

Centro de  
Formación  
Técnica



Manpower®

# Reglamento contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

2023

## Título I Preámbulo

Con fecha 15 de septiembre de 2021 se promulga la Ley 21.369 que regula el “Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior”.

En virtud de lo dispuesto en la referida Ley, esta Institución ha establecido una “Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género”, en adelante, indistintamente “la Política”, la cual contiene un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos de la Institución.

Como complemento de esta Política, CFT Manpower, con la participación de todos sus estamentos, establece el presente Reglamento contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, en adelante, indistintamente, “el Reglamento”, de conformidad con lo dispuesto con la Ley 21.369, el Código del Trabajo y otras normativas legales y reglamentarias, el cual se entiende formar parte integrante de la referida Política para todos los efectos.

El Reglamento tendrá los siguientes objetivos:

- 1) Establecer las normas y procedimientos para la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género;
- 2) Establecer los mecanismos de protección y reparación a las víctimas; y
- 3) Definir los mecanismos de apoyo psicológico, social y jurídico a las víctimas de la comunidad afectada por los hechos denunciados.

El presente Reglamento será publicado y divulgado entre todos los miembros de la comunidad educativa, quienes se comprometen desde ya a cumplir con todas sus disposiciones, 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.

## Título II Del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción relativa a las Conductas Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

**Artículo 1°** CFT MANPOWER, 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,

al Código del Trabajo y a otras disposiciones legales y reglamentarias.

**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 este Reglamento, 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.

A mayor abundamiento, serán consideradas en especial, pero no excluyentemente, como conductas de acoso sexual, las siguientes: 1° Nivel: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual. 2° Nivel: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos. 3° Nivel: Acoso medio, fuerte verbal: Insinuaciones de índole sexual molestas, llamadas telefónicas, cartas y/o envío de mensajes por cualquier medio tecnológico, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, insistencia molesta para asistir a una actividad social fuera del lugar de trabajo o de estudios, flirteos ofensivos. 4° Nivel: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, roces, toqueteos, sujetar o acorralar. 5° Nivel: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

A su vez, serán consideradas como conductas de violencia sexual, toda conducta que implique una acción u omisión que constituya agresión, hostigamiento o aislamiento, ejercidas de manera reiterada por integrantes de la comunidad educativa en contra de otro u otros integrantes de la comunidad educativa, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o educacional dentro de la Institución, por motivos de carácter sexual, ya sea por el género de la persona afectada y/o por pertenecer a grupos de minorías sexuales.

**Artículo 3°** Las normas de este Reglamento, 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.

# Ley N° 21.369 del Ministerio de Educación

Centro de  
Formación  
Técnica



**Artículo 4°** Todo miembro de CFT Manpower que sufra y/o conozca de hechos de acoso, violencia sexual y/o discriminación de género, que se produzcan dentro de la Institución, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a las autoridades de la Institución y/o al correo electrónico que se establece para tal efecto [denuncias@cftmanpower.cl](mailto:denuncias@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.

**Artículo 5°** Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior y comunicado debidamente, deberá ser investigada por la Dirección Legal de CFT Manpower, en un plazo máximo de 30 días. En caso de que la denuncia no se haya efectuado directamente a la Dirección Legal, a la Dirección Ejecutiva y/o al correo de denuncia [denuncias@cftmanpower.cl](mailto:denuncias@cftmanpower.cl), quien tome conocimiento de esta deberá informarle de inmediato sobre su presentación a las autoridades competentes.

La investigación será reservada y procurará proteger la identidad de los involucrados, no debe afectar su honra ni vida privada, y debe velar por la mantención de un buen ambiente de convivencia dentro de la comunidad educativa. Estos requisitos deberán ser observados por todos los involucrados, es decir, por quien denuncia, por el denunciado o denunciada, por los testigos y por cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos y/o de la investigación.

**Artículo 6°** La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y cédula nacional de identidad del denunciante y/o del afectado, según corresponda, y de quien comparece a su nombre, el cargo o posición que ostenta dentro de la Institución. Asimismo, deberá realizar una relación detallada de los hechos materia de la denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre de la o las personas denunciadas y, finalmente, la fecha y firma del denunciante. Si quien hiciere la denuncia no fuere la persona afectada, ésta deberá ratificar la denuncia dentro de 5° día hábil contado desde que CFT Manpower se ponga en contacto con la supuesta víctima. Si no se produce esta ratificación, la denuncia podrá ser archivada.

