



**cft GENCO**

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA

ESTAMOS EN LÍNEA CON TU VIDA

**POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO  
SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN  
DE GÉNERO Y DE LOS MODELOS DE  
PREVENCIÓN Y SANCIÓN**

## OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer un compromiso institucional integral que garantice, y establezca los principios y modelos para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la labor que desarrolla CFT CENCO, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas, estudiantes, académicos, y administrativos de CFT CENCO con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, con una perspectiva de derechos humanos y sustentabilidad.

## INTRODUCCIÓN

El Centro de Formación Técnica CENCO tiene como fin último la formación de técnicos de nivel superior y su campo de acción se limita a la docencia y la formación continua y capacitación. Funciona y ejerce sus labores en concordancia con su Misión y Propósitos Institucionales, así como con sus estrategias generales de desarrollo, expresados en su Proyecto Educativo Institucional, sus valores y su Modelo Educativo.

En CFT CENCO, se respeta la dignidad de la persona, se acoge y se reconoce su libertad y privacidad, rechazando toda discriminación por razones de género, estado civil, religión, raza, condición social, filiación política, origen étnico, nacionalidad, discapacidad u otra condición protegida por la ley.

CFT CENCO, valora la diversidad e inclusión y promueve las relaciones de respeto y trato digno y de confianza entre todas las personas que forman parte de la comunidad educativa.

En este contexto, el CFT CENCO, establecerá medidas que permitan construir espacios seguros y libres de violencia de género, sexual o cualquier tipo de discriminación arbitraria para su comunidad educativa. Estas medidas están orientadas a prevenir y manejar situaciones de este tipo, resguardando el derecho a estudiar y trabajar en un ambiente de respeto y tolerancia.

Son contrarias a los principios del CFT CENCO las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de edad, raza, color, sexo, religión, discapacidad, opinión política, nacionalidad u origen social y de ninguna manera amparará o fomentará acciones incompatibles con el ordenamiento jurídico. El mérito y desempeño personal serán los criterios orientadores de las normas que regulen el ingreso, permanencia, promoción y pérdida de la calidad de directivo, académico, alumno o funcionario del CFT CENCO.

En CFT CENCO nos comprometemos y aseguramos que todos los colaboradores serán tratados en forma justa y equitativa, y a desarrollar un ambiente de trabajo grato. En ese contexto, la persona humana representa un eje central del desarrollo institucional, por lo que se procurará siempre un trato de dignidad y respeto para con todo el personal, pues es uno de los valores básicos de nuestra institución.

CFT CENCO, ha asumido el compromiso de avanzar hacia el desarrollo de políticas y prácticas educativas y sociales inclusivas que favorezcan el mejoramiento continuo de la cultura institucional, para acoger a todas las personas que participan en ella y así, resguardar la dignidad y los derechos fundamentales.

La violencia de género, y particularmente el maltrato y el acoso sexual, y/o discriminación, por razón de sexo, orientación sexual o identidad es inaceptable, y atenta contra la igualdad y dignidad entre todas las personas, generando efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona víctima que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, como también, al resto de la comunidad.

El Centro de Formación Técnica CENCO considera entre sus principios que es importante generar las condiciones que permitan a cada uno de sus colaboradores desempeñarse en un ambiente laboral de respeto y promover al interior de la organización el mutuo respeto entre todos sus colaboradores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos y para recibir denuncias de acoso sexual cuando la situación así lo amerite, en el marco de lo dispuesto en el Modelo de Investigación y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual se entiende como supletorio de dicho modelo respecto de los temas que dicho modelo no haya contemplado.

La pronta atención y solución de las denuncias relativas al acoso y violencia sexual, serán tramitadas, investigadas y resueltas, con las garantías correspondientes, respetando en todo momento lo que dictamine la legislación vigente. Es por ello que se pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de prevención, detección y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas oportunas si fuere el caso.

Son diversos los tipos de violencia sexual, o de acoso sexual que pueden darse al interior de una institución de educación superior online, entre ellas, y a modo de ejemplo: chantaje, intimidación, manifestaciones verbales tales como, comentarios ofensivos o humillantes, bromas con contenido sexual y que puedan incomodar o humillar a las personas. También manifestaciones no verbales como gestos de carácter sexual, extorsiones, ofrecimientos, proposiciones de índole sexual, por medios escritos o digitales. No se consideran adecuadas las bromas que puedan dañar la dignidad de los estudiantes, humillaciones o comentarios que conlleven algún tipo de discriminación hacia los estudiantes. En base a lo anterior, se recomienda que el tratamiento de temas o actividades docentes que se relacionen con la sexualidad, identidad, orientación sexual o cualquier otro tema que pueda implicar incomodidad en los alumnos, sea desarrollado de forma apegada a los contenidos académicos que quieran desarrollarse, así como también en un marco de respeto y con el cuidado necesario.

