

**APRUEBA POLITICA INTEGRAL CONTRA
LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN
DE GENERO DEL CENTRO DE
FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN
DEL MAULE.**

Linares, 13 de Septiembre de 2022

RESOLUCIÓN EXENTA: N° 185-2022

VISTOS:

- 1.- Ley 20.910, Publicada con fecha 29 de Marzo 2016, del Ministerio de Educación que crea quince centros de Formación Técnica Estatales.
- 2.- Ley 21.369 de fecha 15 de septiembre de 2021, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
- 3.- Decreto con Fuerza de Ley N°6 Publicado con fecha 7 de Enero de 2017 que Establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.
- 4.- D.F.L. N°1, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo.
- 5.- Decreto N° 76 de 2021 del Ministerio de Educación que Nombra a la Rectora del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule a Doña Encarnación del Tránsito Pérez Pérez.
- 6.- Resolución N° 7 de 26 de marzo de 2019 de Contraloría General de la República, que fijan Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.

CONSIDERANDOS:

1.- La necesidad de contar con una política integral contra Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género que permita ***Contribuir a la erradicación de la violencia y discriminación de género en el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule, mediante acciones institucionales de promoción, prevención, atención y reparación a afectadas/os, medidas sancionatorias y mecanismos que permitan construir un ambiente educativo seguro, sustentado en relaciones igualitarias, y libre de toda manifestación de violencia, desigualdad y discriminación y que permita en específico :***

- a. Promover una cultura institucional basada en la igualdad de género, la no discriminación y el buen trato.
- b. Desarrollar un modelo de prevención basado en acciones institucionales que posibiliten transformaciones culturales y relacionales, y que permitan generar conciencia activa sobre la problemática de la violencia y discriminación de género.
- c. Establecer un modelo de investigación, sanción, protección y reparación frente a situaciones constitutivas de violencia y discriminación de género, que resguarde los derechos de las personas afectadas y les permita resignificar sus vivencias, y otorgue garantías de debido proceso a las partes involucradas.

2.- Que, ante la necesidad de dar cumplimiento al imperativo legal consagrado en la Ley 21.369, nuestra institución establece una política de manera participativa con miras a regular, prevenir, investigar sancionar y reparar conductas referidas al Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género.

3.- Decreto N° 002-2018 (4-07-2018), que aprueba Reglamento de Convivencia Estudiantil del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

4.- Decreto N° 003-2018 (03-08-2018) aprueba Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

5.- Decreto N° 003-2019 (08-08-2019) aprueba texto coordinado y sistematizado Reglamento de actividades docentes, derechos y deberes de estudiantes.

6.- Que, el Artículo N°8 letra A) y B) del Decreto con Fuerza de Ley N°6 de fecha de Publicación 7 de enero de 2017 que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, en el cual confiere las Atribuciones a la Rectora en cuanto a Dirigir y Administrar el Centro de Formación Técnica de la Región del Maule y dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional tales como decretos, reglamentos y resoluciones;

7.- Acta de Sesión Ordinaria N° 004-2022 de fecha 13 de septiembre de 2022, del Directorio de la Institución, en la cual fue aprobada por unanimidad la **“Política Integral Contra la Violencia y la Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule”**, dando cumplimiento con ello a lo establecido en la Ley 21.369 y los dispuesto en el artículo 16° letra a) del D.F.L. N° 6, Estatuto del C.F.T. de la Región del Maule, que señala entre las atribuciones del directorio el aprobar las políticas tendientes a dar cumplimiento a los fines de la institución.

RESUELVO:

1) **APRUÉBASE** la “Política Integral Contra la Violencia y la Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule”, la cual es del siguiente tenor:

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DEL MAULE

I. CONTEXTO GENERAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL:

El Estado de Chile ha suscrito diversos compromisos relacionados con la eliminación de todo tipo de discriminación y violencia en contra de las mujeres.

