



APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DEL CFT DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS.

DECRETO EXENTO Nº 6

LA UNIÓN, 14 SEPTIEMBRE 2022

VISTOS: Lo dispuesto en el Título III “De la Probidad Administrativa” y el artículo 24 del D.F.L. Nº 1/19.653, de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley Nº 20.910, que crea quince centros de formación técnica estatal; la Ley Nº 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 15, de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los estatutos del CFT Estatal de Los Ríos; el Decreto Nº 55, de marzo de 2022, del Ministerio de Educación; las Resoluciones Nº 7 y Nº 8, ambas de 2019, de la Contraloría General de la República; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley Nº 20.910 que “Crea quince centros de formación técnica estatales”, dispuso la creación del CFT de la Región de Los Ríos, que tendrá por finalidad la 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, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional.

2. Que, de acuerdo al artículo 2 del D.F.L. Nº 15, de 2017, del Ministerio de Educación, el CFT Estatal de la Región de Los Ríos es una institución de Educación Superior Estatal que tiene como fin la 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.

3. Que, el artículo tercero transitorio, inciso 4, de la ley 20.910 antes mencionada, establece que el CFT estatal deberá presentarse, en un plazo máximo de 6 años, contados desde que comience sus actividades académicas, al proceso de acreditación que establece la ley Nº 20.129 o el instrumento que lo reemplace, y deberá ser acreditada, al menos en las áreas institucional y de vinculación con el medio. En caso de que no se acredite, se procederá a la designación de un administrador provisional, de acuerdo a la ley Nº 20.800.

4. Que, por su parte, la Ley Nº 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, tiene como objetivo “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual”.

5. Que, asimismo, la normativa indicada en el considerando precedente indica 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.

6. Que, por lo antes indicado el CFT de Los Ríos deberá 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.

7. Que, las instituciones de educación superior tienen el plazo máximo de un año para implementar los modelos de prevención y de sanción indicados en la ley, contado desde la publicación de la ley, es decir, hasta el 15 de septiembre de 2022.

8. Que, el artículo 7° de la ley N° 21.369, que regula el acoso sexual y la discriminación de género en las Instituciones de Educación Superior, señala que aquellas que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la presente ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N° 20.129 que establece sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

9. Que, en sesión extraordinaria N° 3, celebrada el 14 de septiembre de 2022, según da cuenta el certificado N° 14 de Ministro de fe, la unanimidad de los integrantes del directorio presentes (7/8) aprobaron la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género del CFT Estatal de la Región de Los Ríos, la cual contiene a su vez el modelo de Prevención y el modelo de Investigación y Sanción, de acuerdo con lo indicado en la normativa indicada en el considerando anterior.

10. Que, de acuerdo a las facultades legales otorgadas,

DECRETO:

1°. APRUEBASE la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género del CFT Estatal de la Región de Los Ríos, que a continuación se indica:

“POLÍTICA INTEGRAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LAS DIVERSIDADES DEL CENTRO FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS

I. Introducción

1.1. Misión, Visión y Valores de la institución

Como Institución creemos en la Integridad, Creatividad, Positivismo y Colaboración como valores guías los cuales se viven transversalmente por toda la comunidad educativa.

Nuestra misión es facilitar el acceso de las personas a una formación pertinente, cercana y global, reducimos barreras geográficas, económicas, sociales y pedagógicas, para acceder a un título Técnico de Nivel Superior o certificado de capacitación, que facilite la trayectoria laboral y favorezca el desarrollo de las personas y del territorio.

Nuestra visión institucional establece ser reconocido como uno de los mejores Centros de Formación Técnica Estatal de Chile, medido por su calidad de enseñanza y por el impacto social y productivo en la comunidad regional de Los Ríos.

En consonancia con el espíritu de la misión y visión, nuestro propósito es otorgar facilidades de acceso a la formación y perfeccionamiento técnico de las personas, para contribuir al desarrollo de la región. Como parte vital de nuestro propósito institucional se posicionan los ejes estratégicos transversalizados en el quehacer de nuestro Centro, a saber:

- a) Oferta formativa pertinente, cercana y global
- b) Calidad, mejora continua y acreditación
- c) Sustentabilidad económica y confianza pública
- d) Cultura positiva de alto desempeño

II. Del Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos y Ley N° 21.369

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.

Teniendo presente que, el artículo 1° letra l) de la Ley N° 20.910 crea el Centro de Formación Técnica de la región de Los Ríos 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° 15 del año 2017, en su artículo 2 sobre los fines del Centro de Formación Técnica de la región de Los Ríos, 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”; 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”.

Reconociendo que, en el artículo 7 del Decreto anteriormente citado se establece que “al (a la) Rector(a) le corresponderá [...] en el cumplimiento de su cometido, deberá velar por el desarrollo coherente, transversal y de excelencia de la institución, estableciendo políticas generales que permitan la consecución de los fines y la plena realización de la misión institucional”; así como en el artículo 16 letra a) se define “son atribuciones del Directorio: a) aprobar las políticas y proyectos que proponga el (la) Rector (a), tendientes a dar cumplimiento a los fines del Centro de Formación Técnica; y f) Aprobar la creación, modificación y/o supresión de unidades administrativas y otros órganos colegiados de carácter consultivo y dictar las reglamentaciones internas de su funcionamiento y sus modificaciones, de acuerdo a la propuesta que realice el (la) Rector (a)”.

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.

Teniendo presente lo anterior, el Centro de Formación Técnica de la Región de Los Ríos reconoce tanto, la importancia de la diversidad inherente que compone su comunidad educativa, así como la necesidad de trabajar por garantizar la igualdad de género, teniendo como horizonte la construcción de una cultura institucional libre de violencia, discriminación y desigualdad de género; por lo cual establece su **Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades**.

2.1. Del Derecho internacional

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.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen “libres e iguales en dignidad y derechos [...] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”.

La 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. Para ello se adoptan todas las medidas apropiadas con el fin

de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre, incluyendo la esfera de la educación (Art. 10.). En particular, en el ámbito educativo, la Convención exige el aseguramiento de condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en: “a) 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 (...)”.

La 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 interpreta 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 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.

El 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”.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015) componen la actual Agenda 2030, 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”. En estrecha relación con el 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”.

2.2. De la Legislación Nacional

La 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”.

La 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”.

La 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.

La Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria, define ésta 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).

La Ley N° 21.120 que reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género, entiende 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.

La Ley N°20.370 General de Educación, plantea 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”.

La 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).

2.3. De la normativa interna del Centro Formación Técnica de la Región de Los Ríos

El Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Ríos posee normativas internas que guardan relación con la prohibición y sanción de conductas constitutivas de violencia de género.

En este sentido, el **Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad**, específicamente en su artículo 36, sobre Obligaciones y Prohibiciones, letra j) plantea “usar en todo momento modales correctos y deferencia para sus compañeros y superiores”. Así mismo, en la letra l) se establece “observar en todo momento y lugar, una conducta correcta y honorable en los recintos de la Institución donde deba prestar sus servicios o desempeñar su trabajo”. Así como también el Título VII sobre investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual, conjunto al Título VIII de Procedimiento de Reclamación de Igualdad de Remuneraciones, artículo 50 relativo al “deber institucional de respetar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro del Centro de Formación Técnica de la región de Los Ríos, eliminando situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el monto de sus remuneraciones y asignaciones”.

Asimismo, en el **Protocolo de Acoso Sexual del CFT de Los Ríos**, se señala que su objeto es “establecer instrucciones para proceder en el caso de la recepción de denuncias por acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y discriminación arbitraria cometidos por funcionarios(as) y/o estudiantes del CFT de Los Ríos, que hayan sido cometidas dentro o fuera de sus recintos en el marco de sus actividades académicas...”

III. De la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades

3.1. Objetivo General

“Garantizar la igualdad de género y el respeto a las diversidades en toda la comunidad del Centro de Formación Técnica de la región Los Ríos con el fin de construir una cultura institucional libre de violencia, discriminación y desigualdad”.

3.2. Objetivos Específicos

Educar a toda la comunidad del Centro de Formación Técnica de la región Los Ríos en materia de igualdad de género y el respeto a las diversidades.

Medir la ejecución de la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades del Centro de Formación Técnica de la región de Los Ríos.

Difundir de forma interna y externa las distintas estrategias y actividades realizadas por el Centro de Formación Técnica de la región Los Ríos en materia de igualdad de género y el respeto a las diversidades, así como también, su Política

Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

3.3. Conceptos Claves que informan la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades

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).

2. Igualdad de género. Se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), s/f).

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. 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).

5. 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).

IV. MODELO DE PREVENCIÓN

4.1 Diagnóstico Institucional.

DIAGNÓSTICO CENTRO DE FORMACIÓN ESTATAL DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS BAJO EL MARCO DE LA LEY N° 21.369

I. Marco Base Conceptual¹

1.1. Discriminación de género - 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 las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

1.2. Desigualdad de género - Diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos. A su vez, estas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres 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.

1.3. Violencia de género - Situaciones y relaciones interpersonales violentas desarrolladas entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, ya sea en la esfera pública o privada en un contexto de relaciones asimétricas de poder. Esta atenta contra la dignidad, trato igualitario e integridad física/psicológica de la persona receptora quien en la mayoría de los casos son

mujeres.

1.3.1. Violencia Física - Todo aquel acto en que se inflige un daño físico a la víctima a través de una agresión directa. Dicho daño puede ser temporal o permanente.

1.3.2. Violencia Psicológica - Si bien a nivel físico puede no existir una agresión, la víctima se ve humillada, minusvalorada y atacada psicológicamente. Esta incluye la presencia de humillaciones, amenazas y coacciones (utilizándose en algunos casos la amenaza de agresión física a la víctima o a allegados), desprecio y desvalorización.

1.3.3. Violencia Sexual - Situaciones en que una persona es forzada o coaccionada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad, o bien en que la sexualidad es limitada o impuesta por otra persona.

1.3.4. Violencia Económica - Basada en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja como medida de coacción, manipulación o con la intención de dañar su integridad.

1.3.5. Violencia Social - Basada en la limitación, control y la inducción al aislamiento social de la persona. Se separa a la víctima de su entorno habitual privándola de redes de apoyo social.

1.3.6. Violencia Simbólica - Se expresa por medio de mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Se consideran comportamientos de **violencia de género**:

1.4. Acoso sexual y/u Hostigamiento sexual - Conducta consistente en realizar, por cualquier medio, insinuaciones y/o requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona receptora y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Los comportamientos de acoso sexual pueden ser:

1.4.1. Físicos - Violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios que incomodan a la víctima. En este plano se incluye el **asedio sexual** asociado a conductas de seguimiento y vigilancia a una persona.

1.4.2. Verbal - Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono, correos electrónicos, mensajería instantánea, publicación en redes sociales, cartas o cualquier otra vía virtual/presencial que representen una ofensa/amenaza para la víctima.

1.4.3. No verbal - Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

1.5. Agresión sexual - Acto de violencia sexual contra otra persona, atacando su libertad sexual que se manifiesta mediante: uso de fuerza, amenaza de uso de fuerza o cualquier otra forma de intimidación o coacción.

1.6. 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.

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

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

1.9. 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.

II. Objetivos para Diagnóstico Organizacional

2.1. Objetivo general: Explorar situaciones de desigualdad, discriminación y violencia de género presentes en las esferas estudiantil, administrativa y académica del Centro de Formación Estatal Región de Los Ríos.

2.2. Objetivos específicos:

1. Identificar coyunturas de desigualdad y discriminación de género que prevalecen en las relaciones al interior de la comunidad educativa.
2. Describir situaciones de violencia de género al interior de la comunidad educativa del Centro de Formación Estatal de la Región de Los Ríos.
3. Analizar la presencia/ausencia de comunicación no sexista al interior del Centro de Formación Estatal de la Región de Los Ríos.

III. Metodología para Diagnóstico Organizacional

3.1. Paradigma de investigación.

El presente estudio es de carácter cuantitativo basado en la recolección y análisis de datos numéricos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Canales, 2006) con el fin de explorar las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia de género presentes en las esferas estudiantil, administrativa y académica del Centro de Formación Estatal de la Región de Los Ríos (CFT en adelante).

3.2. Diseño y tipo de estudio.

Sumado a lo anterior, el estudio se clasifica como descriptivo cuyo foco es describir situaciones/fenómenos sociales en una circunstancia temporal y especial determinada (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). El diseño corresponde a un estudio de caso (Yin, 1994) de carácter exploratorio no probabilístico (Cauas, 2015). Este tipo de diseño se utiliza cuando se busca examinar un fenómeno poco estudiado, o que no ha sido abordado con anterioridad (Cauas, 2015, p. 5) con el fin de relevar tendencias e identificar relaciones potenciales entre variables.

3.3. Universo, muestra y tipo de muestreo.

Para la obtención de los datos se utilizará el muestreo no probabilístico intencional, en donde los elementos seleccionados para la muestra son elegidos a criterio del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Para el presente caso, el universo (N) corresponde al total de docentes (N1=69), funcionarios (N2=45), y estudiantes (N3=764).

En tanto la muestra (n) estará subdividida en tres: 1. total de encuestas válidamente respondidas por docentes; 2. total de encuestas válidamente respondidas por funcionarios; 3. total de encuestas válidamente respondidas por estudiantes.

3.4. Técnica de recolección de datos y variables.

La técnica de recolección de datos corresponderá a la encuesta, la cual comprende un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre variables determinadas en relación a la muestra (Ferrando, 1993; Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se selecciona dicha técnica debido a sus diversas bondades investigativas, dado que permite aplicaciones masivas en un tiempo reducido, facilita la obtención de datos sobre una gran variedad de temas y faculta hacer comparaciones inter- intra grupales (Cea D'Ancona, 2006).

Las variables a considerar son tres: **desigualdad de género, discriminación de género y violencia de género**. Los indicadores asociados a dichas variables se caracterizan por ser de entrada, las cuales diagnostican la presencia de equidad/inequidad entre mujeres y hombres y revelan en dónde/cómo ocurren los fenómenos de discriminación y violencia (Buquet et.al, 2010; Universidad Alberto Hurtado, 2020). Estas se detallan en el Anexo 1 correspondiente a las Tablas 1, 2,3 y 4.

3.5. Tipo diseño de preguntas encuesta.

El tipo de preguntas que compondrá la encuesta serán de carácter cerrada contemplando preguntas dicotómicas, de alternativas múltiples y de escala. Para las escalas se considerarán dos: tipo Likert (Bertram, 2008) y tipo ordinal (Coronado, 2007). Para evitar el sesgo por Respuesta Socialmente Deseable (RSD)¹ las preguntas sensibles, asociadas a la dimensión de violencia de género y discriminación de género, se harán en tercera persona (encuestado como observador). Las preguntas se detallan en el Anexo 2 correspondiente a las Tablas 5,6, 7.

¹ Se entiende como la tendencia a responder de la manera que se espera que sea mejor vista por los demás. Se puede entender como una forma de deseabilidad social (Nadler, Weston y Voyles, 2015).

IV. DATOS GLOBALES Y POR VARIABLES

4.1. A nivel interno del CFT

4.1.1. Datos estamento estudiantil

La muestra total a nivel estudiantil fue de 266 encuestas válidamente contestadas equivaliendo a un 34,8% del universo (N3), de la cual 158 estudiantes se identificaron con la categoría femenina (59%) 107 con la masculina (40%), y 1 con la categoría otro género (0,37%) (Ver Tabla 8).

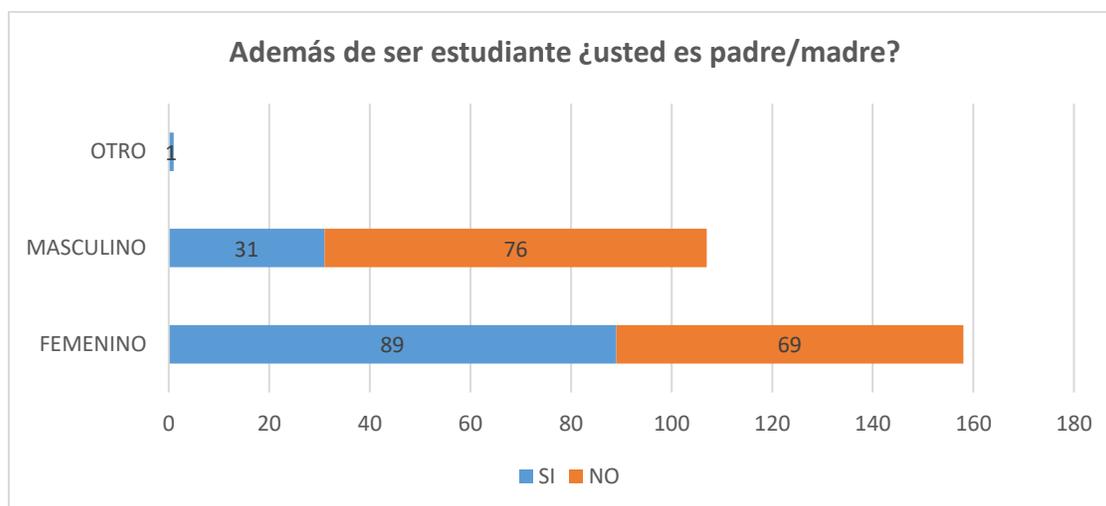
Tabla 8: Muestra total estamento estudiantil por variable de género

GENERO	TOTAL	%
FEMENINO	158	59%
MASCULINO	107	40%
OTRO	1	0,37%
TOTAL	266	100%

Respecto al número de estudiantes que son padre/madre, y paralelamente estudian, 89 estudiantes de la categoría femenina declararon ser madre (33%), mientras que 31 estudiantes de la categoría masculina expresaron ser padre (12%) y 1 perteneciente a la categoría otro género (0,37%).