Durante su trayectoria CFT CENCO ha buscado alianzas estratégicas que le permitan ir incorporando nuevos aprendizajes en este ámbito y otros. Por ello, en el año 2022 se firmó el compromiso Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para la adopción de la Norma chilena NCh 3262:2012, Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, con el objetivo de avanzar hacia una cultura de igualdad, inclusión y el desarrollo y permanencia de las mujeres en los espacios laborales y académicos.

También en el 2022 CFT CENCO se incorporó como miembro de la Red Campus Sustentable, participando activamente junto a otras 33 Instituciones de Educación Superior y profesionales asociados en un espacio colectivo que promueve la sustentabilidad, la inclusión y la igualdad en el ámbito de la educación superior.

Para ir generando un ambiente participativo dentro de CFT CENCO sobre estos ámbitos en abril del 2022 se constituyó el Comité de Equidad e Inclusión compuesto por colaboradores que representan las distintas unidades de la institución.

La presente política ha sido elaborada a través de un proceso interno reflexivo y participativo con el cuerpo académico, cuerpo administrativo y cuerpo estudiantil como representantes de nuestra comunidad educativa.

La presente política está constituida por dos Modelos:

- 1. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LA VÍCTIMA EN EL MARCO DE LA LEY 21.369.**
- 2. MODELO DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA LEY 21.369.**

CFT CENCO realizará antes de que transcurra un año desde la aprobación de la presente política una evaluación de ambos modelos, en la que deberán participar los diferentes estamentos de nuestra institución, así como para dar cumplimiento a las demás obligaciones de la ley N° 21369.

CFT CENCO contará con una Dirección de Género, Equidad y Sustentabilidad la que estará encargada de la IMPLEMENTACION DE POLITICAS Y PLANES y en especial del desarrollo integral del MODELO DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA LEY 21.369.

En CFT CENCO existirá además una unidad de INVESTIGACIÓN la que estará instalada en la Vicerrectoría de Administración y Finanzas y será independiente de la Dirección de Género y Equidad.

## **ALCANCES**

El ámbito de aplicación de esta política y de los modelos que la componen incluye a todos los estamentos de la comunidad educativa, es decir, a los directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes del CFT CENCO, así como cualquier persona que preste servicios profesionales a la institución.

## **MARCO LEGAL**

En lo referente a la legislación nacional vigente, se consideran como normas esenciales que regulan estos temas las siguientes:

- a) la Ley Sobre Educación Superior N° 21.091 promulgada el 29 de mayo del 2018, la cual establece como uno de sus fines: "Profundizar los procesos de democratización, contribuyendo a la distribución equitativa del conocimiento y asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Educación Superior".
- 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.

Con el objeto de dar certezas a toda la comunidad de CFT CENCO y poder realizar una adecuada implementación de los dos modelos que integran la presente política, se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación:

**Acoso sexual:** Definición acoso sexual. Se entenderá como 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”. Se produce Acoso Sexual, cuando una persona hombre o mujer realiza 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.

**Acoso laboral:** El acoso laboral es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana. Para efectos del Reglamento Interno del CFT CENCO, se entiende por tal, la situación en que el empleador, o uno o más funcionarios, 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 en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste. Tipos de Acoso laboral:

- a) Ascendente: donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados.
- b) Horizontal: en esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo del mismo nivel jerárquico.
- c) Descendente: La víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que detenta el poder tienen por objeto socavar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire de la organización.

**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.

**Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género:** comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género, tales como la lesbofobia, la homofobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexo-genérico.

**Hostigamiento:** Todo comportamiento que conlleve 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.

**Denunciante:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos revisados en este modelo, sea la persona directamente afectada por los hechos o un tercero.

**Denunciado/a:** Persona que es imputada como autora de conductas que podrían ser constitutivas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona.

**Afectado/a:** Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por los hechos de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.

**Investigador o Autoridad Competente:** funcionario imparcial y debidamente capacitado en Derechos Humanos y perspectiva de género.

**Violencia de género:** La violencia de género es un término general para definir "cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres". Existen diferentes tipos de violencia de género que dependen de las culturas, países y localidades. Entre algunos ejemplos, se encuentran "violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual; violencia doméstica"

**Discriminación por razón de género:** Se entiende como discriminación por razón 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 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".

De acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, la discriminación será entendida además como cualquier acto que tenga como objetivo "anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales especialmente cuando estén basadas en motivos de etnia, nacionalidad, clase, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia; edad, estado civil, filiación, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, enfermedad o discapacidad, entre otras".

Se reconoce la aplicación del enfoque de derechos humanos como central de la presente política, que busca promover, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos, libertades y estándares reconocidos en el sistema de protección de derechos humanos.

