

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Objetivo Establecer los principios básicos centrado en la igualdad de oportunidades, equidad, corresponsabilidad y no discriminación de género.

MARCO LEGAL

A La Ley Sobre Educación Superior N° 21.091 promulgada el 29 de mayo del 2018.

B La Ley N° 20.820 durante el año 2015 que crea al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

C La Ley N° 20.066 de Violencia Intrafamiliar, promulgada el 7 de abril de 1999.

D La Ley N° 20005 de 2005 que tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.

E La Ley N° 21.212 que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio, más conocida como “Ley Gabriela”, que rige en el país desde marzo del 2020;

F La Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, promulgada el 15 de septiembre de 2021.

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea 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 retirado.

Situación en que el empleador, o uno o más funcionarios(as), o aquél y uno o más de estos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro funcionario(a) en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste.

ACOSO LABORAL

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo comportamiento que con lleve una acción que busca fastidiar de manera reiterada o insistente, presionar, violentar, rebajar o agraviar a otra persona, debido a su condición social, nacionalidad, raza, etnia, creencia o religión, orientación sexual, o cualquier otra expresión de discriminación arbitraria, que provoque o pudiere provocar en el afectado, menoscabo,maltrato, humillación, descrédito o exclusión.

HOSTIGAMIENTO

PRINCIPIOS

la institución rechaza y condena todo acto de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación cuyo sentido se opone a los valores establecidos en la naturaleza como institución educativa.



MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Objetivo Este modelo busca establecer procedimientos de actuación para la Unidad de Investigación, Sanción y Apoyo a las Víctimas frente al acoso sexual, violencia de género y discriminación, o identidad y expresión de género.

GARANTÍAS

Este modelo busca establecer procedimientos de actuación para la Unidad de Investigación, Sanción y Apoyo a las Víctimas frente al acoso sexual, violencia de género y discriminación, o identidad y expresión de género.

- 1 Diligencia y celeridad
- 2 Respeto y protección a las personas.
- 3 Imparcialidad y contradicción .
- 4 Confidencialidad y anonimato.
- 5 Prohibición de represalias.
- 6 Protección y garantía de indemnidad.
- 7 Salvaguarda de derechos.
- 8 Previene la revictimización.

MODELO DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

1

DIAGNÓSTICO

CFT CENCO realizará al menos un diagnóstico al año

2

PREVENCIÓN

A) **CAPACITACIONES:** Programas permanentes de capacitación y especialización.

B) **PLAN CURRICULAR:** CFTCENCO incorporará contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género.

C) **PLAN DE INDUCCIÓN:** Se incluirán en los procesos de inducción institucional las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género.

3

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

El CFT CENCO, promueve las relaciones igualitarias y equitativas, fomentando buenas prácticas laborales

PROTOSCOLOS DE DENUNCIA DE ACCIÓN ANTE HECHOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

Donde hacer una denuncia

Formulario de denuncia enviar al correo denunciages@cftcenco.com

Completar formulario de la pagina web

Recepción de la denuncia

Se deberá dirigir a la Dirección de género, equidad y sustentabilidad.

Investigación de la denuncia

La unidad de investigación tendra 2 día hábiles para determinar su admisibilidad.

Proceso de conciliación

Confidencial, de aplicación excepcional y de carácter voluntario mediante el cual la persona denunciante y la denunciada, personalmente, proponen y construyen opciones de acuerdo.

Proceso de Investigación

Si no hay conciliación, se iniciará el procedimiento de investigación con la dictación por Dependerá la resolución del Rector(a) o del Vicerrector (a) Académico (a), tratándose de denuncias que afecten a estudiantes o docentes, o del Vicerrector (a) de Administración y Finanzas tratándose de denuncias que afecten a colaboradores.. Plazo máximo 40 días.

Proceso de sanción institucional

En caso de que un(a) Colaborador(a) una amonestación verbal o escrita al trabajador o trabajadora acosador/a, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora acosador/a.

En docentes las sanciones aplicables podrán ser: Amonestación Verbal o escrita o pérdida de la calidad de docente de la institución.

Tratándose de estudiantes

Amonestación por escrito; Suspensión de los estudios por un periodo no superior al equivalente a un semestre académico o Expulsión del Centro y prohibición de reingreso..

Proceso de poyo a las víctimas

Apoyo psicológico.

Asesoría legal.