

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

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

G) 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).4.3. Reglamentos u otros instrumentos que norman/sensibilizan a la comunidad del CFT (Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad)

3.3. Normativa interna del Centro Formación Técnica

El Centro de Formación Técnica Estatal de Magallanes posee distintos instrumentos normativos internos que guardan relación con la prohibición y sanción de conductas constitutivas de violencia de género.

En primer lugar, el **Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad** que norma las relaciones entre trabajadores/as del CFT, en su artículo 14, numeral ii, se considera como conducta indebida de carácter grave y constitutivo de término de contrato el acoso sexual. En tanto, en su artículo 61, letra k prescribe la prohibición de “hacer insinuaciones o realizar acciones de carácter sexual hacia un superior, pares o colegas”, mientras que la letra p establece la prohibición de “utilizar un lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas”. Referente a medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual, en el artículo 68 se establece el derecho de los/las trabajadores/as a denunciar hechos constitutivos de acoso sexual, previo conocimiento y/o padecimiento de este. Así mismo, en el artículo 79

se establece la estricta prohibición del acoso laboral, velando porque al interior de las instalaciones exista un trato deferente, cortés y de respeto (letra a).

En segundo lugar, el Reglamento Académico, que norma las relaciones entre los estudiantes, en su artículo 109 referente a actos contrarios a la comunidad del CFT, letra o) realizar cualquier acto que resulte atentatorio contra la dignidad de algún integrante de la comunidad del CFT, considerando como acciones de este tipo las conductas constitutivas de acoso sexual, de hostigamiento sexual o de violencia sexual o de género. Así mismo, en el Artículo 111, relacionado al derecho de los estudiantes a denunciar hechos de violencia de género que lo afecten o atenten en contra de su dignidad o derechos, y que involucren a otros integrantes de la comunidad CFT; y el derecho y el deber de un estudiante que sea testigo o conozca de situaciones que constituyan o puedan constituir acoso sexual, o violencia sexual o de género, de denunciar dichos hechos.

En tercer lugar, el Reglamento de Ética en su artículo 32 establece el rechazo institucional del acoso sexual entendiéndolo como contrario a la dignidad humana. En cuarto lugar, el Reglamento de Convivencia Estudiantil establece en general en su artículo 3 que dice relación con la infracción de normas de conducta.

Finalmente, el Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral, Ciberacoso y Discriminación Arbitraria, el cual tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, ciberacoso y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados por el CFT.

4. De la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y el respeto a las Diversidades.

4.1. Objetivo General

“Promover una cultura institucional basada en la equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades con el fin de propiciar una comunidad educativa libre violencia de género y discriminación”

4.2. Objetivos Específicos

1. Concientizar a la comunidad educativa respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.
2. Difundir externa e internamente las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades, así como también su Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

4.3. Conceptos Claves

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

4.3.2. Equidad de género. Consiste en lograr una justicia entre los hombres y las mujeres. Para velar por ello suele ser necesario adoptar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales debido a las cuales las mujeres y los hombres no pueden gozar de la igualdad de condiciones. En este sentido, la equidad es un medio y la igualdad, el resultado (UNESCO, 2003).

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

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

4.4. Unidad de Género

Conforme lo establece el Art. 3 de la Ley 21.369, se crea la Unidad de Género, encargada de ejecutar y realizar un seguimiento de la *Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades*. Esta Unidad debe estar integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género y deberá estar dotada de las facultades necesarias para el efectivo desempeño de su tarea, disponiendo del recurso humano y presupuestario suficiente para el fiel cumplimiento de sus funciones.

Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención de la presente Política comprende dos niveles u objetivos específicos con sus respectivas acciones.

Objetivo Específico 1: Concientizar a la comunidad educativa respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades. Ámbito Estamento Estudiantil

1.1. Acción 1: Incorporación de contenidos de derechos humanos, especialmente los relacionados a violencia y discriminación de género, en módulo de Formación Ciudadana, el que se incorporará paulatinamente en los programas académicos de TNS.