## **PRINCIPIOS Y FINES DE LA PRESENTE POLÍTICA**

Conforme a los principios y valores institucionales se detallan a continuación los principios que orientan la creación de iniciativas movilizadoras para una transformación cultural en CFT CENCO, con el fin de insertar la diversidad, el trato igualitario y la equidad de género en todos los ámbitos del quehacer de nuestra institución. Dentro de



los valores institucionales el Centro de Formación Técnica CENCO, se encuentra el Humanismo que entiende al ser humano como centro del proceso educativo, “respetando sus derechos, su cultura, las creencias, y las opciones de vida de nuestros estudiantes, docentes y administrativos”<sup>1</sup>, así la institución aprecia que las personas se expresen en conciencia de acuerdo a sus “valores, conocimientos, características, principios y posibilidades”<sup>2</sup>.

Frente a lo anterior, 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. El acoso y violencia de género, puede ocasionar daño a nivel físico y emocional en las personas, afectando la calidad de vida de los integrantes de la comunidad, de manera negativa en su desarrollo personal y proyección de vida.

Respecto a lo anterior, surge inevitable la idea de determinar los principios activos de la presente Política Integral que dicen relación con el cumplimiento de los valores institucionales.

- Asegurar el cumplimiento del marco legal y de la normativa interna en esta materia, considerando el respeto y derechos de las personas que conforman la Comunidad de CFT CENCO.
- Promover la diversidad, igualdad y la equidad de género, en todos los procesos de gestión de personas para potenciar equipos diversos y la valoración de la diversidad.

**EDUCACIÓN NO SEXISTA:** La educación no sexista permite crear espacios en que los roles diversos atribuidos socioculturalmente a hombres, mujeres y personas no binarias no tienen cabida y donde se respeta y valora la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. Implica la erradicación de todo acto o práctica en los procesos formativos que reproduzca discriminación, estereotipos y sesgos de género.

- Es deber de todo docente de CFT CENCO ejercer su labor académica siguiendo los procedimientos establecidos y generando un clima de respeto, que permita y promueva la interacción con estudiantes dentro de los parámetros éticos e institucionales.
- Orientaciones de relacionamiento docente-estudiante: CFT CENCO es una institución 100 % online, sin embargo es importante recalcar que todas las actividades académicas, incluyendo clases sincrónicas, talleres, seminarios, prácticas, ayudantías, u otras actividades con los estudiantes dentro del ámbito académico, deben ser siempre realizadas en los horarios académicos establecidos y en espacios destinados para ello por CFT CENCO. A su vez, toda reunión, junta, evaluación u otro, debe también efectuarse en contextos académicos, en espacios virtuales y/o en dependencias de la institución. En el caso de programarse por parte de los docentes algunas salidas a terreno, al desarrollarse en espacios y horarios particulares, es recomendable que quede claramente definido el espacio y horario que constituye actividad académica, aprobado por la Jefatura de Área de manera anticipada, y que dicha actividad se desarrolle de manera grupal.

---

<sup>1</sup> Código de Ética CFT CENCO.

<sup>2</sup> Ídem.

- Respecto de la participación de docentes en actividades extra académicas con estudiantes. Es recomendable establecer los límites de la relación entre estudiantes y docente. En caso de que se realicen actividades de carácter no académico, se recomienda evitar asistir o, de hacerlo, evitar relacionarse sólo con uno o una estudiante en particular. Se debe permanecer en contextos grupales, Idealmente sin consumo de alcohol por parte del docente.
- Respecto de referencias a situaciones personales durante o fuera de la clase es común que docentes para ejemplificar o hacer más cercana la materia a los estudiantes, use como recurso el preguntarles sobre situaciones personales que podrían incomodar a los éstos. Ya sean situaciones familiares, amorosas o económicas podrían traspasar la línea de los que un alumno se siente cómodo de comentar. En ese sentido la recomendación es preguntar si alguien quiere compartir su experiencia o simplemente ejemplificar con situaciones imaginarias. Tampoco se debe señalar a estudiantes particulares por algún tipo de condición que padezcan o por alguna característica relacionada a su género, situación económica, salud, etc.
- Se recomienda que toda comunicación con los estudiantes sea realizada exclusivamente a través de los canales de comunicación otorgados por el CFT para estos fines, evitando el uso de números telefónicos, redes sociales o mail personales. La relación docente-estudiante debe limitarse a los canales formales establecidos. Entendiendo que el uso de redes sociales puede ayudar a mejorar la fluidez en la información con nuestros estudiantes, estos contextos son propicios para malinterpretaciones e interacciones inadecuadas, además de una exposición del docente en plataformas donde generalmente los estudiantes exponen su vida privada.