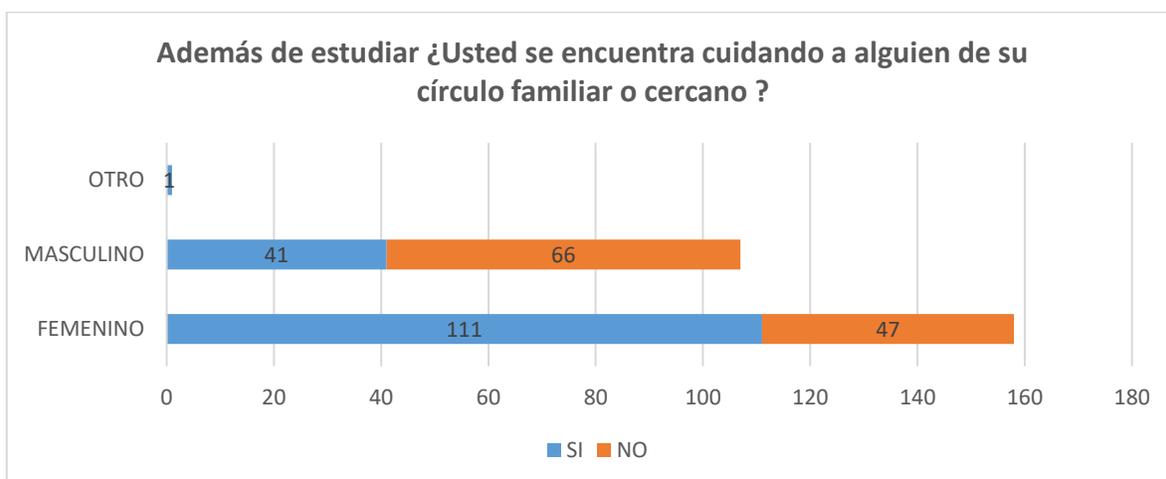
Por otra parte, 69 estudiantes de la categoría femenina declararon no ser madre (26%), en tanto los estudiantes de la categoría masculina 76 (29%) declararon no ejercer paternidad (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Proporción de estudiantes que son madres/padres y estudian dividido por género



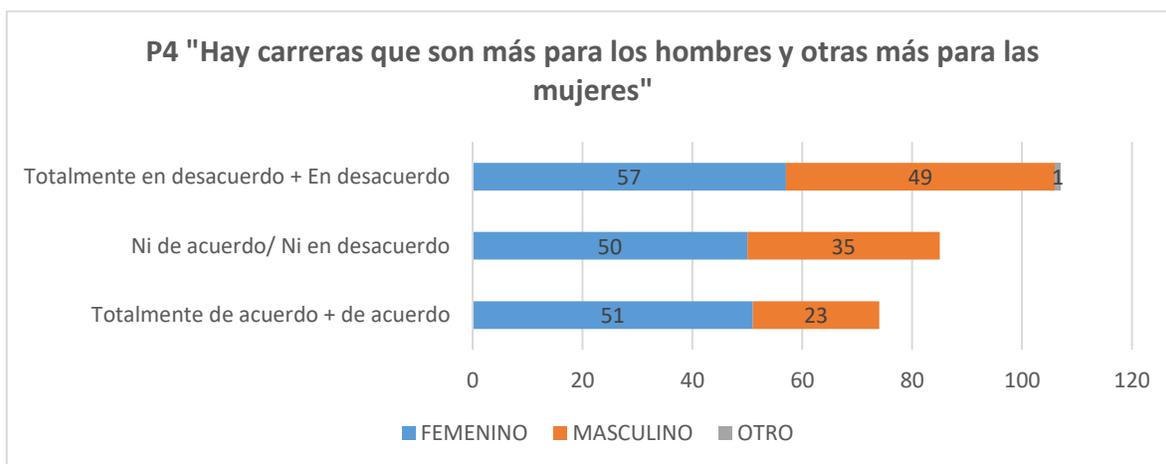
Referente al número de estudiantes que son cuidadores informales, 111 estudiantes de la categoría femenina declararon ejercer labores de cuidado informal (42%), 41 estudiantes de la categoría masculina expresaron ejercer dicha labor (15%) y 1 de la categoría otro (0,37%). En tanto, respecto a quienes manifestaron no ejercer labores de cuidado informal, 47 corresponden a la categoría femenina (18%), y 66 a la masculina (25%) (Ver Gráfico 2).

Gráfico 2: Proporción de estudiantes que son cuidadores informales dividido por género



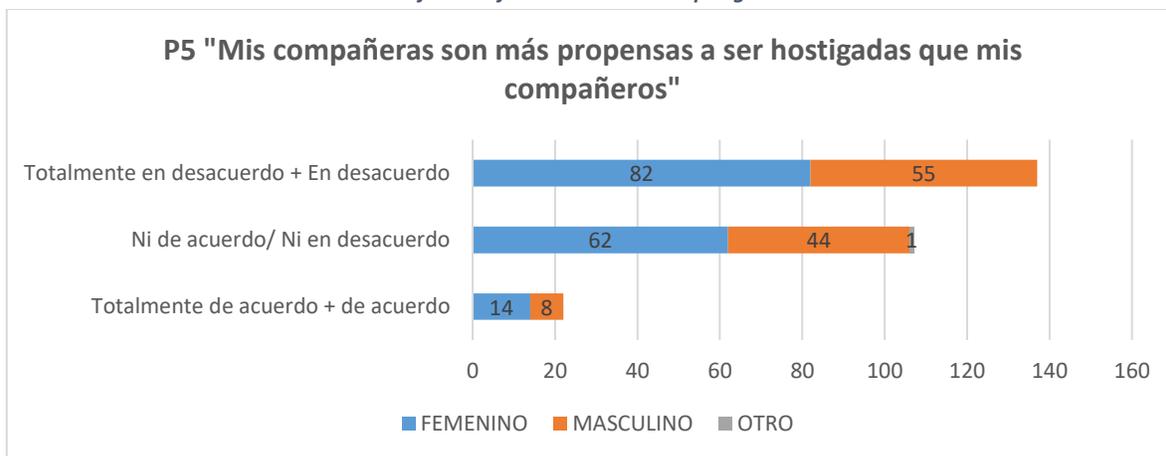
En relación al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Hay carreras que son más para los hombres y otras más para las mujeres", la cual expresa un estereotipo de género, 51 corresponden a la categoría femenina (19%) y 23 a la categoría masculino (8,6%). En tanto, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 50 corresponden a la categoría femenino (19%), y 35 al masculino (13%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 57 corresponden a la categoría femenina (21%), 49 a la categoría masculino (18%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 3).

Gráfico 3: Afirmación P4 dividida por género



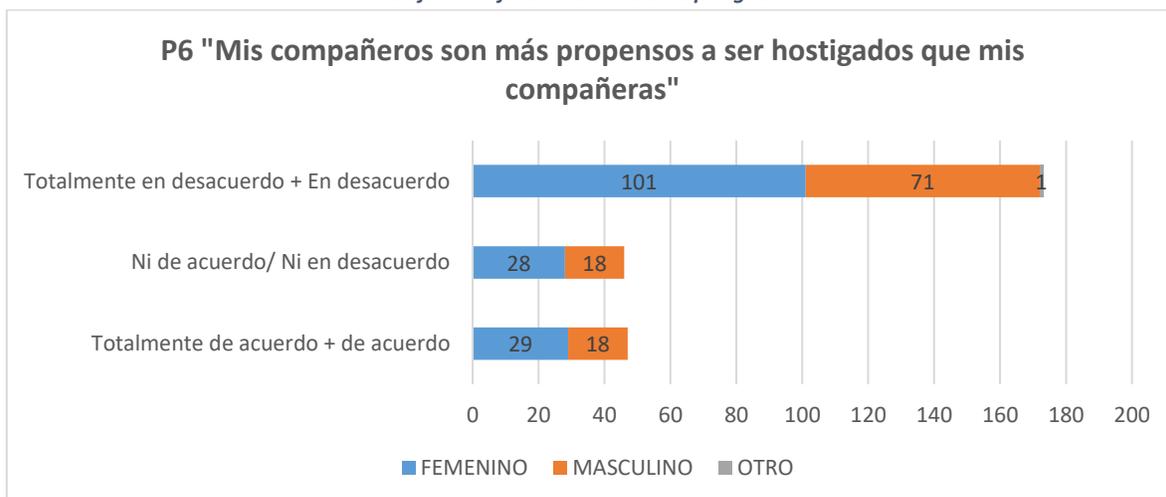
En relación al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Mis compañeras son más propensas a ser hostigadas que mis compañeros", la cual mide la percepción de vulnerabilidad del género femenino frente al hostigamiento, 14 corresponden a la categoría femenina (5,2%), y 8 al masculino (3%). En tanto, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 62 se adscriben a la categoría femenino (23%), 44 al masculino (17%) y 1 a otro (0,37%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 82 corresponden a la categoría femenino (31%), y 55 al masculino (21%) (Ver Gráfico 4).

Gráfico 4: Afirmación P5 dividida por género



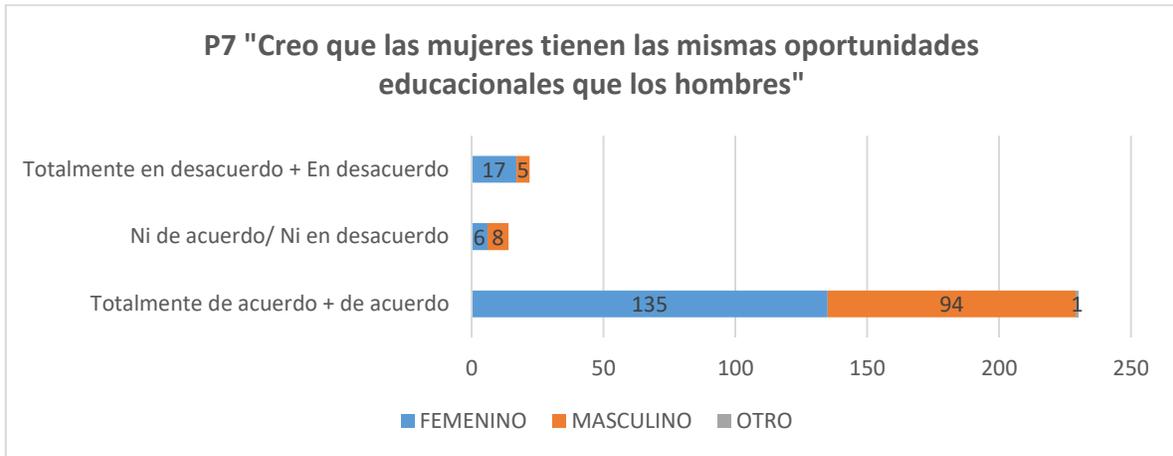
Respecto al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación “*Mis compañeros son más propensos a ser hostigados que mis compañeras*”, la cual mide la percepción de vulnerabilidad del género masculino frente al hostigamiento, 29 corresponden a la categoría femenino (11%) y 18 a la masculina (6,7%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 28 corresponden a la categoría femenino (11%) y 18 al masculino (6,7%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 101 pertenecen a la categoría femenino (38%), 71 a la masculina (27%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 5).

Gráfico 5: Afirmación P6 dividida por género



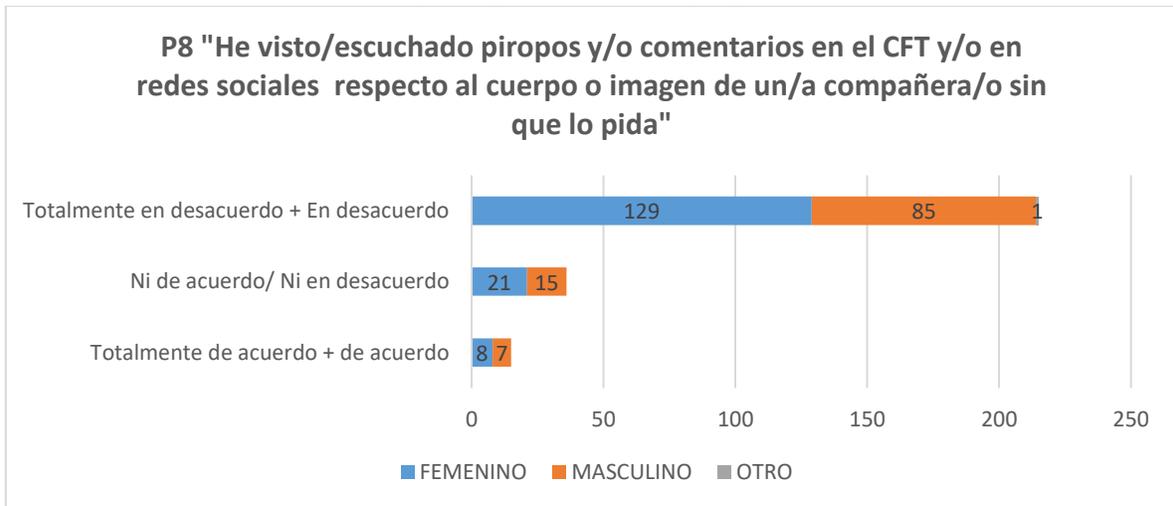
En relación al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación “*Creo que las mujeres tienen las mismas oportunidades educacionales que los hombres*”, la cual mide Discriminación de género percibida en el espacio estudiantil, 135 corresponden a la categoría femenina (51%), 94 al masculino (35%) y 1 a otro (0,37%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 6 se adscriben a la categoría femenina (2,2%) y 8 a la masculina (3%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, la categoría femenina sumó 17 (6,3%) y 5 al masculino (1,8%) (Ver Gráfico 6).

Gráfico 6: Afirmación P7 dividida por género



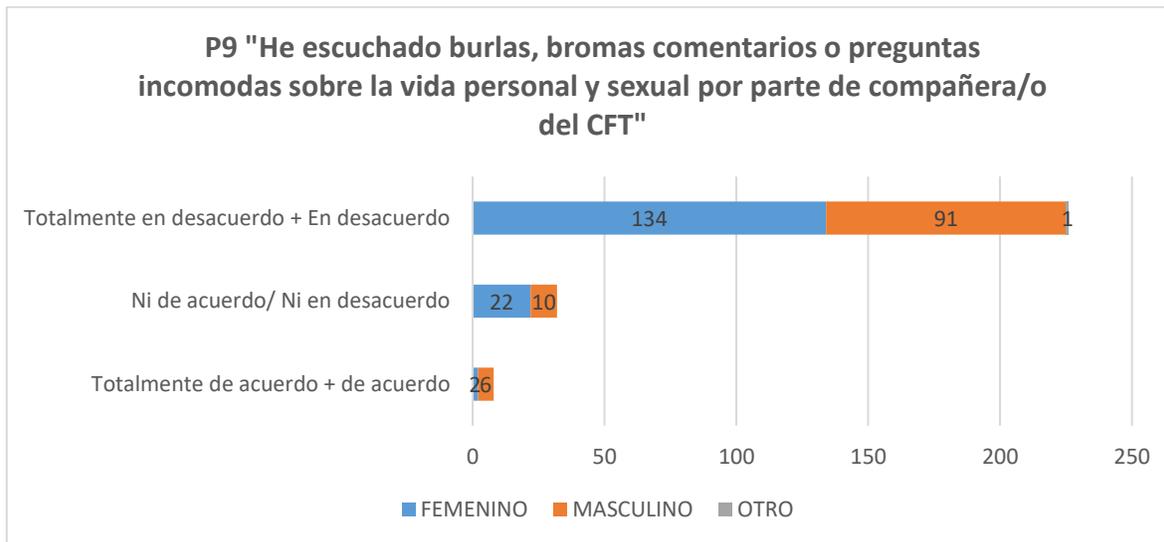
Referente al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He visto/escuchado piropos y/o comentarios en el CFT y/o en redes sociales respecto al cuerpo o imagen de un/a compañera/o sin que lo pida", 8 corresponde a la categoría femenino (3%), y 7 al masculino (2,6%). En tanto, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, la categoría femenina sumó 21 (7,8%), en tanto que masculino sumó 15 (5,6%). Por su parte, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 129 corresponden a femenino (48%), 85 al masculino (32%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 7).

Gráfico 7: Afiración P8 dividida por género



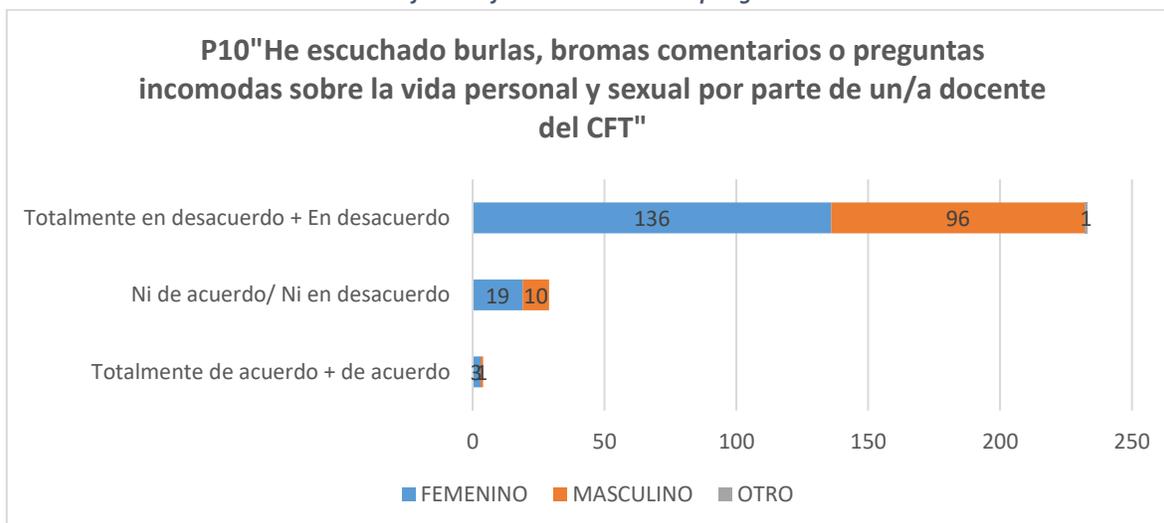
En relación al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre la vida personal y sexual por parte de compañera/o del CFT", 2 corresponden a la categoría femenino (0,7%), y 6 al masculino (2%). En tanto, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, la categoría femenina sumó 22 (8,2%), en tanto que al masculino 10 (3,7%). Por su parte, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 134 corresponden a femenino (50%), 91 al masculino (34%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 8).

Gráfico 8: Afiración P9 dividida por género



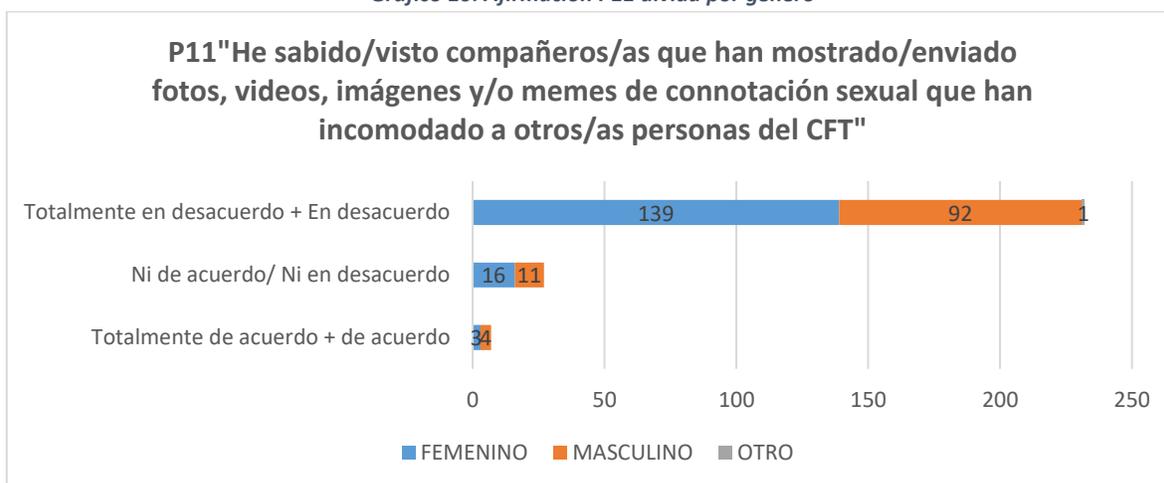
Referente al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado burlas, bromas comentarios o preguntas incomodas sobre la vida personal y sexual por parte de un/a docente del CFT", 3 corresponde a la categoría femenino (1%) y 1 al masculino (0,37%). En tanto, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, un total de 19 respuestas corresponden a la categoría femenino (7%) y 10 al masculino (3,7%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 136 corresponden a femenino (51%), 96 al masculino (36%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 9).