Entre ellos destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, 1979)¹, cuyo protocolo facultativo fue aprobado por el Congreso en Chile recientemente, en diciembre de 2019, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).²

La CEDAW contiene una definición de discriminación hacia la mujer la cual considera toda diferencia de trato basada en el sexo que sitúe a las mujeres en una posición de desventaja e impida el pleno reconocimiento de sus derechos humanos tanto en el ámbito público como en el privado. El Comité CEDAW también ha establecido que esta definición de discriminación comprende además toda forma de violencia hacia la mujer.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994) señala expresamente la relación existente entre la discriminación y la violencia contra las mujeres, indicando que esta es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, reconociendo además el

¹ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

² https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/historias_de_leyes?per=1990-2006&id=Historia_DL1640



derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, el cual incluye el derecho a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas en una sociedad libre de estereotipos de género.

La Convención de Belém do Pará enfatiza el deber de los Estados parte de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia y discriminación contra las mujeres en todos los espacios, ya sean públicos o privados, lo que conlleva la obligación de los organismos e instituciones del Estado de adoptar todas las medidas que sean necesarias para dicho fin.

Como marco de referencia se encuentran además los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, expresados en la Agenda 2030³ entre cuyos 17 objetivos para erradicar la pobreza y la desigualdad, el quinto se enfoca específicamente en el desarrollo de las mujeres y en “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, en tanto que el cuarto ODS, dice relación con la educación, “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, junto con “asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior, incluida la enseñanza universitaria, de calidad y de coste asequible”.

Por su parte, la Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995),⁴ incorpora marcos conceptuales y recomendaciones en la perspectiva de asegurar a las mujeres y niñas una vida sin violencia.

A nivel nacional, los movimientos feministas de los últimos años surgen en respuesta a los hechos de violencia de género presentes en nuestra sociedad y que históricamente han sido invisibilizados y naturalizados, siendo esto parte de la violencia estructural que se presenta en distintas instituciones públicas y privadas, problemática de la cual la Educación Superior no está exenta.

En las Instituciones de Educación Superior (IES), como en otros espacios, ocurren hechos de discriminación, sexismo y violencia de género, que muchas veces se expresan de manera indirecta o simbólica. Al interior de las instituciones se reproducen normas y prácticas sociales que, si bien en apariencia son neutrales, en sus efectos excluyen o lesionan los derechos fundamentales de las personas.

El Observatorio contra el acoso en Chile, en su informe “Radiografía del acoso sexual en Chile” del año 2020⁵, arroja cifras alarmantes para la Educación Superior. Dicho estudio señala que el 12,07% del total de personas consultadas indica haber sufrido Acoso Sexual Educativo y el 34, 1% declaró haber sufrido alguna situación de acoso sexual mientras estudiaba.

³ <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>

⁴ <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

⁵ Observatorio contra el acoso Chile (2020). “Radiografía del acoso sexual en Chile: primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso”. Recuperado de <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>



En este contexto, en el mes de septiembre de 2021 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 21.369⁶ que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las IES, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, como también proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la Educación Superior.

En atención a los antecedentes previamente señalados, a través de la presente Política el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule asume un compromiso como institución del Estado de promover espacios seguros y libres de toda forma de violencia y discriminación por razones de género, para garantizar el pleno respeto a los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para cada persona que conforma su comunidad educativa.

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA:

El objetivo general de la presente política es ***“Contribuir a la erradicación de la violencia y discriminación de género en el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule, mediante acciones institucionales de promoción, prevención, atención y reparación a afectadas/os, medidas sancionatorias y mecanismos que permitan construir un ambiente educativo seguro, sustentado en relaciones igualitarias, y libre de toda manifestación de violencia, desigualdad y discriminación”.***

Como objetivos específicos se encuentran los siguientes:

- d. Promover una cultura institucional basada en la igualdad de género, la no discriminación y el buen trato.
- e. Desarrollar un modelo de prevención basado en acciones institucionales que posibiliten transformaciones culturales y relacionales, y que permitan generar conciencia activa sobre la problemática de la violencia y discriminación de género.
- f. Establecer un modelo de investigación, sanción, protección y reparación frente a situaciones constitutivas de violencia y discriminación de género, que resguarde los derechos de las personas afectadas y les permita resignificar sus vivencias, y otorgue garantías de debido proceso a las partes involucradas.

III. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA:

En concordancia con el compromiso institucional con el pleno respeto a los derechos humanos de todas las personas y la igualdad de oportunidades, son principios rectores de la presente política los siguientes:

- **Igualdad sustantiva:**

De acuerdo a la CEDAW, la Igualdad Sustantiva se refiere al deber de los Estados y sus instituciones de garantizar una igualdad de derecho y de hecho entre mujeres y hombres, es decir, una igualdad tanto en las normas y leyes, como en los hechos y resultados.

⁶ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

La igualdad se refiere de manera simultánea a los siguientes componentes (García Prince, 2008):

- Al principio de equivalencia humana como principio ético.
- A la igualdad de oportunidades, la igualdad de resultados e igualdad de trato.
- A la no discriminación.
- A la incorporación de la dimensión de la diferencia dentro de la igualdad (interseccionalidad).

A través de este principio, la Institución se propone identificar avances y dificultades que se presenten en su interior para el acceso y el trato igualitario a mujeres y hombres, comprometiendo acciones y tareas que propendan a la igualdad sustantiva, con la finalidad de superar discriminaciones y desigualdades que se basen en categorías tales como identidad de género, sexo, orientación y expresión de género.

○ **Perspectiva de género:**

La perspectiva de género es una herramienta aceptada mundialmente y promovida en Chile por distintos organismos públicos y privados, que tiene como finalidad conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres -al igual que las de los hombres- sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en las esferas económicas, políticas y sociales, de modo que hombres y mujeres puedan beneficiarse de ellas igualmente y no se perpetúe la desigualdad.⁷

Con este principio, la Institución se compromete a identificar brechas de género y avanzar en acciones que reduzcan o eliminen prácticas discriminatorias hacia mujeres y población LGBTIQ+.

○ **Respeto y promoción de los derechos humanos:**

Los derechos humanos constituyen aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna y la satisfacción de sus necesidades, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición.⁸

La Institución promoverá el pleno respeto de la dignidad y derechos de todas las personas que la conforman, sin distinciones de género.

○ **Participación:**

La Institución reconoce y valora el aporte de cada una de las personas que integran su comunidad educativa y fomentará los espacios de colaboración para la implementación de la Política Integral, promoviendo una conciencia

⁷ UNICEF, UNFA, PNUD, ONU Mujeres. (1997). Gender Equality, UN Coherence and you. ECOSOC, Conclusiones convenidas 1997/2.

⁸ Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU – 1948.

activa que permita avanzar en la construcción conjunta de espacios educativos seguros, libres de violencia y discriminación de género.

○ **Integralidad:**

La presente política se orienta a la totalidad de la comunidad educativa del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule en cada uno de sus estamentos y en todas las dimensiones de su quehacer, comprometiendo transversalmente a cada integrante de la Institución con los valores institucionales de solidaridad, honradez, excelencia, innovación e inclusión, y con las obligaciones de derechos humanos y principio de igualdad y no discriminación.

IV. PRINCIPALES DEFINICIONES:

Para efectos de la presente política, se entenderá por **Violencia de Género cualquier acción o conducta, basada en el género de una persona, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.**⁹

Asimismo, se entenderá como **Discriminación de Género toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación 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.**¹⁰

Del mismo modo, constituye **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 su dignidad, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual o 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.**¹¹

Para todos los efectos, se considerará al Acoso Sexual como una manifestación de Violencia de Género.

V. MODELOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN:

a. Modelo de Prevención

La Institución implementará un modelo orientado a prevenir situaciones de violencia y discriminación de género, el cual tendrá las siguientes líneas de acción:

○ **Promoción**

Esta línea considera la realización de actividades psicoeducativas permanentes en temáticas de género, derechos humanos, violencia y discriminación de género, normativa legal vigente, consentimiento y otros contenidos que resulten pertinentes para sensibilizar a la comunidad institucional y favorecer la

⁹ Superintendencia de Educación Superior; Circular N° 1, 08 de julio de 2022. Se adecúa el concepto de violencia contra la mujer contemplado en la Convención Belém do Pará para hacerlo aplicable al género.

¹⁰ Superintendencia de Educación Superior; Circular N° 1, 08 de julio de 2022.

¹¹ Superintendencia de Educación Superior; Circular N° 1, 08 de julio de 2022.



comprensión de las causas, manifestaciones y consecuencias de la violencia y discriminación de género, promoviendo la desnaturalización de estas conductas.

Del mismo modo, se implementarán acciones preventivas tales como guías y manuales con lineamientos de conducta, instalación de señalética permanente, espacios de conversación y campañas informativas en fechas y procesos clave, entre otras acciones que resulten del trabajo participativo con la comunidad institucional.

El desarrollo de estas medidas será evaluado anualmente a través de metodologías de seguimiento y evaluación.

○ **Capacitación**

La capacitación comprende un proceso de co-construcción de aprendizajes, con el objetivo de entregar herramientas teóricas y habilidades prácticas para la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y discriminación de género.

Esta línea contempla la planificación, ejecución y evaluación de programas de capacitación permanentes dirigidos a los distintos estamentos de la Institución, en temáticas pertinentes al modelo, e incorporando dichos contenidos en los diferentes planes curriculares de los programas que se imparten.

○ **Seguimiento e información**

Esta línea considera la realización de diagnósticos anuales para conocer la percepción de la comunidad educativa respecto a la seguridad y riesgos presentes en la Institución, estableciendo un sistema de indicadores que permitirá medir avances y focalizar las acciones preventivas.

Se implementará además una estrategia comunicacional anual que permitirá informar a la comunidad institucional acerca de los avances de la presente política y sus instrumentos, plan que contemplará, entre otras acciones, boletines, informes regulares, presentaciones en las diferentes carreras y publicaciones en redes sociales.

b. Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación

De acuerdo a la legislación vigente y a las obligaciones de derechos humanos, la Institución desarrollará un modelo para investigar y sancionar a quienes incurran en hechos constitutivos de violencia y discriminación de género, y para resguardar y reparar a quienes se vean afectadas/os por estos hechos, a través de las siguientes líneas de acción:

○ **Elementos procedimentales**

Para la definición de procedimientos en el marco del modelo de investigación y sanción, se entenderán como base de la presente política las normativas internas de Reglamento de Convivencia Estudiantil y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, además del Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo según corresponda.

Lo anterior es sin perjuicio de la elaboración de protocolos, reglamentos y otros instrumentos con los cuales la Institución complementará y enriquecerá el proceso de implementación de los modelos contenidos en la presente política.



La Institución velará por el cumplimiento de los principios de transparencia, legalidad, oportunidad, eficiencia y eficacia que deben inspirar los actos y resoluciones de la Administración Pública, en todos los procedimientos que se deriven de la implementación del modelo de investigación y sanción.

Asimismo, desplegará todos los esfuerzos para garantizar que dichos procedimientos estén basados en las normas de debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

En tanto, se prestará especial atención a los procedimientos de denuncia a través de la implementación y monitoreo permanente de medidas que faciliten su realización, garanticen su tratamiento reservado, el desarrollo y avance oportuno de las investigaciones; la protección de quienes presenten denuncias evitando la exposición reiterada y la revictimización; y el acceso de las personas denunciadas a las piezas de la investigación según corresponda a la normativa aplicable, además de la posibilidad de presentar alegaciones, descargos y pruebas.