Las relaciones entre docente y estudiantes, están definidas por la profesionalidad, modelos a seguir, aprendizaje y supervisión por parte del primero. Los docentes están en una posición asimétrica sobre los estudiantes y siempre deben estar alerta al poder que pueden llegar a ejercer por sobre ellos, puesto que muchas veces son admirados intelectualmente. Gracias a lo especial de esta relación, tanto estudiantes como docentes, deben desarrollar y limitarse exclusivamente al aprendizaje y enseñanza técnico profesional. Ambos deben reconocer que estas relaciones pueden en un futuro sobrepasar límites. Ante situaciones de este tipo o insinuaciones que puedan incomodar a docentes y estudiantes o, en un futuro, poder malinterpretarse, tanto los primeros como segundos deben informar a los canales correspondientes para la toma de los resguardos necesarios.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Lograr la igualdad de oportunidades y la equidad, para todas las personas que conforman la comunidad, generando las acciones que permitan disminuir brechas en todos los procesos y niveles del CFT.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Incorporar gradualmente la perspectiva de género de manera transversal, en la gestión académica e institucional. El enfoque de género debe ser aplicado en todos los ámbitos del quehacer de nuestra institución. Por enfoque o perspectiva de género entendemos el conjunto de herramientas que permite analizar las relaciones entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, y adoptar medidas estratégicas para erradicar la discriminación y transformar las relaciones de subordinación y las relaciones históricas de dominación sobre mujeres, masculinidades no hegemónicas y diversidades sexo-genéricas.

- o Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todo el personal de CFT CENCO, generando medidas que fomenten la corresponsabilidad y el equilibrio



de las responsabilidades en todos los ámbitos de la vida de nuestras personas. Además, CFT CENCO asume el compromiso de generar acciones concretas de apoyo para trabajadoras y trabajadores que realizan unidades de cuidado, bajo la perspectiva de la corresponsabilidad.

- Velar por los derechos de la maternidad y la paternidad, promoviendo su valor y, con ello, la incorporación y desarrollo de todas las personas, sin prejuicios ni estereotipos en torno a ello.
- Prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia de género, implementando acciones de prevención, detección y derivación frente a cualquier situación que pueda atentar contra la seguridad, calidad de vida e integridad de la comunidad interna; estableciendo un ambiente seguro, libre de acoso, violencia y discriminación de género.
- Institucionalizar la gestión de la diversidad, igualdad y equidad de género, a través de mecanismos y acciones que habiliten lograr el compromiso e involucramiento de todos los estamentos.

**PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN:** En CFT CENCO se asegurará la participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas de todos los estamentos en el diseño, implementación, evaluación y modificación de la presente política. A su vez, se propiciará la participación plena y efectiva de mujeres y diversidades sexo-genéricas en todo el quehacer institucional, para lo cual se trabajará en eliminar las barreras culturales, económicas, sociales, estructurales y físicas que la impidan.

- Mejoramiento continuo de la eficacia del sistema, monitoreando permanentemente las acciones que se implementen y facilitando el avance y la concreción de acciones por una transformación cultural inclusiva, igualitaria y equitativa.
- Generar alianzas de colaboración y cooperación con organismos nacionales e internacionales que consoliden el posicionamiento en el ámbito de la gestión institucional, docencia, investigación, vinculación con el medio y aseguramiento de la calidad, alineados a la materia.

MODELOS

## MODELO DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA LEY 21.369

### Objetivos del Modelo de Prevención contra Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

Este modelo busca establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género que se apliquen a la prevención de situaciones de acoso sexual y discriminación arbitraria, principalmente a través de las siguientes medidas:

#### De las Medidas de Prevención

En las siguientes iniciativas se procurará la participación de estudiantes, colaboradores, docentes y, en general, de toda la comunidad educativa.

**a) Diagnóstico:** CFT CENCO se compromete a desarrollar un diagnóstico permanente que permita identificar las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de nuestra institución de educación superior, para lo cual levantar información actualizada. Este diagnóstico se desarrollará al menos de manera anual.

**b) Prevención:** El CFT CENCO, se compromete a promover, las siguientes medidas dirigidas a prevenir los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de su comunidad y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

1.- **Cursos y actividades formativas** de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes estamentos de la comunidad educativa. Será responsabilidad de la Dirección de Género, Equidad y Sustentabilidad proponer las acciones las cuales deberán formar parte del plan de capacitación de CFT CENCO.