Gráfico 9: Afirmación P10 dividida por género



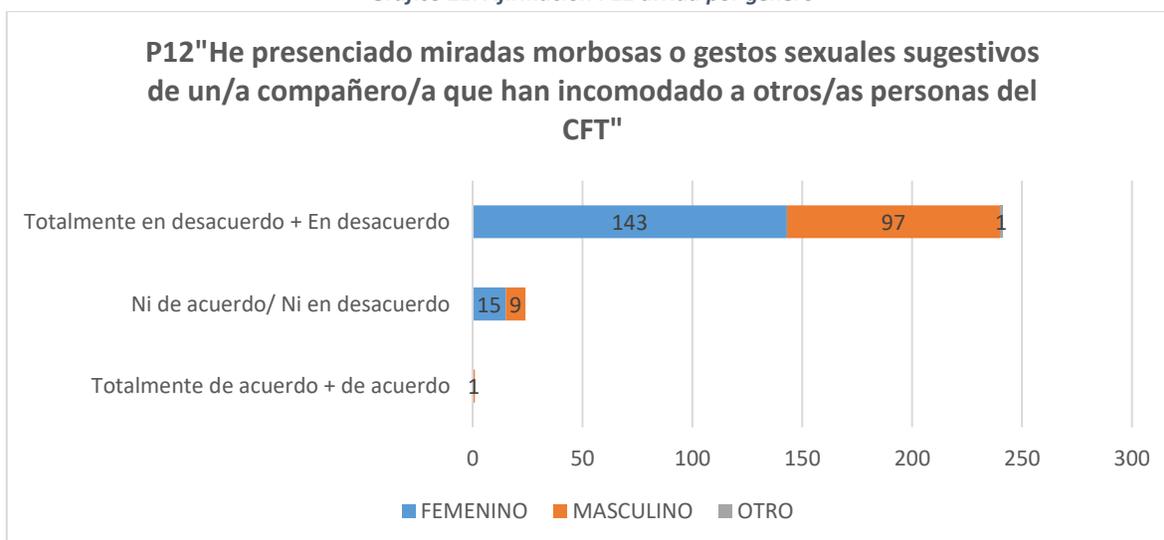
En relación al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He sabido/visto compañeros/as que han mostrado/enviado fotos, videos, imágenes y/o memes de connotación sexual que han incomodado a otros/as personas del CFT", 3 de la categoría femenina registró respuesta (1%) y 4 de la masculina (1,5%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 16 corresponden a la categoría femenino (6%) y 11 al masculino (4,1%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 139 corresponden a femenino (52%), 92 a la masculina (35%) y 1 a otro (0,3%) (Ver Gráfico 10).

Gráfico 10: Afirmación P11 dividida por género



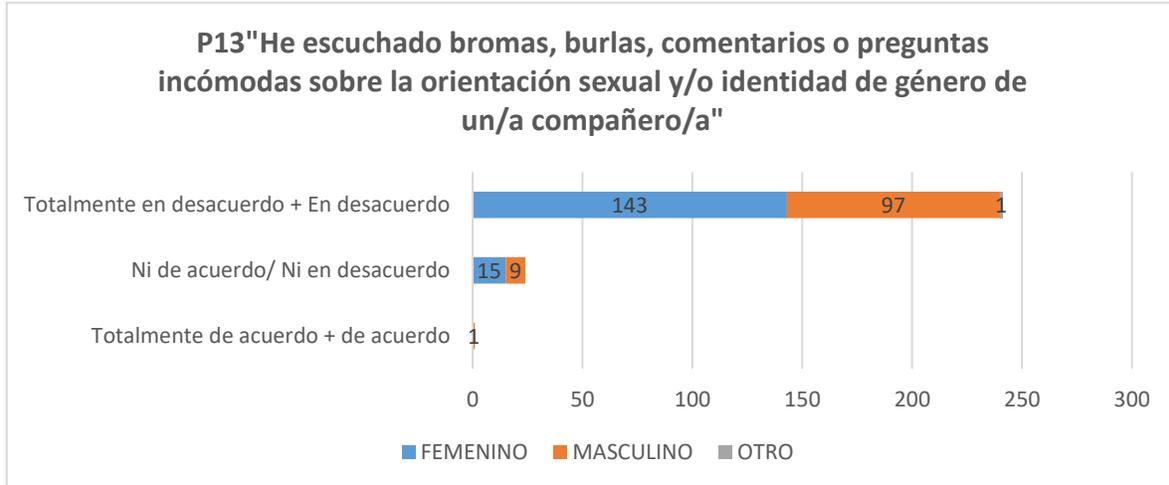
Respecto al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He presenciado miradas morbosas o gestos sexuales sugestivos de un/a compañero/a que han incomodado a otros/as personas del CFT", 1 corresponde a la categoría masculina (0,37%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 15 corresponden a la categoría femenino (5,6%) y 9 a la masculina (3,3%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 143 pertenecen a la categoría femenino (54%), 97 a la masculina (36%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 11).

Gráfico 11: Afirmación P12 dividida por género



Referente al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado bromas, burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género de un/a compañero/a, 1 corresponde a la categoría masculina (0,3%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 15 corresponden a la categoría femenino (5,6%) y 9 a la masculina (3,3%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 143 pertenecen a la categoría femenino (54%), 97 a la masculina (34%) y 1 a otro (0,3%) (Ver Gráfico 12).

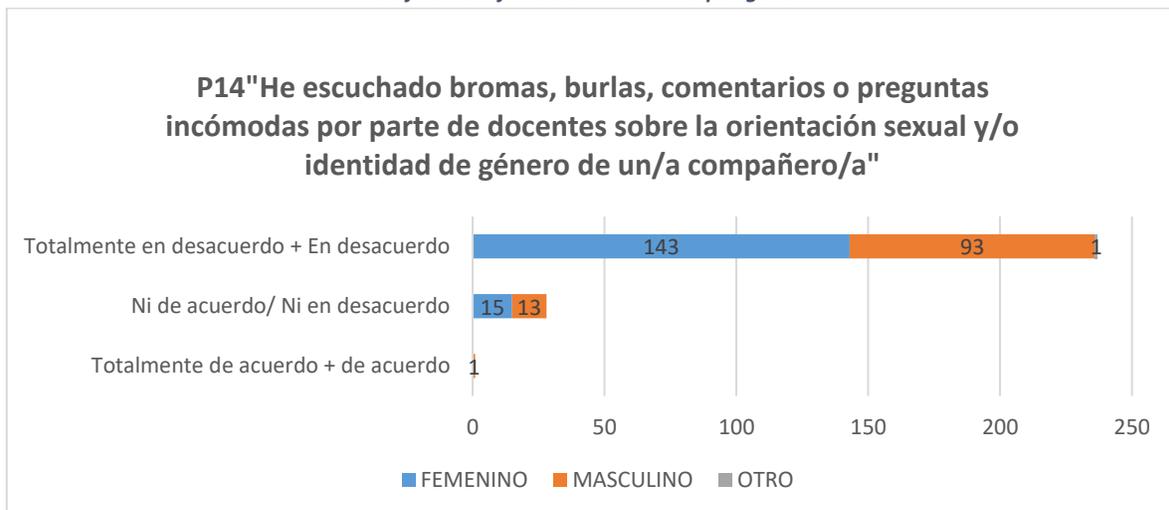
Gráfico 12: Afirmación P13 dividida por género



En relación al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación " *He escuchado bromas, burlas, comentarios o preguntas incómodas por parte de docentes sobre la orientación sexual y/o identidad de género de un/a compañero/a*, 1 corresponde a la categoría masculina (0,37%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 15 corresponden a la categoría femenino (5,6%) y 13 a la masculina (4,8%).

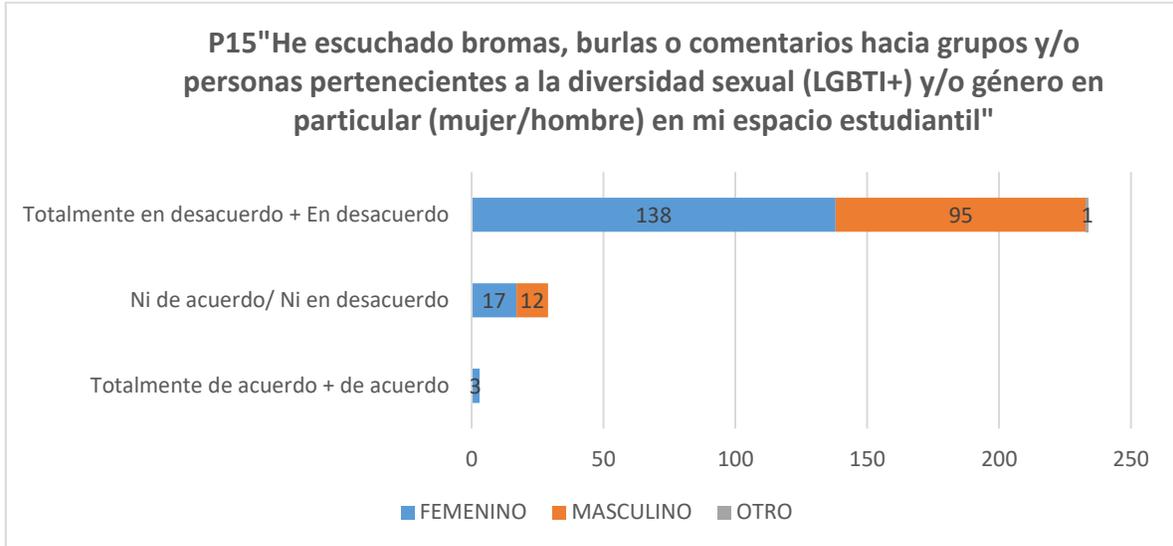
Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 143 pertenecen a la categoría femenino (54%), 93 a la masculina (35%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 13).

Gráfico 13: Afirmación P14 dividida por género



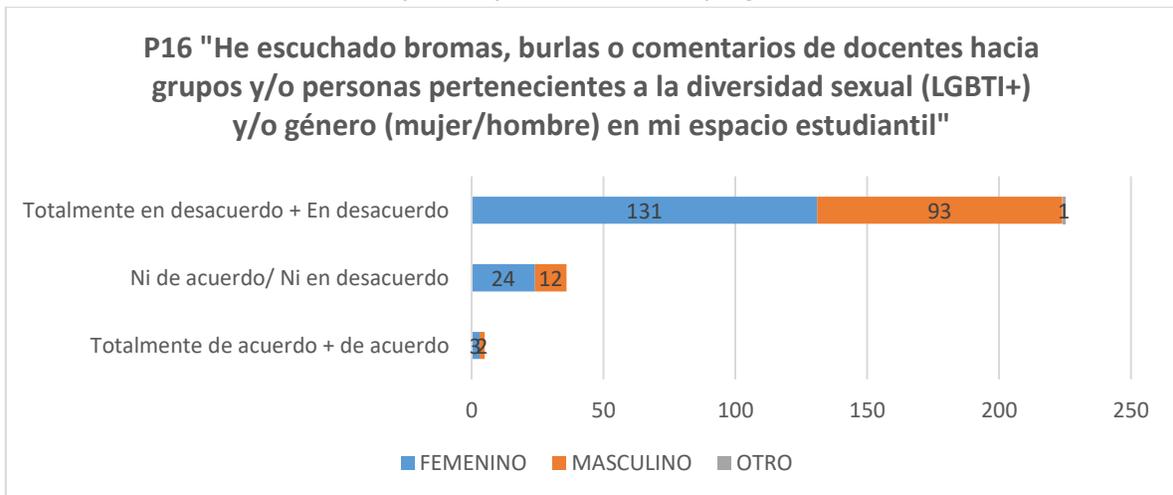
Respecto al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación " *He escuchado bromas, burlas, comentarios o preguntas incómodas por parte de docentes sobre la orientación sexual y/o identidad de género de un/a compañero/a*", 3 corresponde a la categoría femenina (1%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 17 corresponden a la categoría femenino (6,3%) y 12 a la masculina (4,5%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 138 pertenecen a la categoría femenino (52%), 95 a la masculina (36%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 14).

Gráfico 14: Afirmación P15 dividida por género



Referente al número de estudiantes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado bromas, burlas o comentarios de docentes hacia grupos y/o personas pertenecientes a la diversidad sexual (LGBTI+) y/o género (mujer/hombre) en mi espacio estudiantil", 3 corresponde a la categoría femenina (1%) y 2 a la masculina (0,7%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, de estos 24 corresponden a la categoría femenina (9%) y 12 a la masculina (4,5%). Finalmente, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 131 pertenecen a la categoría femenina (49%), 93 a la masculina (35%) y 1 a otro (0,37%) (Ver Gráfico 15).

Gráfico 15: Afirmación P16 dividida por género



4.1.2. Datos estamento Funcionarios

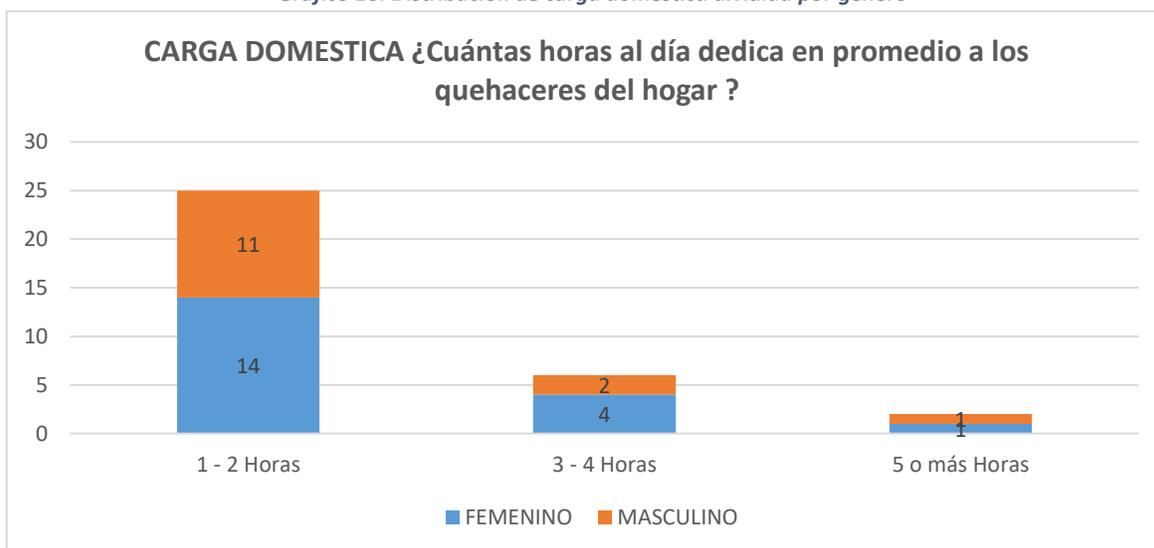
La muestra total a nivel funcionario/as fue de 33 encuestas válidamente contestadas, lo cual representa el 73% del total del universo (N2), de la cual 19 se identificaron con la categoría femenina (57,5%), y 14 con la masculina (42%) (Ver Tabla 9).

Tabla 9: Muestra total estamento Funcionarios/as por variable de género

GENERO	TOTAL	%
FEMENINO	19	57,5%
MASCULINO	14	42%
TOTAL	33	100%

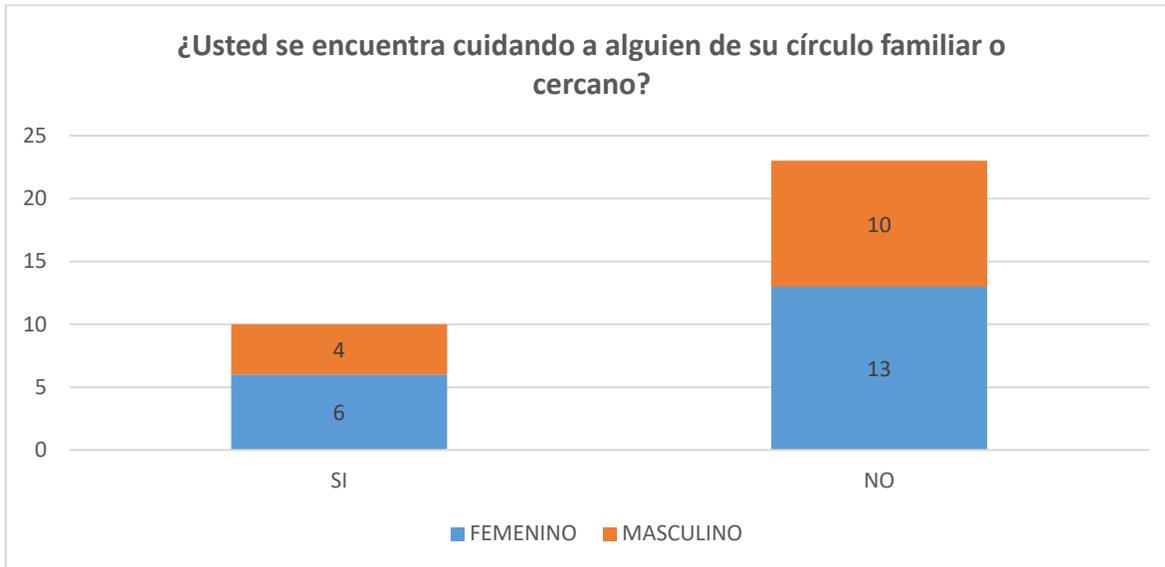
Respecto a las horas promedio destinadas a la carga doméstica, el tramo de 1 – 2 horas se distribuye en 14 personas de la categoría femenina (42%), y 11 de la categoría masculina (33%). En tanto, el tramo de 3 – 4 horas, se distribuye entre 4 personas de la categoría femenina (12%) y 2 de la masculina (6%). En el tramo de 5 – más horas se observa que el género femenino y masculino cuentan con 1 respuesta (3% respectivamente) (Gráfico 16).