1.2. Acción 2: Realización de talleres, campañas, seminarios, charlas, otros en materia de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

1.3. Acción 3: Capacitación periódica a los/las estudiantes en prevención de violencia de género y respeto a las diversidades.

1.4. Acción 4: Preparación de estudiantes como monitores para el acompañamiento en situaciones de violencia de género.

1.5. Acción 5: Realización de inducción anual a estudiantes de primer año respecto a *Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades* y su Protocolo asociado. **Ámbito Estamento Administrativo**

1.6. Acción 1: Realización de inducción anual hacia administrativos respecto a *Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades* y su Protocolo asociado.

1.7. Acción 2: Coordinación de proyectos colaborativos entre carreras y socios estratégicos mediante la Unidad de Género en materia de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

Ámbito Estamento Docente

1.8. Acción 1: Realización de inducción anual a docentes respecto a *Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades* y su Protocolo asociado.

Ámbito Vinculación con el Medio y Comunicaciones

1.9. Acción 1: Levantar redes colaborativas con socios colaboradores que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en el ámbito de violencia de género para realizar derivaciones oportunas de las presuntas víctimas del CFT.

1.10. 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 equidad de género, derechos humanos y diversidades.

Objetivo Específico 2: Difundir externa e internamente las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades, así como también su Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

Ámbito Vinculación con el Medio

2.1. Acción 1: Creación de campañas comunicacionales sistemáticas en donde se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

2.2. Acción 2: Difusión a nivel externo de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

Ámbito Comunicación Interna

2.3. Acción 1: Difusión a nivel interno de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

2.4. Acción 2: Revisión de los canales comunicativos internos para resguardar la circulación de información libre de estereotipos.

Mecanismo de monitoreo y evaluación de su impacto

La Unidad de Género será la encargada de elaborar un mecanismo de monitoreo y evaluación de impacto de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género del CFT Estatal de Magallanes que permita realizar un control sistemático a la ejecución de la misma y que facilite la identificación de las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género y los niveles de riesgo de dichas acciones en la comunidad del CFT.

Para tal efecto y con la finalidad de realizar este diagnóstico institucional de forma periódica, deberá efectuar entre otras acciones, encuestas semestrales aplicables a todos los estamentos que forman parte del CFT debiendo implementar indicadores de seguimiento de las encuestas semestrales y de cualquier otro instrumento de medición, que permita evaluar los efectos directos o indirectos de la implementación de la política y que además permita medir su ejecución.

Modelo de Investigación y Sanción

El Modelo de Investigación y Sanción de la presente Política está definido en el Protocolo de actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica de la Región Magallanes y la Antártica Chilena, que regula el desarrollo de las investigaciones y aplicación de sanciones ante denuncias sobre conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, que se generen entre la comunidad del Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

El objetivo del Protocolo de actuación ante denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica de la Región Magallanes y la Antártica Chilena es adoptar medidas que sean conducentes a prevenir, erradicar, investigar y sancionar 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 al Centro de Formación Técnica de la Región Magallanes y la Antártica Chilena.

Bibliografía

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-nosexista_onumujeres.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2003). Marco de aplicación de la estrategia de integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la UNESCO, 2002-2007.

Leyes

Ley N° 20.005, 8 de marzo de 2005

Ley N° 18.834, 16 de marzo de 2005

Ley N° 20.370, 12 de septiembre de 2009

Ley N° 20.609, 24 de julio de 2012

Ley N° 20.910, 29 de marzo de 2016

Ley N° 21.120, 10 de diciembre de 2018

Ley N° 21.153, 3 de mayo de 2019

Ley N° 21.369, 15 septiembre de 2021

Decretos

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

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

2.- **GESTIÓNENSE**, por la Dirección Académica y la Dirección Económica y Administrativa, las medidas pertinentes para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente resolución.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



CHRISTIAN ELÍAS QUEZADA RUIZ

RECTOR

**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE MAGALLANES
Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA**



FISCAL

CQR/OCB/JCP/NOM/LAA/laa

Distribución:

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