2.- **Uso de Lenguaje de Respeto y No discriminatorio:** En CFT CENCO se velará por las relaciones de respeto al interior de la comunidad educativa, procurando la generación de un ambiente laboral de tolerancia y sana convivencia entre todos los integrantes, para lo cual se promueve y se exige entre ellos un trato digno, lo que requiere de la utilización de un lenguaje correcto, no discriminatorio y respetuoso, tanto en las manifestaciones verbales presenciales como en las que se desarrollen vía telemática, así como en el envío de correos electrónicos o mensajes por cualquier mecanismo disponible en la institución, entendiendo la modalidad de teletrabajo de la mayoría de sus colaboradores. En este sentido, no se permite la utilización de términos que resulten denigrantes, despectivos, hostiles, humillantes u ofensivos en relación con relación el cuerpo o sexualidad de las personas, incluso si se trata de bromas o chistes. Es responsabilidad de los docentes;

- Tratar a todos los estudiantes con igualdad y respeto, sin importar su edad, género, raza, etnia, religión, discapacidad u orientación sexual.
- Entregar ayuda a los estudiantes cuando sea necesario.

3.- **Buenas Prácticas Laborales:** El CFT CENCO, promueve las relaciones igualitarias y equitativas, fomentando buenas prácticas laborales, tales como:

- CFT CENCO asume un compromiso en la promoción de la **participación** de mujeres y disidencias sexogenéricas en la toma de decisiones, en la representación equitativa en los distintos órganos que conforman, y en la consideración de la perspectiva de género en las discusiones sobre el gobierno universitario, que faciliten que mujeres y disidencias sexo-genéricas participen de instancias de toma de decisiones en las diversas escalas dentro de la estructura de la organización y accedan a cargos de autoridad. Para ello el sexo-género no constituirá un factor de exclusión o inequidad en ningún cargo.
- CFT CENCO asume el compromiso de **eliminar las brechas salariales y de desarrollo laboral**, académico y administrativo de las mujeres y las disidencias sexo-genéricas que pudieren existir dentro de la organización.
- Los miembros de la comunidad CFT CENCO deben evitar comentarios relativos a características físicas de una persona, particularmente cuando dichos comentarios contengan impresiones relativas al aspecto físico de la misma.
- Limitar a lo estrictamente necesario, y en lo posible evitar, el uso de la mensajería directa (WhatsApp u otra aplicación), particularmente en las comunicaciones con estudiantes, privilegiando el contacto mediante el correo electrónico institucional, salvo en las comunicaciones que se dan entre los tutores de acompañamiento y los estudiantes en el marco de nuestro modelo de acompañamiento.
- Fomentar en todos los ámbitos académicos la formación y docencia en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal. En este sentido, se vigilará que en el contexto académico e institucional, no se emitan ni entreguen contenidos sexistas, lesbofóbicos u homófobos, ya sea en planes de estudio, material de las asignaturas o las cátedras de los docentes en las aulas virtuales.
- Entregar información permanente sobre lo que se entenderá por conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación.

**c) CFT CENCO desarrollará actividades y campañas** permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros. Será responsabilidad de la **Dirección de Género, Equidad y Sustentabilidad** proponer las acciones. El CFT CENCO, se compromete a difundir y a dar a conocer la Política Integral, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web y en cualquier otro medio de comunicación disponible, de modo que toda la comunidad, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con CFT CENCO lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación. Entre otras acciones, se elaborará una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las quejas y denuncias en esta materia.

**d) CFT CENCO desarrollará programas** permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la institución, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna. Será

responsabilidad de la **Dirección de Género, Equidad y Sustentabilidad** proponer las acciones las cuales deberán formar parte del plan de capacitación de CFT CENCO.

**e)** CFTCENCO incorporará contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en sus planes curriculares que imparte. Será responsabilidad de la Vicerrectoría Académica determinar la o las actividades que contendrán dichos contenidos, para lo cual se deberá coordinar con la **Dirección de Género, Equidad y Sustentabilidad**.

**f)** Se incluirán las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior. Será responsabilidad de la **Dirección de Género, Equidad y Sustentabilidad** establecer las acciones específicas en torno a este punto.

## **MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS EN EL MARCO DE LA LEY N° 21.369**

### **Objetivos**

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, identidad y expresión de género. En adelante la Unidad de Investigación.

El presente Modelo de Investigación y Sanción, tiene como definición los siguientes objetivos generales que buscan dar cumplimiento a los principales lineamientos de la presente Política Integral:

1. Prevenir el acoso sexual, hechos constitutivos de violencia de género y/o discriminación por medio de campañas internas de sensibilización, capacitación y educación para todos los miembros de la comunidad CFT Cenco.
2. Establecer la Unidad de Investigación, Sanción y Apoyo a las Víctimas en materia de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, como parte de la estructura institucional del Centro de Formación Técnica.
3. Crear protocolos para la recepción de denuncias de casos que cumplan con el resguardo y garantía de la dignidad de los participantes.
4. Consolidar orientación jurídica y apoyo psicológico dentro del Unidad de Investigación, Sanción y Apoyo a las Víctimas para la protección y reparación de las víctimas.
5. Proyectar un sistema de seguimiento del presente Modelo de Investigación, para evaluar su funcionamiento e impacto, y aplicar ajustes en el caso requerido.