Gráfico 16: Distribución de carga doméstica dividida por género



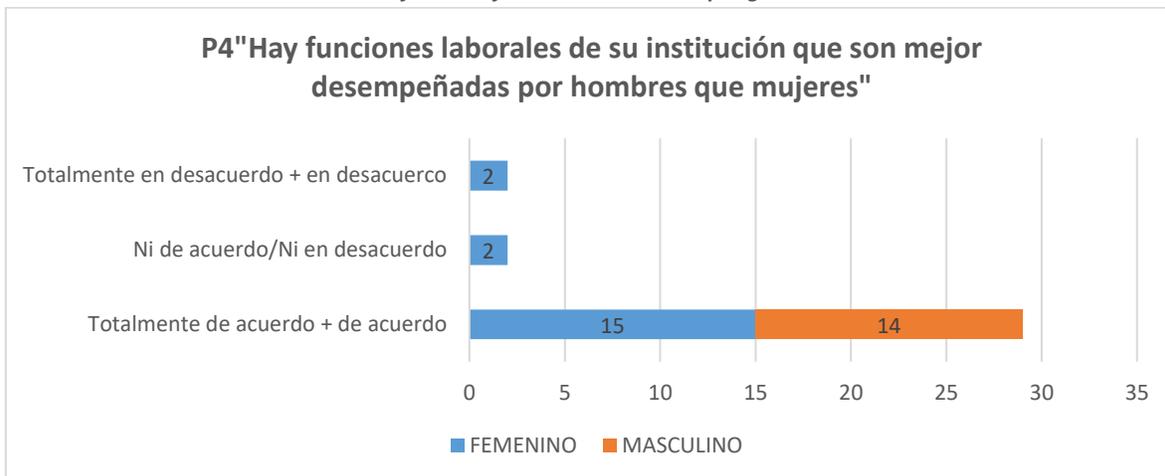
En cuanto al cuidado informal, 6 perteneciente a la categoría femenina declararon realizar cuidados informales (18%), seguidas por 4 persona de la categoría masculina (12%). Por cuanto quienes declararon no realizar cuidados informales, el género femenino cuenta con 13 personas (39%) mientras que el masculino con 10 (30%) (Gráfico 17).

Gráfico 17: Cuidado Informal dividido por género



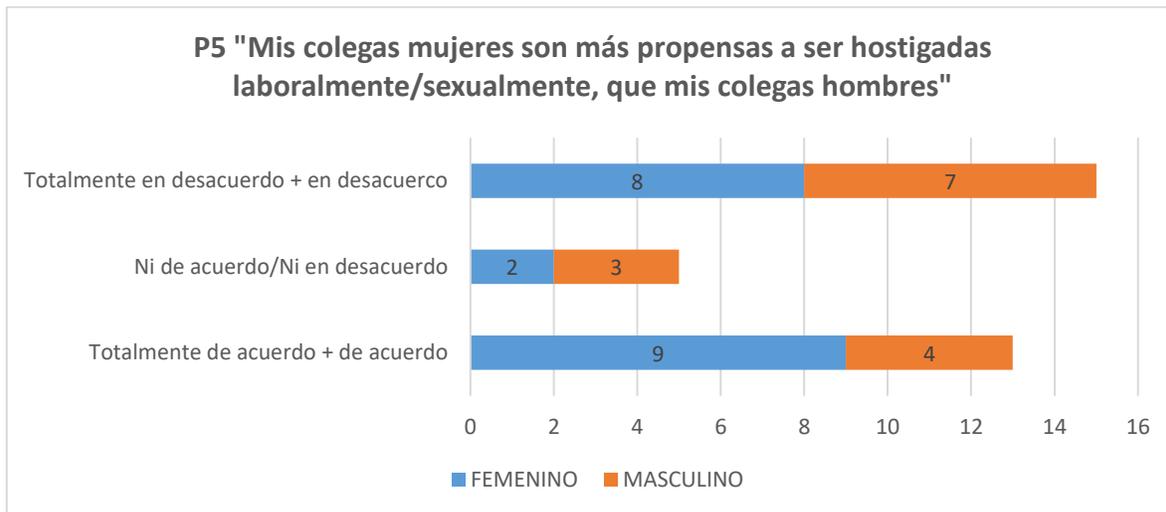
En relación al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación " *Hay funciones laborales de su institución que son mejor desempeñadas por hombres que mujeres*", 15 corresponden a la categoría femenina (45%) y 14 a la masculina (42%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponden a la categoría femenina (6%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el género femenino sumó 2 con dicha preferencia (6%) (Ver Gráfico 18).

Gráfico 18: Afirmación P4 dividido por género



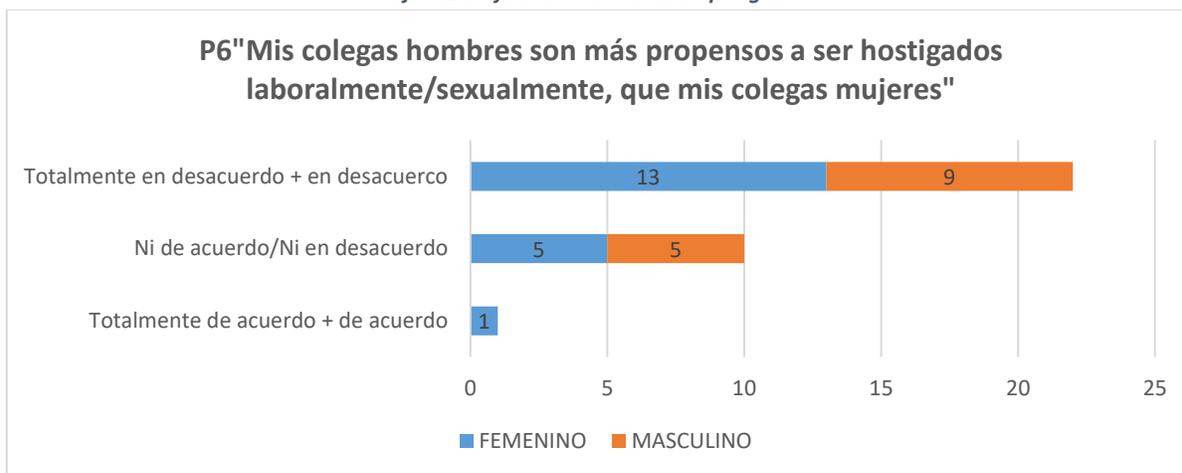
Por cuanto al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación " *Mis colegas mujeres son más propensas a ser hostigadas laboralmente/sexualmente, que mis colegas hombres*", 9 corresponden a la categoría femenina (27%), y 4 al masculino (12%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenino (6%) y 3 al masculino (9%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 8 corresponden a la categoría femenina (24%) y 7 al masculino (21%) (Ver Gráfico 19).

Gráfico 19: Afirmación P5 dividido por género



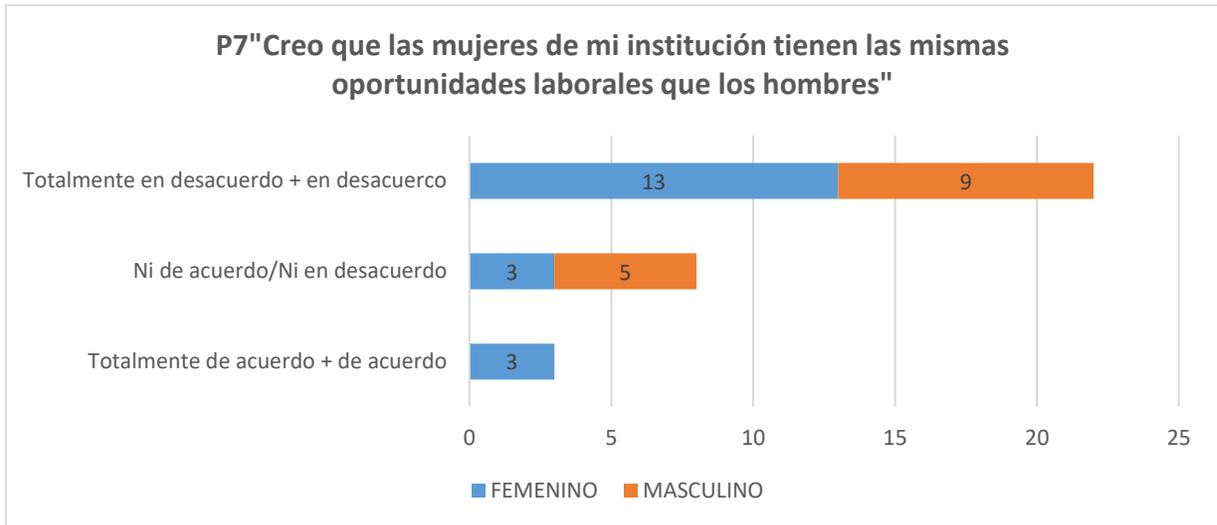
Respecto al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Mis colegas hombres son más propensos a ser hostigados laboralmente/sexualmente, que mis colegas mujeres", 1 corresponde a la categoría femenina (3%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 5 corresponden a la categoría femenina (15%) y 5 a la masculina (15%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 13 corresponden a femenina (39%) y 9 al masculino (27%) (Ver Gráfico 20).

Gráfico 20: Afirmación P6 dividido por género



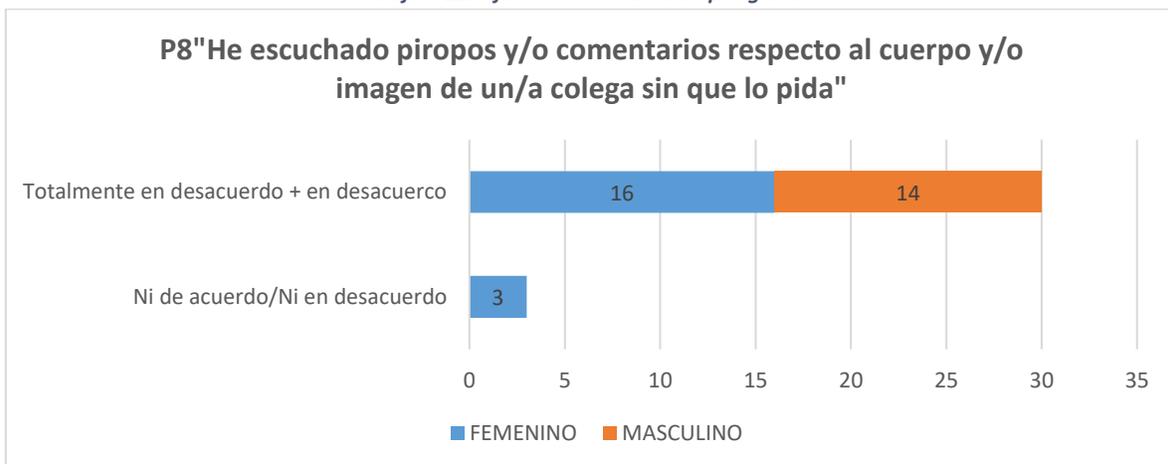
En relación al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Creo que las mujeres de mi institución tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres", 3 corresponden a la categoría femenina (9%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponden a la categoría masculina (9%) y 5 a la masculina (15%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 13 corresponde a la categoría femenina (39%) y 9 a la masculina (27%) (Ver Gráfico 21).

Gráfico 21: Afirmación P7 dividido por género



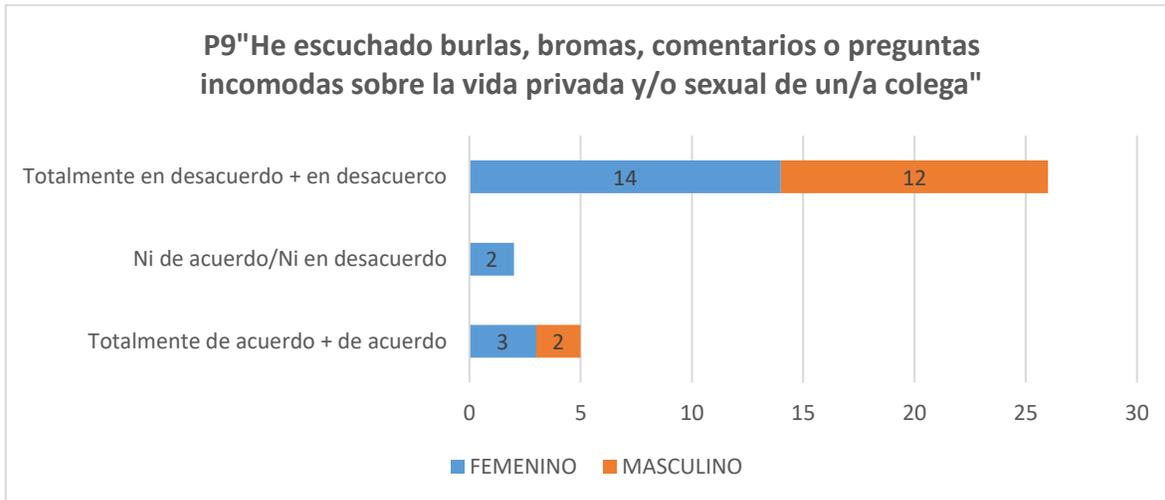
Referente al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado piropos y/o comentarios respecto al cuerpo y/o imagen de un/a colega sin que lo pida", no se registraron preferencias. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponden a la categoría femenina (9%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 16 corresponden a femenino (48%) y 14 al masculino (42%) (Ver Gráfico 22).

Gráfico 22: Afirmación P8 dividido por género



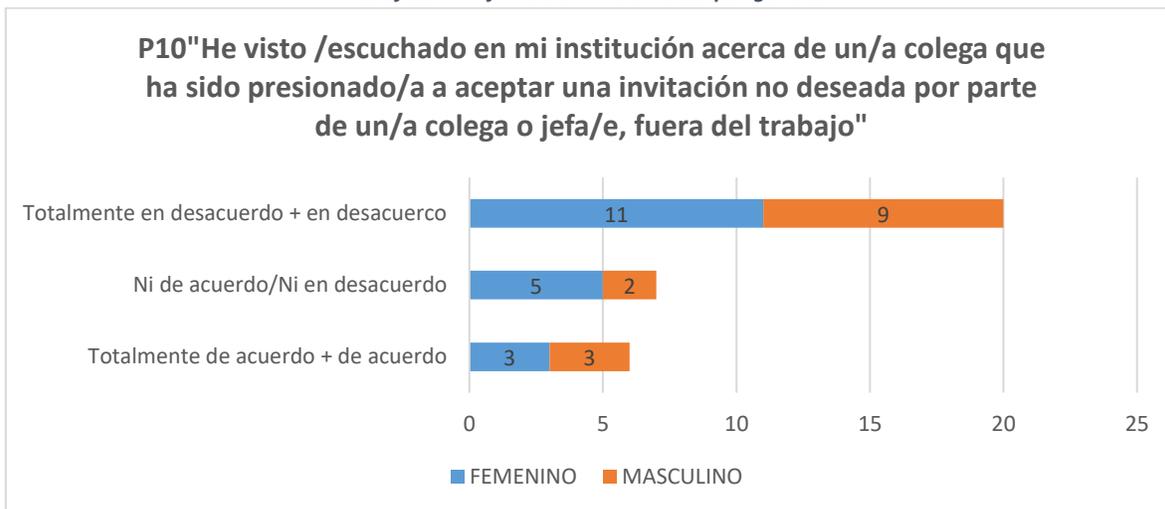
En relación al número de funcionario/as – académico/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida privada y/o sexual de un/a colega", 3 corresponden a la categoría femenina (9%) y 2 al masculino (6%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenina (6%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 14 corresponden a femenino (42%) y 12 al masculino (36%) (Ver Gráfico 23).

Gráfico 23: Afirmación P9 dividido por género



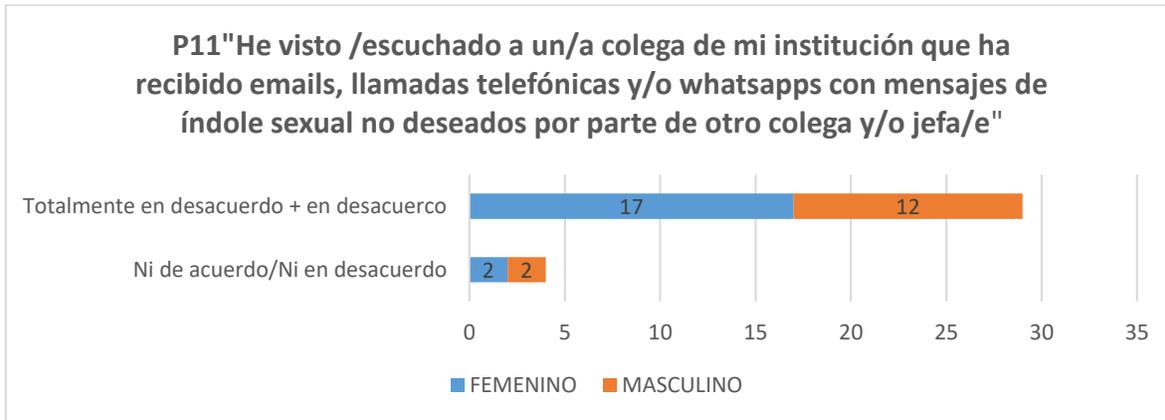
Respecto al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He visto /escuchado en mi institución acerca de un/a colega que ha sido presionado/a aceptar una invitación no deseada por parte de un/a colega o jefa/e, fuera del trabajo", 3 corresponden a la categoría femenina y masculina (9% respectivamente). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 5 corresponden a la categoría femenina (15%) y 2 a la masculina (6%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 11 corresponden a femenino (33%), y 9 al masculino (27%) (Ver Gráfico 24).

Gráfico 24: Afirmación P10 dividido por género



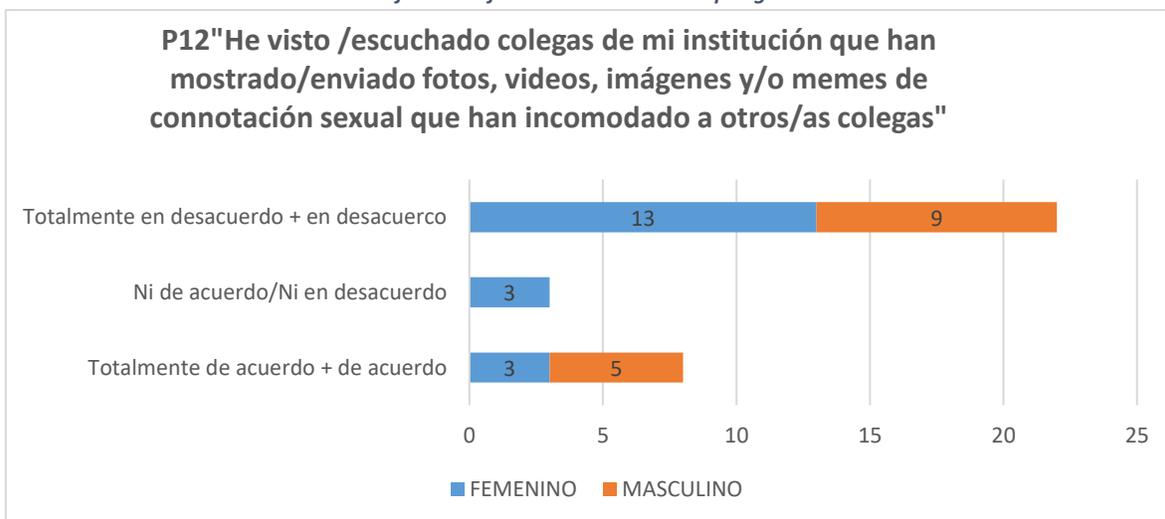
En relación al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He visto /escuchado a un/a colega de mi institución que ha recibido emails, llamadas telefónicas y/o whatsapps con mensajes de índole sexual no deseados por parte de otro colega y/o jefa/e", no se registraron preferencias. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponden a la categoría femenina y 2 a la masculina (6% respectivamente). Por cuanto quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 17 corresponden a femenino (52%) y 12 al masculino (36%) (Ver Gráfico 25).