La institución elaborará de manera participativa y en el más breve plazo a contar de la aprobación de la presente política, un Reglamento que regulará aspectos específicos del proceso de denuncia e investigación, definición de conductas sancionables, determinación de sanciones y acciones de acompañamiento, protección y reparación de personas afectadas por hechos de violencia y/o discriminación de género.

Sin perjuicio de lo anterior, la Institución asume un compromiso inmediato con las obligaciones de derechos humanos y desplegará todos los esfuerzos que sean necesarios para la prevención, investigación, sanción, protección y reparación en casos de violencia y/o discriminación de género.

○ **Establecimiento de unidad investigativa**

La Institución dispondrá la creación de una unidad especial e independiente, para garantizar la imparcialidad y evitar que se favorezca o perjudique a alguna de las partes involucradas en función de vínculos de dependencia, amistad, parentesco, enemistad o algún conflicto de interés personal. Esta unidad será la encargada de llevar a cabo las investigaciones que se instruyan a partir de las denuncias recibidas por conductas de violencia y/o discriminación de género, y estará conformada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género.

Dicha unidad deberá entregar el resultado de las investigaciones dentro de un plazo máximo de 30 días hábiles a contar de la fecha de instrucción del proceso investigativo y, si así fuese el caso, una propuesta de sanción o medida de reparación, para que la máxima autoridad institucional resuelva su aplicación.

El alcance de la potestad institucional de investigar y sancionar hechos de violencia y discriminación de género comprende todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o tengan como destinatarias a personas que cursen programas impartidos por la Institución; que desarrollen funciones de docencia, administrativas o de gestión; que ejerzan otras funciones como ayudantías, conferencistas, visitantes, estudiantes en práctica profesional; que presten servicios de aseo, seguridad, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias institucionales.



Dicha potestad se extiende a hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Institución o personas vinculadas a ella, ocurran o no en espacios académicos, especialmente si aquellos hechos afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos institucionales.

Lo anteriormente señalado, así como las disposiciones que contengan los reglamentos y protocolos creados en virtud del presente modelo, operarán sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

○ **Acompañamiento, protección y reparación de personas afectadas**

La institución implementará un sistema de acompañamiento, protección y reparación para las personas de la comunidad educativa que resulten afectadas por hechos constitutivos de violencia y/o discriminación de género, el cual garantizará la confidencialidad del proceso, el acceso de las víctimas a información sobre el avance de las investigaciones, la protección de las personas afectadas durante todo el proceso evitando su revictimización, el acceso a apoyo psicológico y socio jurídico oportuno, entre otras medidas que resulten pertinentes a los principios de la presente política y al compromiso institucional con las obligaciones de transparencia y garantía de derechos humanos que establece la ley.

Se considerarán como medidas de acompañamiento y reparación la suspensión temporal de funciones, la prohibición de contacto o separación temporal, adecuaciones laborales o curriculares, el apoyo psico-socio-jurídico y otras que permitan minimizar el impacto de hechos de violencia y/o discriminación de género en las personas afectadas.

La Institución promoverá iniciativas y espacios de contención para las personas afectadas por hechos constitutivos de violencia y discriminación de género y el fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente a la familia, amistades y compañeras/os de carrera o trabajo.

○ **Difusión**

Con la finalidad de informar y alinear con la presente política a toda persona que se vincule con la Institución a cualquier título, la presente política y las normativas que de ella deriven serán incorporadas expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios y cualquier otro instrumento que se celebre.

Del mismo modo, la Institución velará por la participación del personal docente, administrativo, funcionariado y estudiantado en actividades de orientación, capacitación y/o perfeccionamiento en las temáticas que considera la Política Integral, así como en instancias para la revisión periódica de la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención.

VI. UNIDADES RESPONSABLES:

La Institución dispondrá la creación de dos unidades dependientes de la Coordinación de Equidad de Género, de acuerdo a la siguiente estructura:

- *Unidad de Prevención*, responsable de la implementación de políticas, planes, protocolos, reglamentos y otros instrumentos que apunten a la erradicación de la violencia y discriminación de género en el espacio educativo.