### **I. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

En el contexto de eventuales transgresiones que ocurran dentro de nuestra comunidad CFT CENCO en materia de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, resulta importante disponer de un canal confiable y confidencial para la recepción y canalización

de las denuncias. El Modelo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia de Género Y Discriminación y de Protección y Reparación a las Víctimas en el Marco de la Ley N° 21.369, se posiciona como un mecanismo esencial para dar cumplimiento a todas las normativas que se aplican en casos asociados en materia de género, como además establecer un proceso de apoyo y reparación de la víctima que cumpla con estándar de calidad en atención y entrega de servicio.

En términos generales, la *investigación, sanción y apoyo a la víctima*, comienza con una **denuncia** del afectado o de cualquier persona que forme parte de la comunidad educativa. Luego se busca recopilar información de la denuncia, denunciante y denunciado así como testigos de los hechos, para dar un marco de acción a la investigación requerida. Tras la recopilación de pruebas, se llega a una conclusión determinada, y resolución mediante el cual se otorgan las eventuales sanciones contra quienes resulten ser los responsables de los hechos ocurridos o en su defecto su sobreseimiento, según corresponda el caso.

Es imperante precisar que para todos los casos se aplicará el **debido proceso** de investigación, y se actuará bajo la **presunción de inocencia**. Frente a casos en que los hechos sean concluyentes, y constitutivos de delito, la Unidad de Investigación tomará contacto con la presunta víctima, y dispondrá de todos los antecedentes para dar continuidad al proceso, y si es necesario recurrir a las autoridades de justicia de nuestro país.

La aplicación de este modelo no impide que cualquier persona comprendida en la aplicación de este, pueda acudir en cualquier momento al **órgano judicial** correspondiente, para ejercer su derecho a denunciar. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier otro proceso judicial sobre el mismo asunto, no se suspenderá la aplicación del presente modelo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

1. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia, eficiencia y eficacia. Se procurará que las normas que se establecen en el presente modelo sean accesibles para toda la comunidad de CFT CENCO.
2. **Respeto y protección a las personas:** El CFT CENCO, adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente víctimas y victimarias. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
3. **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento velará por la imparcialidad respecto a las personas obligadas a su consecución. También garantizará el respeto por el principio del debido proceso de tal manera que toda investigación sea instruida por la Unidad de Investigación que se establece en el presente modelo. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
4. **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.



Las denuncias serán tratadas bajo estrictas medidas de confidencialidad. Los datos de la persona denunciante y de quienes participen de la investigación, ya sea como entrevistados o testigos, así como el contenido de sus declaraciones, serán conocidos únicamente por los investigadores y autoridades que corresponda según procedimiento.

5. **Prohibición de represalias:** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en las investigaciones que se desarrollen en el marco del presente modelo, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
6. **Protección y garantía de indemnidad:** Se asegurará que las personas reclamantes y las que presten asistencia en cualquier momento del proceso, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
7. **Salvaguarda de derechos:** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. Sin perjuicio de lo anterior toda persona que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que aquello involucra en el marco de la responsabilidad personal.
8. **Previene la revictimización:** El CFT CENCO, debe asegurar un espacio de acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria de los hechos y la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a quien denuncia.

## II. PROTOCOLOS DE ACCIÓN ANTE HECHOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

En caso de existir una persona en calidad de testigo de los hechos, este debe actuar en relación a lo que indica el *Protocolo de Reporte*<sup>3</sup>, y tendrá la obligación de reportar los hechos a la Dirección de Género con el objeto de que se pueda generar y activar los procedimientos del caso.

Las distintas unidades de trabajo de CFT CENCO harán uso del presente modelo y en todo momento resguardarán la confidencialidad de la víctima en particular, y de todos los actores involucrados en los hechos. Del mismo modo, CFT CENCO dará acogida y orientación a todos quienes lo necesiten a través de la Dirección de Género.

La Dirección de Género, ante el conocimiento de un determinado hecho de acoso o violencia sexual, entregarán toda la información respectiva: orientación de cómo presentar una denuncia, y cómo es el procedimiento a realizar; orientación y apoyo frente a la voluntad de generar una denuncia en los organismos de justicia formal (Ministerio Público o tribunales competentes en lo penal); entregar información, para la orientación y derivación al apoyo psicológico, en caso necesario.

---

<sup>3</sup> Ver anexo.

Toda persona parte de la comunidad educativa, en el caso de conocer de un hecho específico ocurrido con fundamento, tendrá la obligación de entregar todos los antecedentes respectivos a la unidad de Investigación. Luego de la entrega de antecedentes se aplicarán los procedimientos, que a continuación se presentan.