Gráfico 25: Afirmación P11 dividido por género



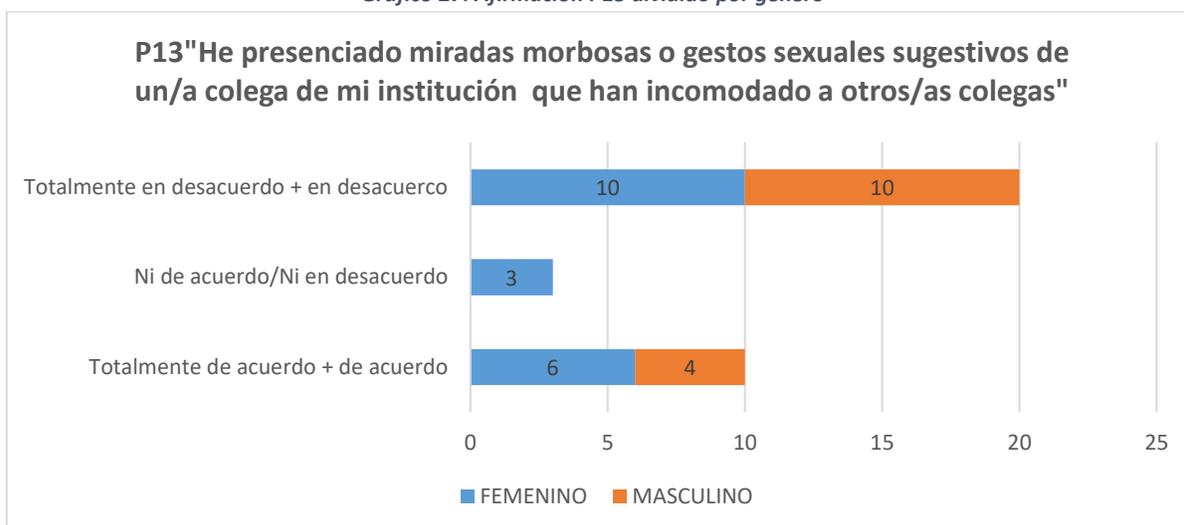
Referente al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He visto /escuchado colegas de mi institución que han mostrado/enviado fotos, videos, imágenes y/o memes de connotación sexual que han incomodado a otros/as colegas", 3 corresponden a la categoría femenina (9%) y 5 a la masculina (15%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponden a la categoría femenina (9%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 13 corresponden a femenino (39%), y 9 al masculino (27%) (Ver Gráfico 26).

Gráfico 26: Afirmación P12 dividido por género



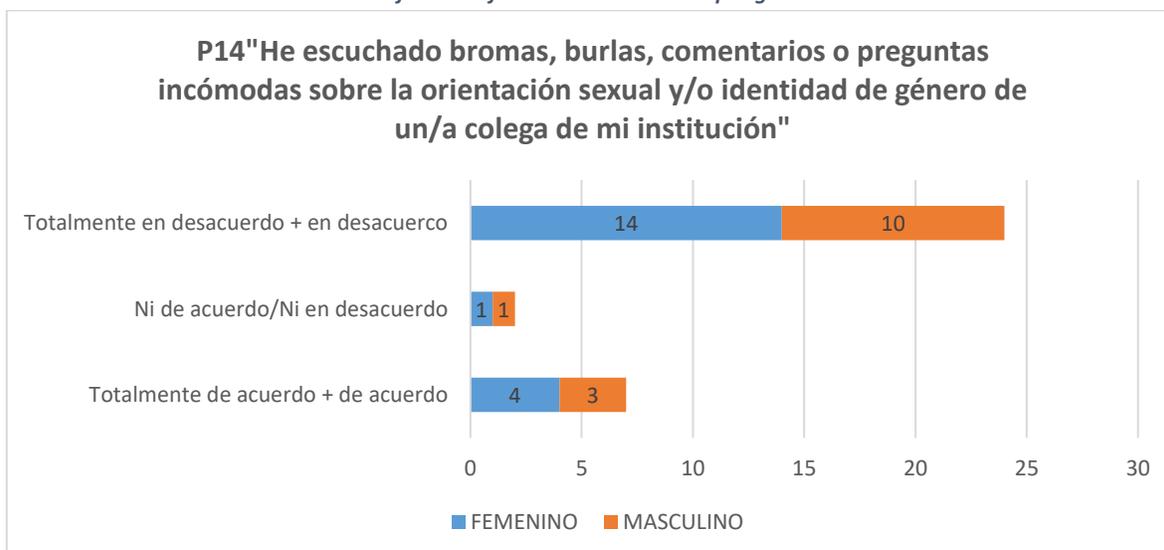
Respecto al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He presenciado miradas morbosas o gestos sexuales sugestivos de un/a colega de mi institución que han incomodado a otros/as colegas", 6 corresponden a la categoría femenina (18%) y 4 a la masculina (12%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponden a la categoría femenina (9%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 10 corresponden a femenino y masculino (30%) (Ver Gráfico 27).

Gráfico 27: Afirmación P13 dividido por género



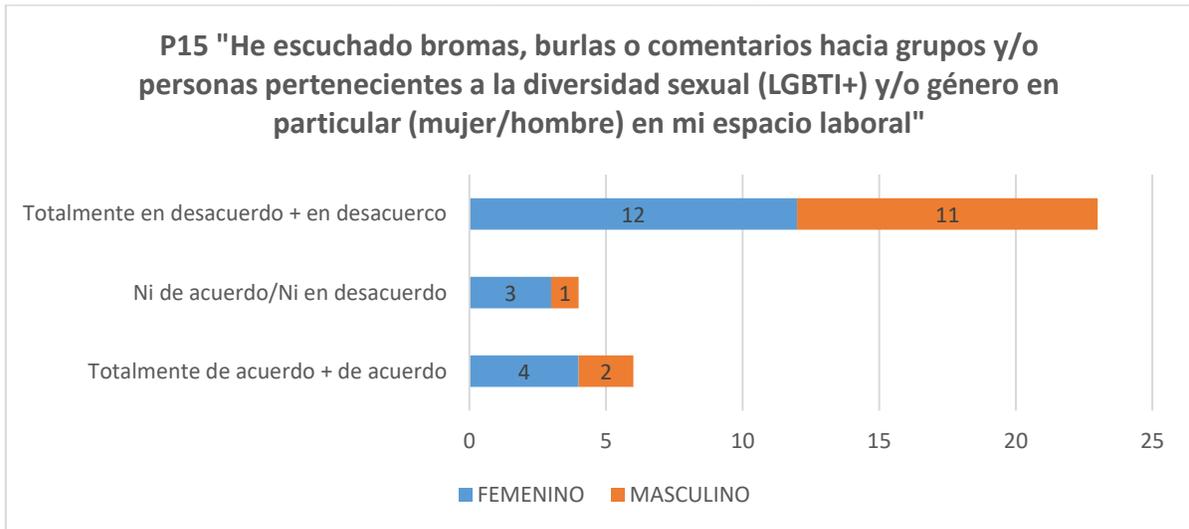
En relación al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado bromas, burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género de un/a colega de mi institución", 4 corresponden a la categoría femenina (12%) y 3 a la masculina (9%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 1 corresponden a la categoría femenina y masculina (3% respectivamente). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 14 corresponden a femenino (42%) y 10 al masculino (30%) (Ver Gráfico 28).

Gráfico 28: Afirmación P14 dividido por género



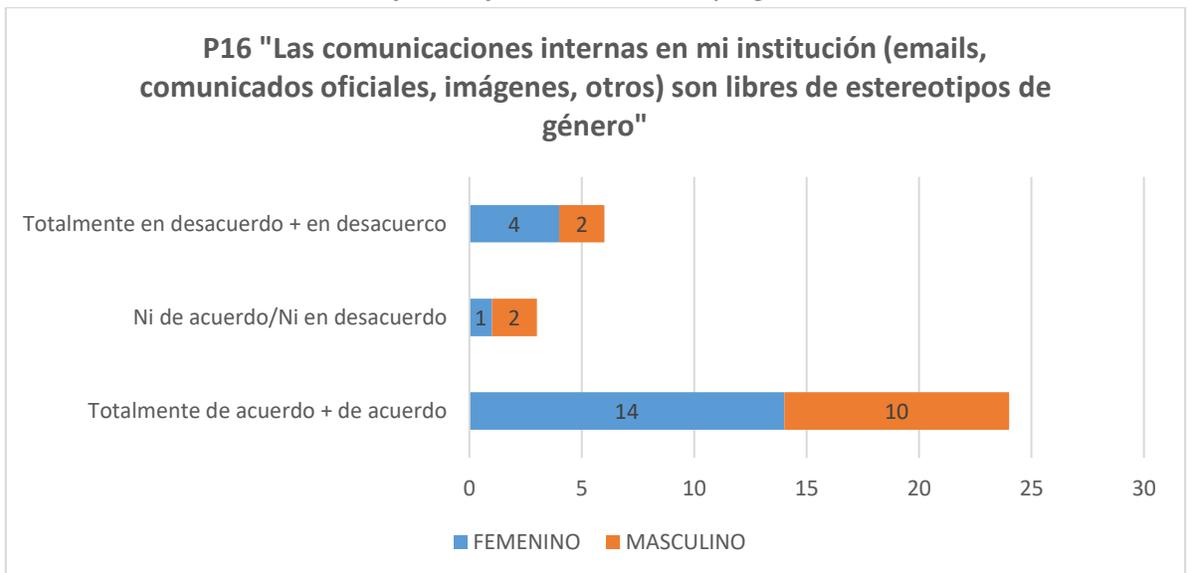
En cuanto al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado bromas, burlas o comentarios hacia grupos y/o personas pertenecientes a la diversidad sexual (LGBTI+) y/o género en particular (mujer/hombre) en mi espacio laboral", 4 corresponden a la categoría femenina (12%) y 2 a la masculina (6%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponden a la categoría femenina (9%) y 1 a la masculina (3%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 12 corresponden a femenino (36%) y 11 al masculino (33%) (Ver Gráfico 29).

Gráfico 29: Afirmación P15 dividido por género



Finalmente, respecto al número de funcionario/as que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Las comunicaciones internas en mi institución (emails, comunicados oficiales, imágenes, otros) consideran por igual a ambos géneros", 14 corresponden a la categoría femenina (42%) y 10 a la masculina (30%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 1 corresponde a la categoría femenina (3%) y 2 a la masculina (6%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 4 corresponden a femenino (12%) y 2 al masculino (6%) (Ver Gráfico 30).

Gráfico 30: Afirmación P16 dividido por género



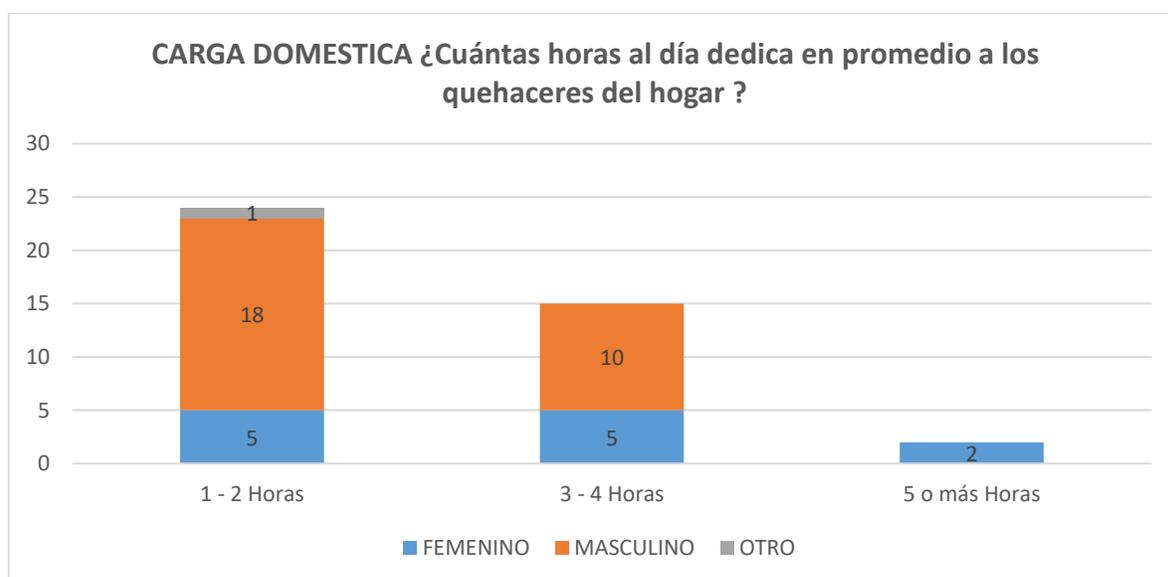
4.1.3. Datos estamento Docente

La muestra total a nivel docente fue de 41 encuestas válidamente contestadas, representando un 59% del universo total (N3), de la cual 12 se identificaron con la categoría femenina (29%) 28 con la masculina (68%) y 1 con otro género (2,4%) (Ver Tabla 10).

Tabla 10: Muestra total estamento Docente por variable de género

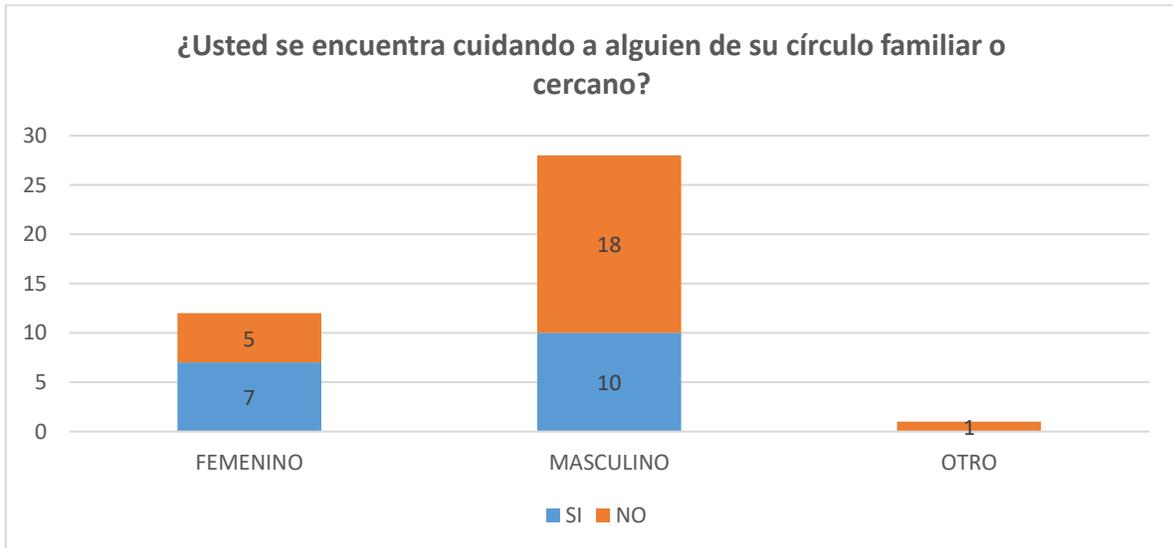
GENERO	TOTAL	%
FEMENINO	12	29%
MASCULINO	28	68%
OTRO	1	2,4%
TOTAL	41	100%

Respecto a las horas promedio destinadas a la carga doméstica, el tramo de 1 – 2 horas se distribuye en 5 personas de la categoría femenina (12%), 18 de la categoría masculina (44%) y 1 de otro (2,4%). En tanto, el tramo de 3 – 4 horas se distribuye en 5 pertenecen a la categoría femenina (12%) y 10 a la masculina (24%). Por último, respecto al tramo de 5 – más horas, ésta se distribuye en 2 de la categoría femenina (5%) (Gráfico 31).



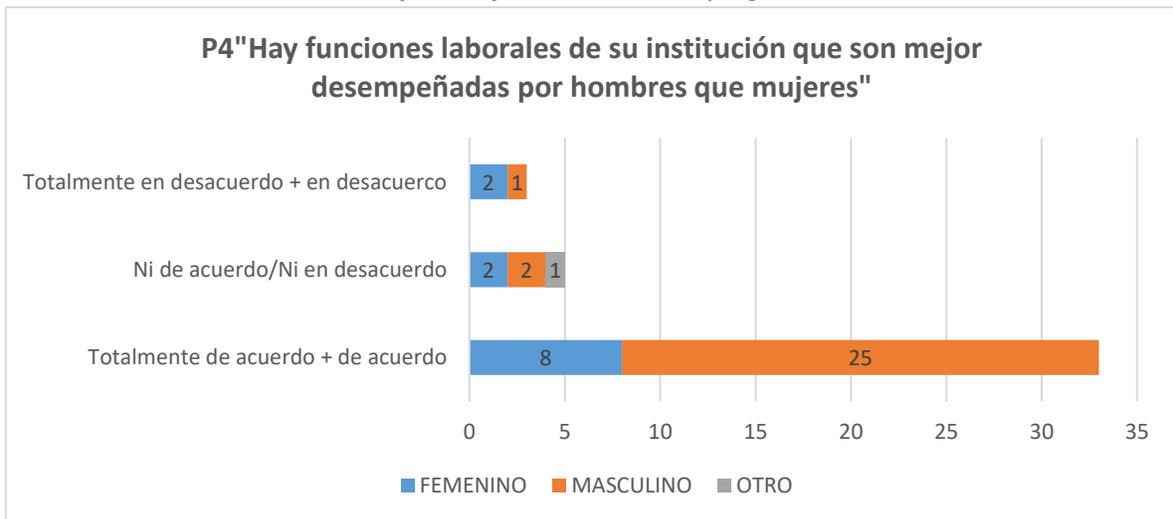
En cuanto al cuidado informal, 10 encuestados pertenecientes a la categoría masculino (24%) declaró realizar cuidados informales, seguidas por 7 persona de la categoría femenina (17%). Por cuanto a quienes declararon no realizar cuidados informales, 5 corresponde a la categoría femenina (12%) 18 a la masculina (43%) y 1 de otro (2,4%) (Gráfico 32).

