

Centro de
Formación
Técnica



Manpower®

Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

2023

Título I De los antecedentes

Artículo 1° CFT MANPOWER, en adelante también indistintamente la Institución, reconoce y ampara el derecho de todas las personas a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género. Por lo mismo, asume el deber de 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 que imparte, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género, dando así pleno cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°21.369 del Ministerio de Educación del 15 de septiembre de 2021 y otras disposiciones legales y reglamentarias.

Título II Definición de Conductas de Acoso y Violencia Sexual

Artículo 2° El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Para los efectos de esta Política, constituye acoso o acto de violencia sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, constitutiva o no de delito, 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.

Título III Ámbito de Aplicación

Artículo 3° Los lineamientos, medidas, reglamentos y protocolos que se generen en virtud de esta Política, serán aplicables a todos los miembros de la comunidad CFT MANPOWER por hechos de acoso, violencia sexual y/o discriminación de género, que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Institución o que se produzcan entre sus miembros, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de CFT Manpower.

Tales hechos pueden ocurrir o no en sus espacios académicos, y comprenderá también aquellos hechos o conductas llevadas a cabo por medio de redes sociales, correo electrónico y otros medios digitales o de comunicación.

Se entenderá por miembros de CFT Manpower a sus alumnos, docentes, administrativos y cualquier otra persona que cumpla funciones para CFT Manpower.

Título IV Objetivos de la Política Integral Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

Artículo 4° El objetivo principal de esta Política, es establecer medidas, protocolos y reglamentos, 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 sus servicios, 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.

Para tales efectos, CFT Manpower establece un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción de dichas conductas, los cuales han sido construidos con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

Título V Modelo de Prevención Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

Artículo 5° CFT Manpower implementará un “Modelo de Prevención Contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”, en adelante, indistintamente, el “Modelo de Prevención”, construido con la participación de todos sus estamentos, que consiste en el conjunto de reglamentaciones, planes, protocolos y actividades, que se generan para prevenir y erradicar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Institución.

Artículo 6° El Modelo de Prevención de CFT Manpower, tendrá como finalidad la generación de ambientes seguros en materia de violencia sexual y discriminación de género, mediante la prevención de tales hechos o conductas, así como entregar apoyo a sus víctimas y testigos, lo cual se realizará mediante las siguientes estrategias:

1. Realización de un diagnóstico y monitoreo constante, de las situaciones e interacciones que se generen entre los miembros de la comunidad de CFT Manpower, con el objeto de detectar eventuales riesgos de hechos o conductas de violencia sexual y discriminación de género y, en consecuencia, modificar o eliminar tales focos de riesgo.
2. Elaboración de acciones de capacitación, educación y sensibilización, dirigidas a la comunidad, en materias de violencia sexual y discriminación de género.
3. Entrega de apoyo gratuito y confidencial a las víctimas y testigos de hechos y conductas de violencia sexual y discriminación de género, conteniendo, informando y orientando a dichas personas.

Ley N° 21.369 del Ministerio de Educación

Artículo 7° La supervisión, implementación y operación del Modelo de Prevención estará a cargo de la Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, en adelante, indistintamente, la “UPV”.

La UPV estará conformada por el Encargado/a de Vida Estudiantil y un abogado/a, ambos con capacitación especial en materias de violencia sexual y discriminación de género, cuya designación y cargos dependerán de la Dirección Ejecutiva.

Artículo 8° Dentro de las funciones de la UPV, se encuentran:

- a. Realizar un diagnóstico que identifique las actividades y procesos que estén en riesgo de desarrollar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Institución.
- b. Diseñar, proponer y ejecutar planes y estrategias de prevención de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Institución.
- c. Desarrollar programas de capacitación, planificación de actividades y estrategias, dirigidas a prevenir conductas de violencia de sexual y discriminación de género, para la comunidad de CFT MANPOWER.
- d. Entregar apoyo gratuito y confidencial a las víctimas y testigos de conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Institución. El apoyo que se brinde a estudiantes y colaboradores estará enmarcado dentro de los alcances que puede abordar la Institución, de acuerdo con la normativa interna de CFT MANPOWER y la legislación vigente.
- e. Definir, en conjunto con la Dirección Ejecutiva, los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, que se deben incluir en los planes curriculares de la Institución, para cumplir con la normativa vigente.
- f. Coordinar con la Dirección Ejecutiva la inclusión de 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.
- g. Diseñar un sistema de seguimiento a esta política, que permita evaluar su funcionamiento y efectividad.
- h. Entrega de apoyo gratuito y confidencial a las víctimas y testigos de violencia sexual, ya sea conectándolos con los servicios públicos y privados existentes y/o brindando apoyo psicológico especializado, de acuerdo a las necesidades de los afectados.

Título VI Modelo de Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

Artículo 9° CFT Manpower ha implementado un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de víctimas de dichas conductas, en adelante, indistintamente, el “Modelo de Investigación y Sanción”, construido con la participación de todos sus estamentos.