- *Unidad de Investigación y Acompañamiento*, responsable de llevar a cabo los procesos de recepción de denuncias, investigación y sanción de hechos constitutivos de violencia y discriminación de género, y gestión del sistema de acompañamiento, protección y reparación de personas afectadas.

Dichas unidades estarán integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género; contarán con recursos humanos y presupuestarios para el efectivo cumplimiento de su tarea y se avocarán a sus funciones de forma permanente.

El trabajo colaborativo y la coordinación intersectorial serán parte de las estrategias que ambas unidades desarrollarán para un mejor desempeño de su labor, vinculándose con instancias tales como la Comisión de Convivencia Estudiantil, Unidad de Desarrollo Estudiantil, Secretarías Regionales Ministeriales y otros servicios públicos y organizaciones de la sociedad civil.

VII. INSTRUMENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

A partir de la aprobación de la presente política, se crearán de manera participativa distintos instrumentos normativos y de consulta que favorecerán la implementación de los modelos enunciados y contribuirán a su adecuada comprensión e internalización por parte de la comunidad educativa.

Estos instrumentos serán, entre otros:

- a. Reglamento institucional para situaciones constitutivas de violencia y discriminación de género.
- b. Guía con orientaciones para la primera acogida en casos de violencia y discriminación de género.
- c. Guía de buen trato.
- d. Orientaciones para la investigación con perspectiva de género.

La Institución promoverá y facilitará la difusión de la política y todos los instrumentos que de ella deriven, disponiendo de los recursos tecnológicos y comunicacionales para que estos sean accesibles y se incorporen a la actividad cotidiana de la comunidad educativa.

VIII. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

Con el propósito de asegurar que la elaboración, evaluación y modificación de los planes, protocolos, reglamentos y otros instrumentos que contempla la presente política tengan carácter participativo, se conformará una Mesa de Género triestamental que represente de manera equilibrada a los distintos estamentos de la Institución y con paridad de género.

La autoridad promoverá la participación de la comunidad educativa en la Mesa de Género, a través de la convocatoria y diálogo permanente con las y los representantes de los diferentes estamentos, otorgando las facilidades necesarias para el desarrollo de su labor.

IX. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

La Institución realizará un seguimiento y monitoreo a la implementación de la presente política a través de herramientas de control de gestión y metodologías participativas que serán implementadas anualmente.

Asimismo, la Mesa de Género se encargará de la realización de actividades como encuentros, jornadas y espacios de diálogo, para conocer la percepción de la comunidad educativa sobre los avances de la implementación de la política y recoger sus inquietudes cotidianas.

La Institución avanzará en un sistema de estadísticas e indicadores con enfoque de género para contribuir a la gobernanza de datos, lo que permitirá visibilizar desigualdades, orientar la toma de decisiones, retroalimentar la gestión y aportar a la mejora continua.

X. CONSIDERACIONES FINALES

La implementación de la presente política corresponderá a la Coordinación de Equidad de Género, unidad que trabajará coordinadamente con el equipo directivo y con las demás unidades que conforman la Institución.

La presente política debe implementarse de manera armónica con las normativas internas y en el marco de las disposiciones que establece la Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las Instituciones de Educación Superior.

La comunidad educativa en su totalidad debe colaborar en la implementación de la política, asumiendo un compromiso y participación activa desde los distintos espacios en los cuales cada integrante se desenvuelve.

La presente política será revisada y sancionada cada dos años por el Directorio del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule.

2) IMPLÉMENTESE Política Integral Contra la Violencia y la Discriminación de Género del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

3) INFÓRMESE a las instituciones públicas correspondientes como a la comunidad educativa del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.



ENCARNACIÓN PÉREZ PÉREZ
Rectora
Centro de Formación Técnica Estatal
Región del Maule