Gráfico 32: Cuidado informal dividido por género



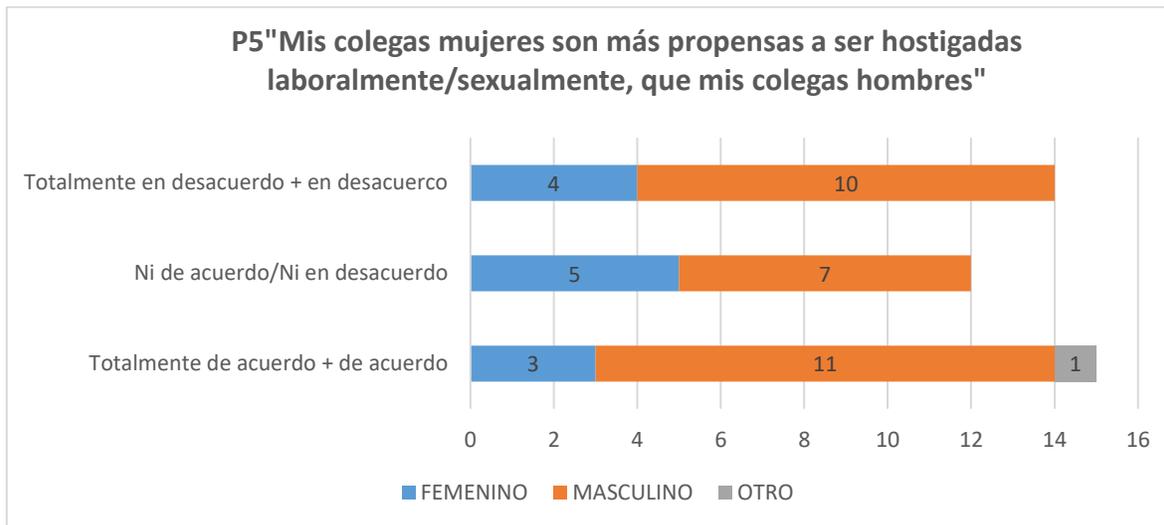
En relación al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación " *Hay funciones laborales de su institución que son mejor desempeñadas por hombres que mujeres*", se registró 8 respuestas de la categoría femenina (20%) y 25 del masculino (61%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenino y masculino (5%) y 1 a otro (2,4%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 2 corresponde a femenino (5%) y 1 masculino (2,4%) (Ver Gráfico 33).

Gráfico 33: Afirmación P4 dividido por género



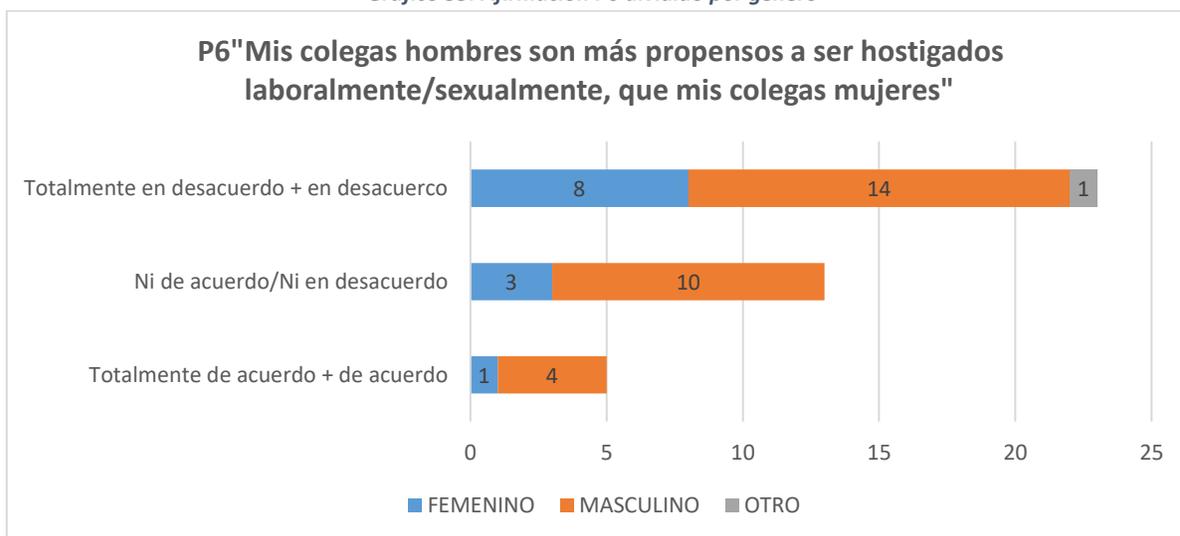
Por cuanto al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación " *Mis colegas mujeres son más propensas a ser hostigadas laboralmente/sexualmente, que mis colegas hombres*", 3 corresponden a la categoría femenina (7,3%), 11 al masculino (27%) y 1 a otro (2,4%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 5 corresponde a la categoría femenino (12%) y 7 al masculino (17%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 4 corresponde a femenino (10%) y 10 masculino (24%) (Ver Gráfico 34).

Gráfico 34: Afirmación P5 dividido por género



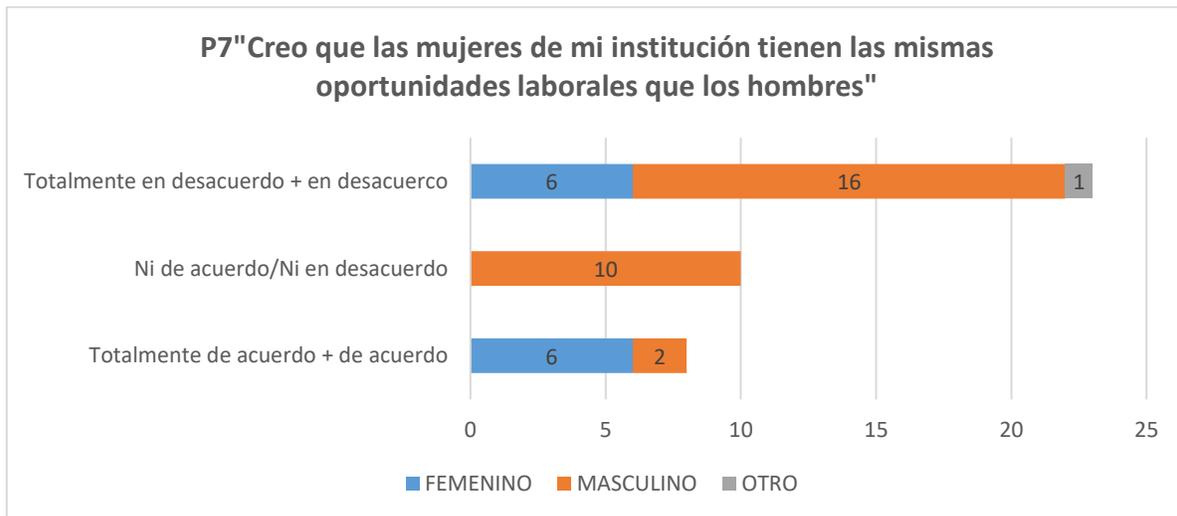
Respecto al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Mis colegas hombres son más propensos a ser hostigados laboralmente/sexualmente, que mis colegas mujeres", 1 corresponde a la categoría femenina (2,4%) y 4 al masculino (10%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponde a la categoría femenino (7,3%) y 10 al masculino (24%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 8 corresponde a femenino (20%), 14 masculino (34%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 35).

Gráfico 35: Afiración P6 dividido por género



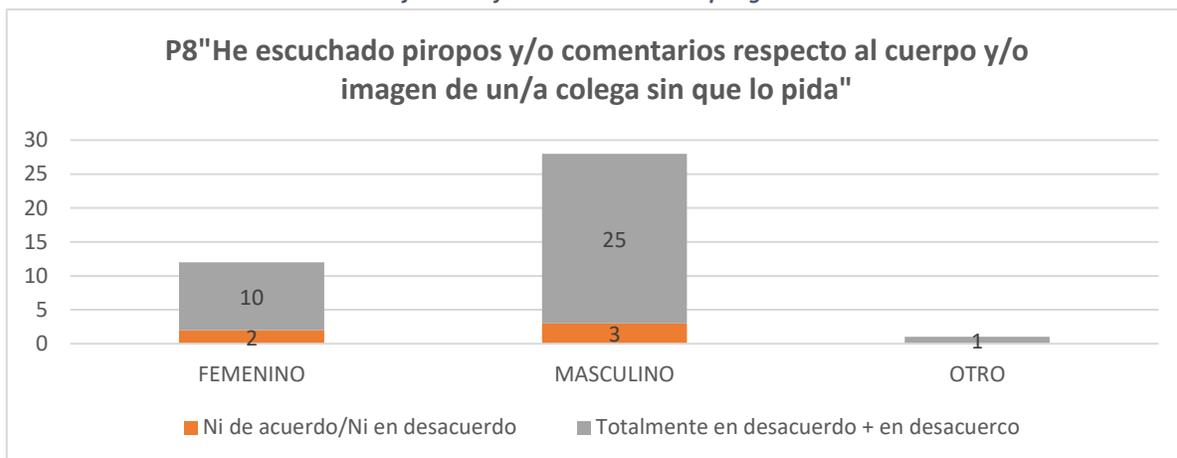
En relación al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Creo que las mujeres de mi institución tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres", 6 corresponden a la categoría femenina (15%) y 2 al masculino (5%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 10 corresponden a la categoría masculina (24%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 6 corresponde a la categoría femenina (15%), 16 a la masculina (39%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 36).

Gráfico 36: Afiración P7 dividido por género



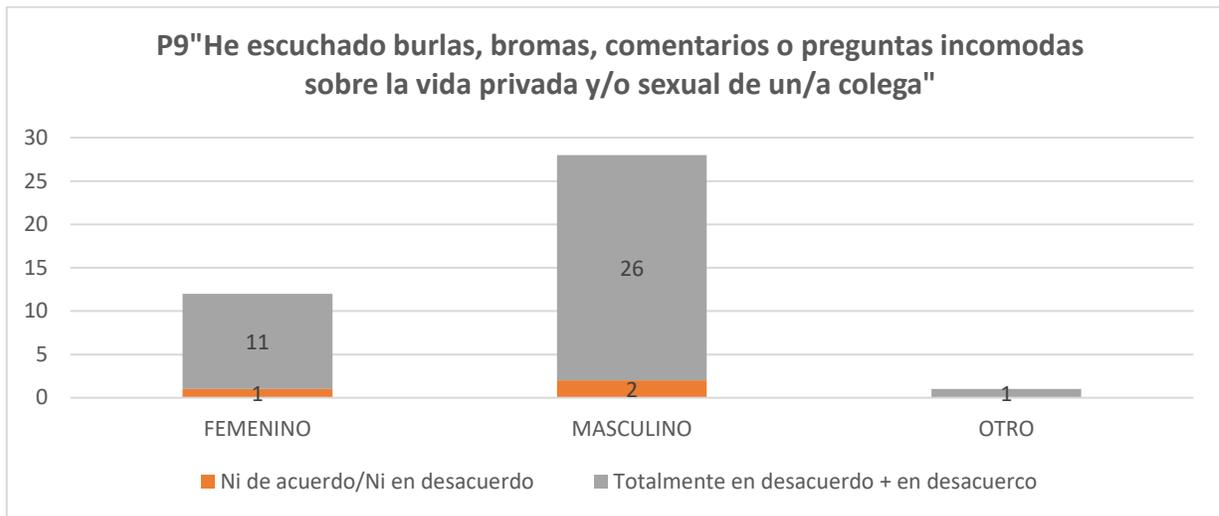
Referente al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado piropos y/o comentarios respecto al cuerpo y/o imagen de un/a colega sin que lo pida", no se registraron preferencias. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenino (5%) y 3 al masculino (7,3%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 10 corresponde a la categoría femenino (24%), 25 al masculino (61%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 37).

Gráfico 37: Afirmación P8 dividido por género



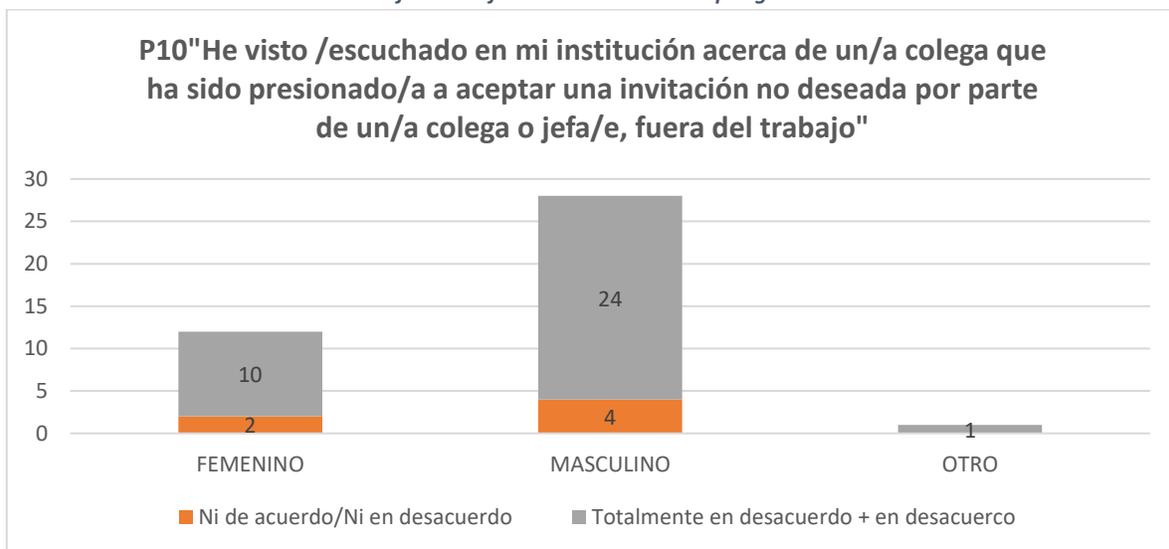
En relación al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "He escuchado burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida privada y/o sexual de un/a colega", no se registraron preferencias. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 1 corresponde a la categoría femenino (2,4%) y 2 al masculino (5%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 11 corresponde a la categoría femenino (27%), 26 al masculino (63%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 38).

Gráfico 38: Afirmación P9 dividido por género



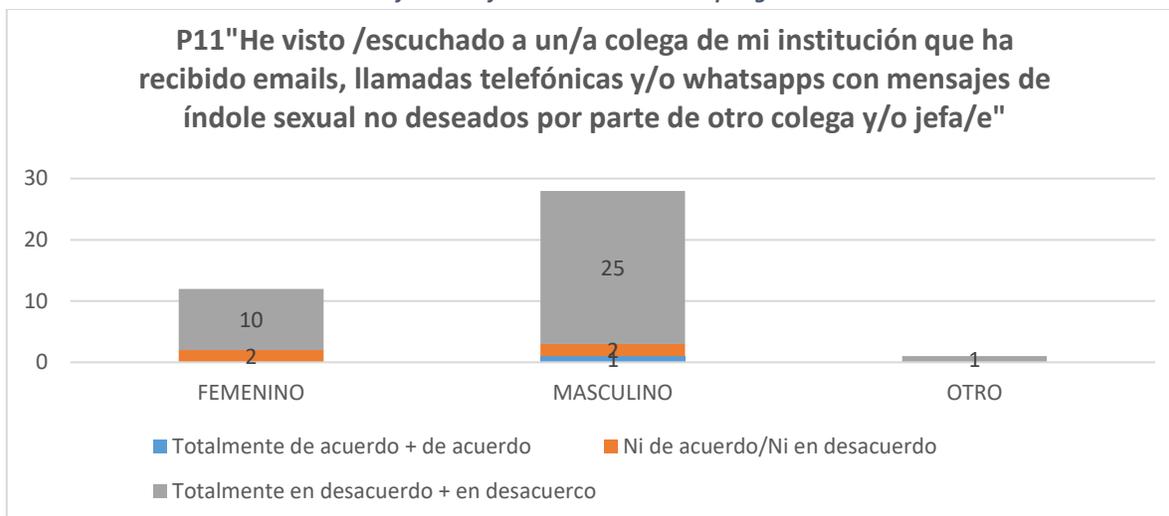
En torno a la afirmación "He visto /escuchado en mi institución acerca de un/a colega que ha sido presionado/a aceptar una invitación no deseada por parte de un/a colega o jefa/e, fuera del trabajo", no se registraron preferencias totalmente de acuerdo/ de acuerdo. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenino (5%) y 4 al masculino (9,7%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 10 corresponde a la categoría femenino (24%), 24 al masculino (59%) y 1 a otro (2,4%) (Gráfico 39).

Gráfico 39: Afirmación P10 dividido por género



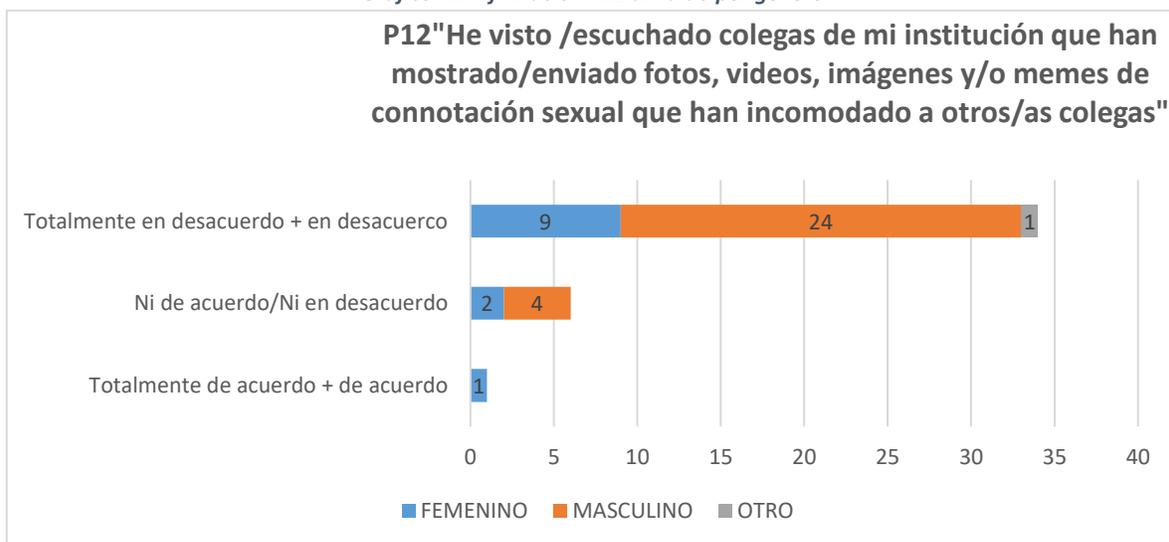
Respecto a la afirmación "He visto /escuchado a un/a colega de mi institución que ha recibido emails, llamadas telefónicas y/o whatsapps con mensajes de índole sexual no deseados por parte de otro colega y/o jefa/e" 1 persona de la categoría masculina expresó estar totalmente de acuerdo/ de acuerdo (2,4%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenino y masculino (5%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 10 corresponde a la categoría femenino (24%), 25 al masculino (60%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 40).