### III. DE LA DENUNCIA Y DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Cualquier persona que pertenezca a la comunidad de CFT CENCO que sufra o conozca de hechos constitutivos de algunas de las conductas señaladas en el Modelo de Investigación podrá denunciarlos, por escrito, a la Dirección de Género de CFT CENCO.

#### **Composición y función de la Unidad de Investigación.**

La Unidad de Investigación estará compuesta por uno o más profesionales y dependerá directamente de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

Es fundamental que el trabajo que se desempeñe en esta unidad, tenga rigurosidad, confidencialidad, y entregue un resultado concluyente en relación al tiempo de investigación definido para cumplir con los lineamientos. Es menester considerar que toda la comunidad educativa deberá estar en conocimiento de las funciones y alcances de esta unidad de trabajo, ya que ningún colaborador ni estudiante podrá excusarse de no participar en una investigación interna, cuando el hecho lo vincule directa o indirectamente.

#### 1.Recepción de denuncias

La presentación de queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona perteneciente al CFT CENCO que se considere víctima de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación .
- Cualquiera otra persona que, siendo parte del CFT CENCO, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista, podrá de oficio realizarla.

Cuando se trate de una denuncia presentada por una tercera persona, la presunta víctima deberá ser informada en un plazo máximo de 72 horas, desde que fue recibida la denuncia para que ratifique esta vía correo, a fin de poder intervenir conforme a la aplicación del presente modelo. De no medir esta, solo se podrá actuar de forma preventiva, pero no continuar con el procedimiento de investigación.

#### 2. Contenido de las denuncias:

La denuncia podrá ser presentada de manera verbal o escrita. Tratándose de denuncias verbales el receptor de la denuncia deberá completar el formulario de denuncia que dispone CFT CENCO, y que se anexa al presente modelo. Este formulario podrá ser descargado desde el sitio web de CFT CENCO.

La denuncia puede ser enviada vía online a través del formulario que estará disponible en la web institucional, o al correo electrónico [denuncia@cftcenCO.com](mailto:denuncia@cftcenCO.com).

La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en el CFT CENCO y cuál es su dependencia jerárquica; debe contener, dentro de lo posible, la mayor cantidad de datos respecto a la

identificación del afectado y del presunto infractor, además de un relato de los hechos en que se fundamenta la denuncia precisando el contexto y fecha de su comisión; podrá, además indicar si existen pruebas de la conducta denunciada, y contener la fecha y firma del denunciante. La denuncia puede incluir la solicitud de medidas de resguardo y contención, y también reparaciones.

Recibida la denuncia, la Dirección de Género derivará de inmediato a la Unidad de Investigación, la que en un plazo de dos días hábiles procederá a su examen y decidirá sobre su admisibilidad. La admisibilidad no implica inmediatamente la apertura de una investigación, sino que supone que la denuncia contiene hechos que son susceptibles de constituir algunas conductas que se describen en el Protocolo como sancionables. En caso contrario, se podrá disponer la realización de acciones de fiscalización sobre el presunto infractor y si no existe mérito para ello, se dispondrá el archivo de esta por resolución someramente fundada, notificando de ello al interesado.

El (la) Rector (a) podrá derivar el caso a la Dirección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la institución provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que el CFT CENCO no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Si se declara admisible, se citará obligatoriamente a quien presentó la denuncia a objeto que decida si la somete o no al proceso de conciliación cuando pueda ser procedente.

### **PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN:**

Este es un procedimiento confidencial, de aplicación excepcional y de carácter voluntario mediante el cual la persona denunciante y la denunciada, personalmente, proponen y construyen opciones de acuerdo o de entendimiento con el fin de alcanzar la solución sobre los hechos planteados en la denuncia.

No tendrá lugar dicho procedimiento en los siguientes casos:

- a. Cuando se trata de denuncias por acoso sexual o agresión sexual.
- b. Cuando manifestasen falta de acuerdo entre la persona denunciante y la denunciada.
- c. Cuando los hechos denunciados afecten a menores de edad.
- d. Cuando, si durante un proceso, se denunciaren nuevas conductas iguales, similares o más graves de aquellas sometidas a conciliación entre las mismas partes.

### **DE LA INVESTIGACIÓN:**

Si no hay conciliación, se iniciará el procedimiento de investigación con la dictación por 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.

El (la) investigador (a) deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos, procurando rescatar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometieron los hechos denunciados, como también hacer lo propio respecto de la persona denunciada.

Se considerará que la notificación ha sido personal si el (la) investigador (a) sostiene una reunión presencial o telemática con la persona de la cual quede registro de su realización.

La investigación deberá desarrollarse en un plazo máximo de 15 días, prorrogables por otros 15 días a solicitud de cualquiera de las partes involucradas, prórroga que podrá ser decretada de oficio por parte del investigador.