Artículo 10° El Modelo de Investigación y Sanción consiste en el conjunto de las reglamentaciones, planes, protocolos, actividades e interacciones, que se aplicarán e implementarán en caso de que se requiera investigar y sancionar conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que se produzcan en la Institución, como también para la protección y reparación de sus víctimas.

Artículo 11° La Dirección Legal de la Institución será la encargada de supervisar, implementar y operar el Modelo de Investigación y Sanción, para lo cual deberá cumplir las siguientes funciones:

- a) Elaborar un Reglamento Especial Contra el Acoso Sexual y Violencia de Género, en adelante “el Reglamento”, cuyo contenido se establece en el siguiente Título.
- b) Conocer, investigar y sancionar, en conjunto con la Dirección Ejecutiva, las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c) Definir los mecanismos para garantizar el conocimiento por parte de todos los estamentos de la Institución, de la existencia del Modelo de Investigación, Sanción, Protección y Reparación.
- d) Definir los mecanismos de protección y de reparación que se aplicarán a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, conforme a lo que establezca en el Reglamento.

Artículo 12° Toda persona que forme parte de la comunidad de CFT Manpower, que sufra o conozca de hechos conductas constitutivas de violencia sexual o discriminación de género, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a las autoridades de la Institución y/o al correo electrónico que se establece para tal efecto denuncia@cftmanpower.cl. Lo anterior, sin perjuicio de poder efectuar además tal denuncia a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y/o al Ministerio Público, en caso de que dichos hechos o conductas puedan ser constitutivas de delito. El denunciante se hace responsable del contenido y efectos de su denuncia.

Título VII Del Reglamento Especial Contra el Acoso Sexual y Violencia de Género

Artículo 13° Corresponderá a la Dirección Legal elaborar un Reglamento Especial Contra el Acoso Sexual y Violencia de Género, en adelante “el Reglamento”, en el cual se definirá el procedimiento y las reglas de denuncia, investigación y sanción de los hechos o conductas de violencia sexual y discriminación de género que ocurran en la Institución.

Artículo 14° El Reglamento Especial Contra el Acoso Sexual y Violencia de Género, deberá contener a lo menos las siguientes disposiciones:

a) El procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación de conductas de acoso sexual y discriminación de género dentro de la Institución, basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas.

b) Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas.

c) Definición de las medidas de protección y reparación a las víctimas de conductas de acoso sexual y violencia de género dentro de la Institución.

d) Establecimiento de las garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a la investigación, con pleno resguardo a la privacidad de la información personal y sensibles de los involucrados, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

e) Definición de los pasos a seguir, en caso de que los hechos o conductas de violencia sexual sean constitutivos de delito.

Título VIII Del Comité Consultivo

Artículo 15° CFT Manpower constituye también el “Comité Consultivo contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género”, en adelante, indistintamente, el “Comité Consultivo”, organismo que estará a cargo de apoyar tanto a la UPV y a la Dirección Legal en su función de supervisar, implementar y operar los Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción.

Corresponderá a la UPV y a la Dirección Legal poner en conocimiento y considerar la opinión del Comité Consultivo, respecto de los planes, protocolos, reglamentos, actividades y estrategias que realicen en el desempeño de sus funciones.

El Comité Consultivo estará compuesto por 3 miembros pertenecientes a los diferentes estamentos de la Institución (estudiantes, administrativos y docentes), designados por la Dirección Ejecutiva, teniendo en consideración la paridad de género, los que se mantendrán en sus cargos mientras cuenten con su confianza.

El Comité Consultivo sesionará en conjunto con la UPV y/o con la Dirección Legal, según corresponda la materia a tratar, cada vez que sea citado por alguno de sus miembros, por la Dirección Ejecutiva, por la UPV o la Dirección Legal, lo cual debe efectuarse al menos tres veces por año, de lo cual se dejará constancia en actas. Las decisiones del Comité Consultivo se tomarán por el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Artículo 16° Dentro de las funciones del Comité Consultivo, se encuentran las siguientes:

- a. Sugerir ajustes a los protocolos, reglamentos y códigos internos elaborados por la UPV y la Dirección Legal, para ajustarlos a esta política integral en contra del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.
- b. Apoyar en la realización de diagnósticos que ayuden en la prevención de conductas y hechos de violencia sexual y discriminación de género, notificando a las unidades correspondientes de cualquier situación o interacción que pueda propiciar hechos o conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- c. Efectuar recomendaciones a la UPV y la Dirección Legal, en la elaboración de estrategias y planes de capacitación, educación y sensibilización en materias de violencia sexual y discriminación de género.
- d. Efectuar recomendaciones para el mejoramiento continuo de esta política integral contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- e. Colaborar con las campañas de difusión de los planes, protocolos, reglamento y políticas contra la violencia sexual y discriminación de género, que se realicen entre el personal docente, administrativo, estudiantil de la Institución.