Gráfico 40: Afirmación P11 dividido por género



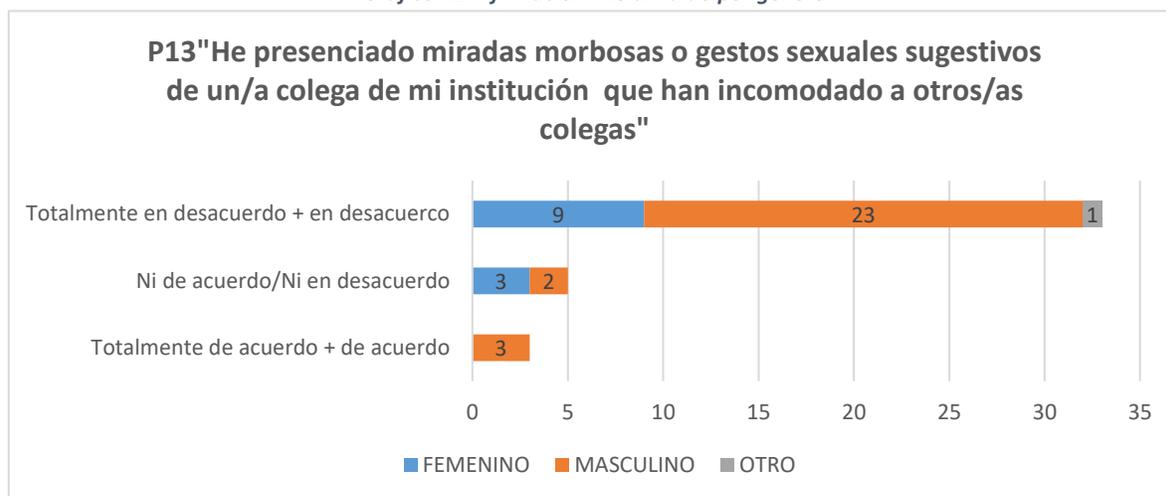
Referente a la afirmación "He visto /escuchado colegas de mi institución que han mostrado/enviado fotos, videos, imágenes y/o memes de connotación sexual que han incomodado a otros/as colegas" 1 persona de la categoría femenina expresó estar totalmente de acuerdo/ de acuerdo (2,4%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenina (5%) y 4 al masculino (9,7%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 9 corresponde a la categoría femenina (22%), 24 al masculino (59%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 41).

Gráfico 41: Afirmación P12 dividido por género



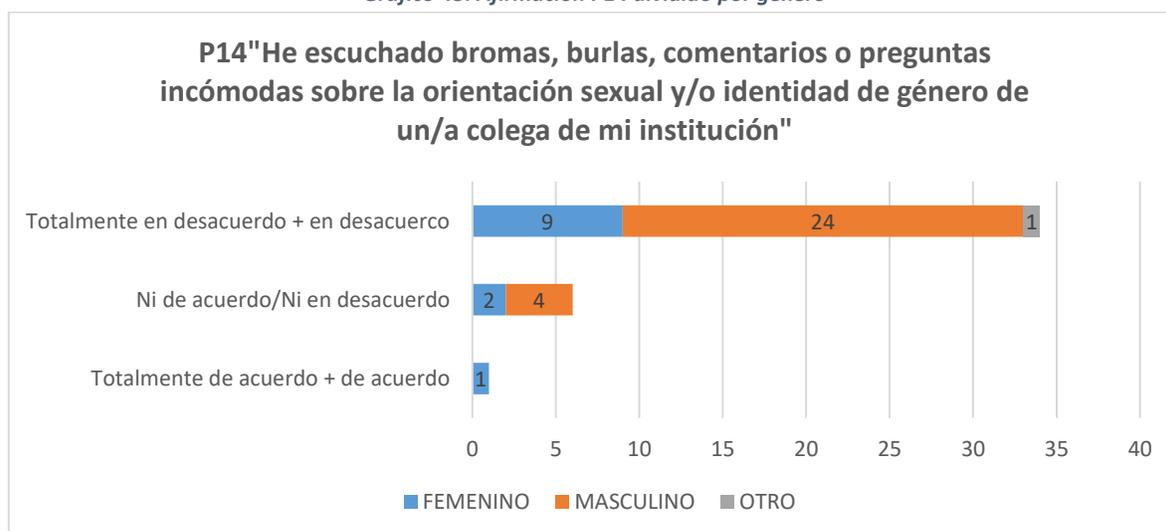
Referente a la afirmación "He presenciado miradas morbosas o gestos sexuales sugestivos de un/a colega de mi institución que han incomodado a otros/as colegas" 3 personas de la categoría masculina expresaron estar totalmente de acuerdo/ de acuerdo (7,3%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 3 corresponde a la categoría femenina (7,3%) y 2 al masculino (5%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 9 corresponde a la categoría femenina (22%), 23 al masculino (56%) y 1 a otro (2,4%) (Ver

Gráfico 42: Afirmación P13 dividido por género



En relación a la afirmación "He escuchado bromas, burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género de un/a colega de mi institución", 1 de la categoría femenina (2,4%) manifestó estar totalmente de acuerdo/de acuerdo. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenina (5%) y 4 al masculino (9,7%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 9 corresponde a la categoría femenina (22%), 24 al masculino (59%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 43).

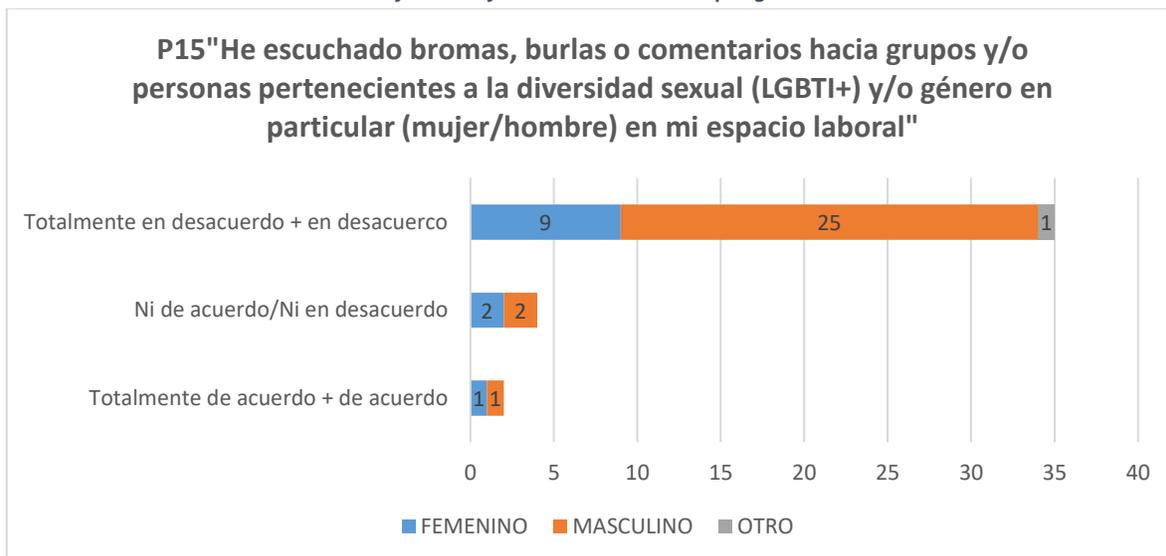
Gráfico 43: Afirmación P14 dividido por género



Referente a la afirmación " "He escuchado bromas, burlas o comentarios hacia grupos y/o personas pertenecientes a la diversidad sexual (LGBTI+) y/o género en particular (mujer/hombre) en mi espacio laboral", 1 de la categoría femenina y masculina (2,4% respectivamente) manifestaron estar totalmente de acuerdo/de acuerdo. Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 2 corresponde a la categoría femenina y masculino

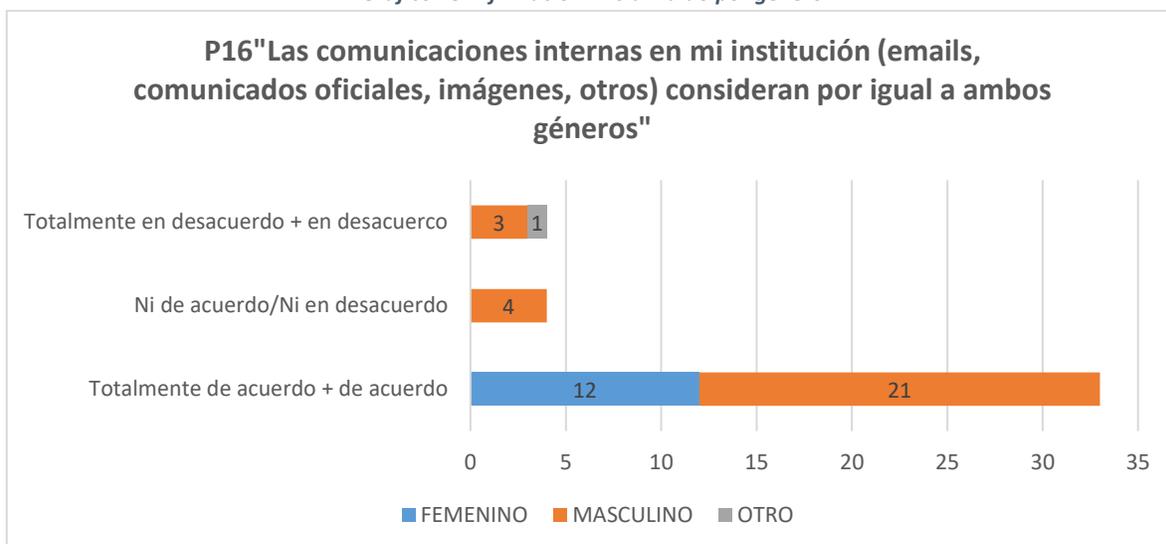
(5%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 9 corresponde a la categoría femenina (22%), 25 al masculino (60%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 44).

Gráfico 44: Afirmación P15 dividido por género



Finalmente, respecto al número de docentes que estuvieron totalmente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación "Las comunicaciones internas en mi institución (emails, comunicados oficiales, imágenes, otros) consideran por igual a ambos géneros", 12 fueron de la categoría femenina (29%) y 21 de la masculina (51%). Por su parte, quienes expresaron no estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo con la afirmación, 4 corresponde a la categoría masculina (9,7%). En tanto, quienes declararon estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, 3 corresponde a la categoría masculina (7,3%) y 1 a otro (2,4%) (Ver Gráfico 45).

Gráfico 45: Afirmación P16 dividido por género



Bibliografía:

- Bertram, D. (2008). Likert Scales... are the meaning of life. Topic report: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.
- Buquet Corleto, Ana & Cooper, Jennifer & Rodriguez, Hilda. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. PUEG-UNAM / INMUJERES ISBN: 978607021554-4.
- Canales Cerón, M. (2006) Metodologías de investigación social [texto impreso].—1ª ed. – Santiago: Lom Ediciones, 2006.
- Cauas, Daniel. (2015) “Definición de las variables, enfoques y tipo de investigación”. Bogotá: Biblioteca electrónica Universitaria. (2015)
- D'Ancona M. A. (2005). Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora. [Survey Methodologies. Theory and Practice, Errors and Improvement.] Madrid, España: Síntesis, 493 pp., ISBN 84-9756-250.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Coronado. P (2007) Paradigmas, Vol 2, (2). Bogotá, D. C. (julio-diciembre de 2007), pp. 104 -125. ISSN 1909-4302 © Corporación Universitaria Unitec, 2007
- Universidad Alberto Hurtado (2020). Proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo. Financiado por la Unión Europea. Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones. Registro de Propiedad Intelectual: 2020-A-3249. ISBN Manual Impreso: 978-956-357-249-0.
- Yin, R. (1994). Case Study Research: Design and Methods. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Anexo 1

Tabla 1: Indicadores de género para segmento administrativo/funcionarios (as).
Funcionarios/as

Variable	Dimensión	Indicadores	Formula
Desigualdad de género	Tensión entre el ámbito laboral/familiar	Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres).	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> M horas promedio de Td x semana / Tr x 100 H horas promedio de Td x semana/ Tr x 100
		Proporción de funcionarias y funcionarios que son cuidadores informales.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mci/ Tr x 100 Hci/Tr x 100
Discriminación de género	Discriminación	Discriminación percibida en el espacio laboral según género.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Md/ Tr x100 Hd/Tr x 100
Violencia de género	Hostigamiento por ambiente sexista	Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mh/ Tr x 100 H h/ Tr x 100
		Vulnerabilidad frente al hostigamiento (≠ entre el riesgo de las mujeres a vivir hostigamiento frente al de los hombres)	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mv/ Tr x 100 H v/ Tr x 100
	Acoso laboral	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado acoso laboral por insinuación/requerimiento sexual.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Ma/Tr x 100 Ha/Tr X 100
	Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado situación de exhibicionismo, exposición y voyerismo.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Me/Tr x 100 He/Tr X 100
	Acoso por razón de razón de sexo, género u orientación sexual	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado acoso por razón de orientación sexual en lo laboral	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mao/Tr x 100 Hao/Tr X 100

Fuente: Elaboración propia en base a Corleto et.al, (2010); Universidad Alberto Hurtado (2020)

Tabla 2: Indicadores de género para segmento docentes.
Docentes

Variable	Dimensión	Indicadores	Formulas
Desigualdad de género	Tensiones entre el ámbito laboral/familiar	Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres).	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> M horas promedio de Td x semana/ Tr x100 H horas promedio de Td x semana/ Tr x100
		Proporción de académicas y docentes que son cuidadores informales.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mci/ Tr x 100 Hci/Tr x 100
Discriminación de género	Discriminación	Discriminación percibida en el espacio laboral según género.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Md/ Tr x100 Hd/Tr x 100
Violencia de género	Hostigamiento por ambiente sexista	Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mh/ Tr x 100 H h/ Tr x 100
		Vulnerabilidad frente al hostigamiento (≠ entre el riesgo de las mujeres a vivir hostigamiento frente al de los hombres)	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> Mv/ Tr x 100 H v/ Tr x 100
	Acoso laboral	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado acoso laboral por insinuación/requerimiento sexual.	Encuesta (pregunta específica) Ma/Tr x 100 Ha/Tr X 100
	Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado situación de exhibicionismo, exposición y voyerismo.	Encuesta (pregunta específica) Me/Tr x 100 He/Tr X 100
	Acoso por razón de razón de sexo, género u orientación sexual	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado acoso por razón de orientación sexual en lo laboral	Encuesta (pregunta específica) Mao/Tr x 100 Hao/Tr X 100

Fuente: Elaboración propia en base a Corleto et.al, (2010); Universidad Alberto Hurtado (2020)

**Tabla 3: Indicadores de género para segmento estudiantil.
Estudiantado**

Variable	Dimensión	Indicadores	Formula
Desigualdad de género	Tensión entre los ámbitos laboral/familiar/estudiantil	Proporción de mujeres y hombres que son madres/padres y estudian.	Encuesta (pregunta específica) Mm/Tr x 100 Hp/Tr X 100
		Proporción de mujeres y de hombres que son cuidadores informales además de estudiar.	Encuesta (pregunta específica) Mci/ Tr x 100 Hci/Tr x 100
	Tasa de feminización	Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras ‘masculinas’ en relación con la matrícula total de la carrera.	Mxi /Txi x 100 ²
	Tasa de masculinización	Porcentaje de hombres matriculados en carreras ‘femeninas’ en relación con la matrícula total de la carrera.	Hxi /Txi x 100 ³
Discriminación de género	Discriminación	Discriminación percibida en el espacio estudiantil según género.	Encuesta (pregunta específica) Md/ T x100 Hd/T x 100
Violencia de género	Hostigamiento por ambiente sexista	Proporción de mujeres estudiantes y de hombres estudiantes que experimentaron algún evento de hostigamiento	Encuesta (pregunta específica) Meh/ T x 100 Heh/ T x 100
		Vulnerabilidad frente al hostigamiento (≠ entre el riesgo de las mujeres estudiantes a vivir hostigamiento frente al de los hombres estudiantes).	Encuesta (pregunta específica) Mev/ T x 100 Hev/ T x 100

² Una carrera femenina es la que cuenta con una participación de mujeres en la matrícula de 60% y más.

³ Una carrera masculina es aquella que cuenta con una participación de hombres en la matrícula de 60% y más.

	Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual	Proporción de mujeres estudiantes y hombres estudiantes que han experimentado situación de exhibicionismo, exposición y voyerismo.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> MeE/T x 100 HeE/T X 100
	Acoso por razón de razón de sexo, género u orientación sexual	Proporción de mujeres estudiantes y hombres estudiantes que han experimentado acoso por razón de orientación sexual en el espacio estudiantil.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> MEao/T x 100 HEao/T X 100

Fuente: Elaboración propia en base a Corleto et.al, (2010); Universidad Alberto Hurtado (2020)

Tabla 4: Indicadores transversales de género para comunidad (transversales en los estamentos docentes y funcionarios/as).