El (la) investigador (a), conforme a los antecedentes iniciales que tenga, podrá solicitar a la Rectoría, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso de que compartan espacios de trabajo comunes, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación temporal de una de las partes a otra unidad de la institución atendidas la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el (la) investigador (a), de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el (la) investigador (a) haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados anteriormente, procederá a emitir un informe el cual deberá ser puesto en conocimiento de las partes involucradas, las cuales podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar en un plazo máximo de 5 días hábiles, mediante nota dirigida a la unidad investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por y su fecha de emisión no podrá exceder el día 40, contado desde el inicio de la investigación.

Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

#### **IV. DEL PROCESO DE SANCIÓN INSTITUCIONAL**

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde: 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, conforme a lo dispuesto en el TÍTULO XVII del Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.

Lo anterior es sin perjuicio de que el CFT CENCO pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Artículo 160 No1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

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

Tratándose de estudiantes, se mantendrán plenamente aplicables las sanciones establecidas en el Reglamento General en su artículo 58: 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.

El informe con las conclusiones a que llegó la unidad de investigación, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado coetáneamente a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas del CFT CENCO, tratándose de trabajadores o docentes involucrados, o a la Vicerrectoría Académica, tratándose de estudiantes y notificada, en forma personal a las partes o por correo electrónico.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas anteriormente es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno tratándose de trabajadores, o del reglamento académico o general tratándose de estudiantes o docentes o recurrir a la Dirección del Trabajo.

## V. PROCEDIMIENTO DE APOYO A LAS VÍCTIMAS

La necesidad de contribuir al bienestar de toda la comunidad del CFT CENCO, hace que se dispongan de todas las herramientas dirigidas a las personas que requieran de atención y apoyo en el contexto de haber sufrido un hecho de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación.

La institución va a considerar este aspecto como esencial en relación a la reparación de la víctima, por lo que dispondrá de todos los medios necesarios para dar cumplimiento a los tratamientos y contenciones que van a servir como acto compensatorio en situaciones de vulneración de derechos en materia de equidad de género.

En atención a lo anterior se dispondrán las siguientes medidas reparatorias:

1. **Apoyo psicológico:** Todas las personas en el caso de denuncias presentadas en el marco del presente modelo y que formen parte de la comunidad, contarán con apoyo psicológico si fuese solicitado. La Unidad de Investigación estará comprometida con el apoyo y reparación a la víctima, para lo cual requerirá de la Dirección de Género y de la Dirección de Gestión de Personas los apoyos que estime necesarios.
2. **Asesoría legal:** Mediante la Dirección de Género se dispondrá a toda la comunidad de CFT CENCO, de la información, orientación legal y la representación jurídica necesaria, según corresponda.
3. Otras de las medidas en relación al tratamiento de la víctima apuntan a las siguientes acciones:
  - a) **Atención post-evento:** La reparación comienza cuando se recibe la denuncia, pues es la primera instancia donde la víctima se sentirá acogida, escuchada y apoyada, y se le entregará información clara sobre los posibles cursos de acción, incluida la denuncia a nivel institucional o ante la justicia para aquellos casos que constituyen faltas o delitos.
  - b) **Restitución:** estas tienen por objetivo que la víctima retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original. Refieren principalmente a

- medidas de aseguramiento de la continuidad de estudios y actividades laborales, resguardando que no tenga contacto con la o el agresor.
- c) **Satisfacción:** Una manera de mitigar el dolor o sufrimiento de la víctima es el restablecimiento de su dignidad, a través de la difusión de la verdad sobre lo sucedido, especialmente en casos de connotación pública, y la entrega de disculpas escritas, privadas o públicas, de parte de la persona agresora, considerando que tales gestos no implican una mediación y mucho menos sustituyen la aplicación de sanciones pertinentes.
  - d) **Garantías de no repetición:** Corresponde a medidas que implementa la institución con el fin de garantizar que no se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación ya sea con relación a la persona agresora en particular, o de modo preventivo en toda la institución.
  - e) **Prohibición de represalias:** La institución puede establecer la prohibición de cualquier tipo de represalia que afecte las oportunidades y condiciones de empleo o estudio de la persona denunciante. No se tomará en ningún caso medidas adversas contra quien denuncie o colabore en la investigación.
  - f) **Medidas provisionales:** La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si se relaciona cotidianamente con quien denuncia o si existe una relación jerárquica entre ambos. Es importante recalcar que, en el caso de colaboradores de la institución, la persona denunciada debe ser reasignada en su función y no quien denuncia, de modo de garantizar que esta última pueda continuar sin obstáculos sus actividades cotidianas. Y, en el caso de estudiantes, se debe reubicar al denunciado (a) en otro curso/Sección, otorgando a quien denuncia las facilidades para cumplir con sus responsabilidades académicas.