Variable	Dimensión	Indicadores	Formula
Desigualdad de género	Comunicación no sexista	Percepción de mujeres y hombres respecto de si las comunicaciones internas son libres de sesgos y estereotipos de género en su lenguaje, mensaje e imágenes.	<i>Encuesta (pregunta específica)</i> % 'de acuerdo' + % 'totalmente de acuerdo' / Tr *Rango esperable: >80%

Fuente: Elaboración propia en base a Corleto et.al, (2010); Universidad Alberto Hurtado (2020)

Anexo 2

Tabla 5: Funcionarios/as

Variable	Dimensión	Indicadores	Pregunta
Desigualdad de género	Tensión entre los ámbitos laboral/familiar/	Diferencia en el coeficiente de carga doméstica.	¿Cuántas horas al día dedica en promedio a los quehaceres del hogar (cuidar, lavar, planchar, limpiar, etc.)? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 1 – 2 hrs 3- 4 hrs 4 – 5hrs 5 o más horas </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div>
		Proporción de funcionarias y funcionarios que son cuidadores informales	Paralelamente al trabajo, ¿Usted se encuentra cuidando a alguien de su círculo familiar o cercano (adulto mayor, hijo/a/sobrino/a, persona enferma, en situación de discapacidad, u otra)? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div>
Discriminación de género	Discriminación	Discriminación de género percibida en el espacio laboral.	a. Hay funciones que son mejor desempeñadas por hombres que mujeres. Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
			b. Creo que las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres. Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Violencia de género	Hostigamiento por ambiente sexista	Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento	a. He escuchado piropos y/o comentarios respecto al cuerpo y/o imagen de un/a colega sin que lo pida. <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> Muchas veces A veces Casi nunca Nunca </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div>
			b. He escuchado burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida privada y/o sexual de un/a colega. <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> Muchas veces A veces Casi nunca Nunca </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div>
	Vulnerabilidad frente al hostigamiento (≠ entre el riesgo de las mujeres a vivir hostigamiento frente al de los hombres)	a. Mis colegas son más propensas a ser hostigadas, que mis colegas hombres. <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo/ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div>	
	Acoso laboral	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado acoso laboral por insinuación/requerimiento sexual.	a. He visto /escuchado sobre un/a colega que ha sido presionado/a a aceptar una invitación no deseada por parte de un/a colega o jefa/e, fuera del trabajo. <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo/ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> </div>

			<p>b. He visto /escuchado a un/a colega que ha recibido emails, llamadas telefónicas y/o whatsapps con mensajes de índole sexual no deseados por parte de otro colega y/o jefa/e.</p> <p>Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p>
	Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado situación de exhibicionismo, exposición y voyerismo.	<p>a. He visto /escuchado colegas que han mostrado/enviado fotos, videos, imágenes y/o memes de connotación sexual que han incomodado a otros/as colegas.</p> <p>Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p> <p>b. He presenciado miradas morbosas o gestos sexuales sugestivos de un/a colega que han incomodado a otros/as colegas.</p> <p>Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p>
	Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual	Proporción de mujeres y hombres que han experimentado acoso en lo laboral.	<p>a. He escuchado bromas, burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre la orientación sexual y/o identidad de género de un/a colega.</p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/></p> <p>b. He escuchado bromas, burlas o comentarios hacia grupos y/o personas pertenecientes a la diversidad sexual (LGBTI+) y/o género en particular (mujer/hombre) en mi espacio laboral.</p> <p>Muchas veces <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/></p>
Desigualdad de género	Comunicación no sexista	Percepción de mujeres y hombres respecto de si las comunicaciones internas son libres de sesgos y estereotipos de género en su lenguaje, mensaje e imágenes.	<p>a. Las comunicaciones internas en mi institución (emails, comunicados oficiales, imágenes, otros) consideran por igual a ambos géneros.</p> <p>Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/></p>

Fuente: Elaboración propia en base a Corleto et.al, (2010); Universidad Alberto Hurtado (2020)

Tabla 6: Estudiantado

Variable	Dimensión	Indicadores	Pregunta
Desigualdad de género	Tensión entre los ámbitos laboral/familiar/	Proporción de mujeres y hombres que son madres/padres y estudian.	a. ¿Es usted padre/madre? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
		Proporción de mujeres y de hombres que son cuidadores informales además de estudiar.	a. Además de estudiar ¿Usted se encuentra cuidando a alguien de su círculo familiar o cercano (adulto mayor, hijo/a/sobrino/a, persona enferma, en situación de discapacidad, u otra)? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Discriminación de género	Discriminación	Discriminación de género percibida en el espacio estudiantil.	a. Hay carreras que son más para los hombres y otras más para las mujeres. Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
			b. Creo que las mujeres tienen las mismas oportunidades educativas que los hombres. Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>
Violencia de género	Hostigamiento por ambiente sexista	Proporción de estudiantes mujeres y hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento	a. He visto/escuchado piropos y/o comentarios por redes sociales respecto al cuerpo o imagen de un/a compañera/o sin que lo pida. Muchas veces <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>
			b. He escuchado burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre la vida personal y sexual por parte de compañera/o. Muchas veces <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>
			c. He escuchado burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre la vida personal y sexual por parte de un/a docente. Muchas veces <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>
		Vulnerabilidad frente al hostigamiento (≠ entre el riesgo de las mujeres a vivir hostigamiento frente al de los hombres)	a. Mis compañeras son más propensas a ser hostigadas que mis compañeros. Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>

4.2 MEDIDAS

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

Objetivo Específico 1: Educar a toda la comunidad del Centro de Formación Técnica de la región Los Ríos en materia de igualdad de género y el respeto a las diversidades.

Área Estratégica 1: Académico y Estudiantil

1.1. Acción 1: Ajustar la malla curricular incorporando contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en asignatura X cuya modificación entrará en vigencia desde el 2023.

1.2. Acción 2: Realización de capacitaciones hacia estudiantes en materia de violencia de género, discriminación y diversidades.

1.3. Acción 3: Realización de talleres, charlas, seminarios, campañas, otros en las distintas carreras que componen el CFT.

1.4. Acción 4: Realización de inducciones respecto a la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y Protocolo asociado, así como otras normativas internas, dirigidas a estudiantes de primer año.

Área Estratégica 2: Administrativo y Docente

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

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

1.7. Acción 3: Incorporación de la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y su Protocolo en las inducciones a personal administrativo y docente.

Área Estratégica 3: Vinculación con el Medio y Comunicación

1.8. Acción 1: 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.

1.9. Acción 2: Levantamiento sistemático de convenios de 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: Medir la ejecución de la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades del Centro de Formación Técnica de la región de Los Ríos.

Área Estratégica 1: Implementación Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades

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

2.2. Acción 2: Armonización de normativas internas actuales y futuras del CFT con la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

2.3. Acción 3: Diseño e implementación progresiva de una institucionalidad a cargo de la gestión y ejecución de la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades.

Área Estratégica 2: Evaluación Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades

2.4. Acción 1: Diseño de indicadores de evaluación de la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y sus modelos asociados.

2.5. Acción 2: Aplicación de los indicadores de evaluación diseñados previamente.

2.6. Acción 3: Levantamiento de informes con resultados de la evaluación de la Política Integral, siendo estas comunicadas a la comunidad del CFT.

Objetivo Específico 3: Difundir de forma interna y externa las distintas actividades realizadas por el Centro de Formación Técnica de la región Los Ríos en materia de igualdad de género y el respeto a las diversidades, así como también, su Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

Área Estratégica 1: Vinculación con el Medio

3.1. Acción 1: Creación de un Plan de Difusión para comunicar las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género y respeto a las diversidades.

Área Estratégica 2: Comunicación Interna

3.3 Acción 1: Difusión a nivel interno de la Política Integral para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades para Garantizar la Igualdad de Género y el Respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

3.4. Acción 2: Creación de campañas comunicacionales internas en donde se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

5. PRESENTACIÓN MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.

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

TITULO I. SOBRE EL OBJETIVO Y ALCANCES

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como objetivo 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 vinculadas a la comunidad del CFT Estatal de la Región de Los Ríos.

Artículo 2. Respecto al alcance de los y las integrantes del CFT, quedan comprendidas en el presente Protocolo todos aquellos comportamientos o situaciones realizadas o tengan como destinatarios a personas que reúnan las siguientes condiciones:

a) Cursan carreras técnicas de nivel superior en el CFT,

b) Desarrollan funciones de docencia y administración,

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 3. Respecto al alcance espacial, el presente Protocolo regirá para investigar y sancionar hechos y situaciones que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en el artículo 2.

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 2 puedan organizar: fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, otros.

TITULO II. SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 4. Los principios rectores del presente Protocolo serán los siguientes, sin perjuicio de lo establecido en otras normativas:

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.

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

TITULO III. SOBRE LA DEFINICIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 5. 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. 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.

D. 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.

E. 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.

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

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

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 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.

TITULO IV. SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 6. Podrá denunciar cualquier integrante de la comunidad educativa del CFT las acciones y conductas de otros u otras que considere se encuentran establecidas en el presente instrumento. Asimismo, las denuncias podrán ser realizadas por un tercero integrante de la comunidad educativa con conocimiento directo de los hechos a nombre de la víctima.

Toda denuncia realizada por un tercero testigo debe ser ratificada por la presunta víctima mediante su consentimiento expreso en un plazo máximo de 4 días hábiles. En caso de negativa de ésta, no se procederá con las etapas siguientes del presente instrumento.

Artículo 7. La unidad receptora formal de la denuncia será la Unidad de Género o en su defecto el o la profesional que para los efectos tenga dicha función.

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 a través de los diversos canales que la institución generará como, por ejemplo: formulario online, correo electrónico, etc. En el caso de una tercera persona denunciante, las denuncias podrán ser realizadas personalmente, en forma verbal o por escrito.

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

Artículo 9. Se levantará acta de todo lo que se exponga a fin de elaborar el correspondiente informe. Dicho informe deberá contar con los siguientes puntos, sin que la numeración sea taxativa:

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

Artículo 10. Una vez realizada la denuncia formal, la Unidad de Género tendrá un máximo de 2 días hábiles para activar el presente protocolo en caso de que sea la persona víctima directa de los hechos ocurridos. En tanto, cuando sea un/a testigo/a, la Unidad de Género tendrá 3 días hábiles de toma de conocimiento de la víctima directa de los hechos ocurridos para activar el protocolo. En caso de que la presunta víctima no ratifique o no responda se entiende desistida la denuncia.

Artículo 11. En caso de falsa denuncia, si se comprueba durante el curso de la investigación o en forma posterior, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad o desempeño, se dispondrá de inmediato de un procedimiento disciplinario según los reglamentos internos respecto de quienes hayan denunciado hechos falsos.

Artículo 12. Rectoría recibida la denuncia designará un/a Funcionario/a Investigador/a cargo de la investigación notificándolo al efecto. El tiempo para la designación del Funcionario/a Investigador/a no podrá superar los 2 días hábiles. El/la Funcionario/a Investigador/a podrá designar un/a actuario, miembro de la comunidad educativa, si así lo estima conveniente. El/la Funcionario/a Investigador/a deberá tener un rango administrativo mayor que la persona que será investigada. El/la Funcionario/a Investigador/a notificará la denuncia al inculpado efectuándola de la manera más expedita posible (carta certificada, visita personal, email, entre otras) en un plazo máximo de 3 días hábiles informándole los hechos denunciados y el procedimiento investigativo.

Artículo 13. Se dejará constancia en el proceso de la notificación practicada, la que deberá ser firmada por el/la

denunciado/a y el/la Funcionario/a Investigador/a, si fuera posible. En caso que el/la denunciado/a no pueda o no quiera firmar se dejará constancia de este hecho.

Artículo 14. La persona denunciante como la denunciada podrán deducir recusación del Funcionario/a Investigador/a en un máximo de 3 días hábiles desde que la designación sea notificada a las partes intervinientes. Entre otras, se considerarán causales de recusación, las siguientes:

- a) Tener el investigador interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con la víctima o cualquiera de los inculpados, y
- c) Ser el/la Fiscal cónyuge, conviviente civil o pariente consanguíneo en cualquiera de los grados de la línea recta y en la colateral, hasta el segundo grado, o ser padre/madre o hijo/a adoptiva de alguna de las partes;
- d) Otras que las legislaciones vigentes establezcan

Artículo 15. Simultáneamente con la recusación presentada, la persona denunciada podrá efectuar los descargos que considere necesario. El plazo para realizar descargos será de 5 días hábiles si no se presenta recusación.

Artículo 16. Recibido los descargos el/la Funcionario/a Investigador/a dispondrá de un plazo de hasta 3 días hábiles para pronunciarse sobre si da curso a la investigación o le coloca término.

Artículo 17. En el caso que el Rector sea denunciado, el Fiscal se constituirá como funcionario investigador de pleno derecho, de lo cual deberá dejar constancia en su calidad de Ministro de fe de la Institución, mediante la emisión del respectivo certificado que deberá ser agregado al expediente disciplinario. De dicha denuncia, el(la) Fiscal deberá dar cuenta en el más breve plazo posible, al Directorio de la Institución.

TITULO V. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 18. El tiempo de duración de investigación corresponderá a 20 días hábiles contados desde que se notifica al denunciado. Dicho plazo podrá ser prorrogado, previa autorización de Rectoría, por hasta otros 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 19. Si el/la Funcionario/a Investigador/a decide formular cargos, notificará su resolución al denunciado. A partir de la notificación personal o por carta certificada (cedula) de los cargos presentados, el denunciado podrá aportar los antecedentes de prueba que estime pertinente, podrá solicitar un periodo de prueba para el caso que aporte investigación de testigos, plazo que no podrá ser superior a 7 días hábiles.

Artículo 20. Toda persona vinculada al CFT que haya sido testigo de lo ocurrido deberá obligatoriamente prestar a el/la Funcionario/a Investigador/a la colaboración que se le solicite. Sin perjuicio de lo anterior, el/la Funcionario/a Investigador/a deberá resguardar el anonimato de las personas que hayan colaborado en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Artículo 21. Las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas solo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada en el acto. Las personas mencionadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución respecto al estado de la investigación y principales acciones realizadas, resguardándose el desarrollo, avance y sus fines.

Artículo 22. Agotada la investigación, el/la Funcionario/a Investigador/a la declarará cerrada y dentro de un máximo de 5 días hábiles siguientes deberá proponer sanción o proponer sobreseimiento, según corresponda. Todos los antecedentes del caso deberán ser entregados a la Comisión Resolutora, la que deberá pronunciarse sobre su procedencia.

Vencido el plazo indicado para presentar descargos o el periodo de prueba establecido, el/la Funcionario/a Investigador/a emitirá su informe a la Comisión Resolutora, conjuntamente con los antecedentes del proceso.

TITULO VI. SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA

Artículo 23. Una vez realizada la denuncia, la Unidad de Género adoptará las medidas cautelares de protección a favor de las víctimas, en el lapso que dure la investigación, siendo las siguientes, sin que la numeración sea taxativa:

- a) Prohibición de contacto entre partes
- b) Separación física de las personas involucradas en la investigación
- c) Adecuaciones laborales
- d) Adecuaciones curriculares
- e) Suspensión temporal de condición de estudiante en casos excepcionales y debidamente fundados,
- f) Otras que el CFT estime pertinente

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

TITULO VII. SOBRE LA COMISIÓN RESOLUTORA

Artículo 24. Se designará, por parte del Rector, una Comisión Resolutora que estará conformada por un representante del escalafón al que pertenece el denunciado, la Fiscal o quien la reemplace, un académico y/o una académica, procurando siempre la paridad de género, entendiéndose que la diferencia de representación de hombres y mujeres no puede ser superior a uno.

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

1. Tener conocimiento mínimo en temas relacionados con violencia de género.
2. No tener denuncias pendientes.
3. No tener sanciones impuestas.
4. No haber sido condenado/a por algún acto de violencia de género, acoso, abuso o algún acto atentatorio contra los derechos de las personas, por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

Los requisitos antes señalados, deberán acreditarse con un Certificado de Idoneidad emitido por quien corresponde, de acuerdo con la normativa interna de la institución, que exprese no tener sumarios e investigaciones en curso y con sanción respectiva. De la misma forma deberán adjuntar certificado de antecedentes para fines especiales.

Si alguna persona designada integrante de la Comisión Resolutiva tuviese algún conflicto de interés con el caso denunciado, deberá inhabilitarse ante la Comisión. Esta inhabilitación podrá ser también solicitada por la persona denunciante y/o denunciada. Los criterios para determinar alguna causal de recusación o inhabilitación e interés serán los establecidos en la legislación vigente N° 18.575, artículo 62, N° 6 inciso segundo.

Artículo 25. Según los antecedentes proporcionados, la Comisión Resolutora deberá poner en conocimiento del Ministerio Público o las instancias penales que correspondan los hechos investigados para la correspondiente determinación de la responsabilidad penal.

La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos esto en ningún caso optará a las sanciones administrativas que pudieran tener lugar.

TITULO VIII. SOBRE LAS SANCIONES, ATENUANTES Y AGRAVANTES

Artículo 26. La Comisión Resolutora analizará la propuesta presentada por el/la Funcionario/a Investigador/a, pudiendo proponer mayores diligencias, otra sanción o absolución de los cargos, conforme al mérito de los antecedentes, en un plazo máximo de 7 días hábiles. La decisión será comunicada al Rector quien emitirá una resolución dando curso a lo resuelto por la Comisión Resolutora.

Artículo 27. En caso que se trate de funcionarios del CFT Estatal se aplicarán las sanciones que correspondan, que pueden

ir desde la amonestación verbal, por escrito, multa, hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad de los hechos acreditados durante la investigación. En caso de aplicarse la medida de la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo o expulsión, dicha resolución será apelable ante el Directorio del CFT, conforme lo establece el Artículo 16, letra i y l del DFL N°15-del 2017.

Artículo 28. En caso de que, se trate de estudiantes del CFT, se aplicarán las sanciones estipuladas en Reglamento Disciplinario de los y las Estudiantes del CFT de Los Ríos. Los/as estudiantes tendrán derecho apelar ante el Rector de la sanción definitiva notificada. El tiempo máximo para presentar una apelación será de 10 días hábiles, vencido dicho plazo se entiende prescrita toda acción.

Artículo 29. En todos los casos denunciados, a excepción de los hechos de abuso sexual y violación, se deberán considerar como circunstancias atenuantes, entre otras, las siguientes:

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

Artículo 30. Se deberán considerar como circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

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

Artículo 31. Cuando concurrieren circunstancias atenuantes o agravantes, la pena aplicable será la inmediatamente inferior o superior según corresponda.

TITULO IX. SOBRE DE LAS MEDIDAS DE APOYO Y DE REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Artículo 32. Serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la justicia en los casos de falta o delitos.
- b) Proveer acceso a servicios de restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales mediante atención de especialistas
- c) Entregar a la víctima acceso 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

e) Otras que el CFT estime pertinente

Artículo 33. Serán medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

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

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

TITULO X. SOBRE ALCANCES TRANSITORIOS

Artículo 34. 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 funcionarios de la planta académica o profesionales de apoyo a la docencia, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo de Director (a) Académico (a).
- b) Si la denuncia involucra a funcionarios de la planta no académicos, el /la receptor/a de la denuncia será el Director (a) Económico (a) y Administrativo (a).
- c) Si la denuncia involucra a estudiantes exclusivamente, el /la receptor/a de la denuncia será quien desempeñe el cargo Director (a) Académico (a)."

2° REMITASE copia del presente acto a todas las instancias que correspondan en cumplimiento de la ley Nº 21.369.

3° PUBLICASE el presente acto en transparencia activa, y difúndase a toda la comunidad educativa.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE

RAMON RUBIO DONOSO

Rector

C.F.T de Los Ríos

PHV

Distribución:

- Dirección Académica.
- Dirección Económica y Administrativa.
- Subdirección de Vinculación con el Medio.
- Registro Curricular.
- Líderes de Escuela.
- Jefatura Administrativa.
- Admisión y Asuntos Estudiantiles.
- Archivo Fiscalía.