**Artículo 7°** Recibida la denuncia, la Dirección Legal tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al o a la denunciante y al denunciado del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

**Artículo 8°** CFT Manpower, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, dispondrá de algunas medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones tanto del denunciante como del denunciado.

**Artículo 9°** Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por los investigadores, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las restantes pruebas que pudieren aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que tendrán igualdad de oportunidades para ser oídas y que puedan fundamentar sus dichos. Asimismo, en la investigación se pondrá énfasis en respetar la dignidad de ambas personas y, en especial, en evitar cualquier tipo de acción, omisión o conducta que pueda implicar una revictimización del denunciante. En caso de que el denunciante, denunciado, testigos y/o cualquiera de los involucrados, sean menores de edad, se pondrá en conocimiento esta denuncia a los apoderados que correspondan y la investigación será conducida con pleno conocimiento de estos.

**Artículo 10°** Una vez que se haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, los investigadores procederán a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

**Artículo 11°** Atendida la gravedad de los hechos constatados, CFT Manpower podrá tomar medidas de resguardo, sanciones o una combinación de ambas. Dentro de las medidas de resguardo podrá efectuar la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada y/o redestinar a uno de los involucrados. Dentro de las sanciones, en caso de comprobarse que el denunciado es culpable de los hechos o conductas que se le imputan, la Dirección Legal establecerá la sanción a aplicar, la cual en todo caso debe ser ratificada por la Dirección Ejecutiva, de entre las sanciones que establece el Reglamento Académico, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o el Código del Trabajo, según corresponda.

En caso de que la investigación efectuada arroje que se han cometido hechos constitutivos de delito, se dará a conocer esta situación a la víctima y se le indicarán las alternativas que tiene para denunciar dichos hechos ante la autoridad. Si la víctima es menor de edad, CFT Manpower efectuará además la denuncia de estos hechos ante las autoridades.

**Artículo 12°** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección Ejecutiva a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 25.

**Artículo 13°** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 25 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación.

## Título III

### De los Mecanismos de Apoyo y Reparación a las Víctimas y Miembros de la Comunidad Afectados por Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género

#### Medidas de apoyo y protección.

**Artículo 14°** Será responsabilidad del CFT Manpower, a través de la **UPV (Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género)** conforme lo señala el artículo 8 letra d) y h) de la Política Integral Contra Acoso Sexual, La Violencia y la Discriminación de Género, poner a disposición de las víctimas, testigos y denunciados, apoyo gratuito y confidencial en materia psicológica y jurídica y/o derivar a dichas personas a otras entidades especializadas. Desde el momento de la denuncia y en cualquier etapa del proceso, la UPV y/o abogado a cargo de la investigación, de oficio o a petición de parte podrá disponer, de manera gratuita las medidas de apoyo que aseguren la atención y asesoramiento adecuado a las víctimas, según la naturaleza de los hechos denunciados.

El apoyo que se brinde a estudiantes y colaboradores está enmarcado dentro de los alcances que pueda abordar la institución, de acuerdo con la normativa interna de CFT Manpower y la legislación vigente.

La aplicación de las medidas será por medio de la entrega de apoyo confidencial y gratuito a quienes hayan sido objeto de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, ya sea contactándolos con los servicios públicos o privados existentes y/o brindado apoyo psicológico especializado, de acuerdo con las necesidades de los afectados.

Todas las medidas que se dispongan deberán ser consultadas con la UPV, quienes de acuerdo con sus conocimientos técnicos pueden asesorar acerca de la aplicación de estas medidas.

En todo momento CFT Manpower procurará la toma de medidas conducentes a la protección y resguardo de las víctimas y testigos por medio de acciones de acompañamiento y orientación, a cargo de profesionales del área ya sea psicólogos o abogados, quienes escucharán, informarán y orientarán a las víctimas a tomar decisiones personales relacionadas con el acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria o temas relacionados, brindando información amplia, oportuna en consideración a sus necesidades y situación particular.

La orientación realizada por la UPV no dará directrices, solo es un rol de consejero donde la víctima es quien va tomando sus propias decisiones y define sus opciones. La orientación es la escucha activa que realizará el profesional dispuesto por la institución para ello.

Siempre en cualquier etapa del proceso de investigación la víctima es libre de optar o no a las medidas de acompañamiento y apoyo que define CFT Manpower para estos casos, asimismo podrá retomarlo en cualquier momento.

## Medidas de reparación

**Artículo 15°** Las medidas de reparación son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, ya sea de forma material o simbólica a las víctimas o a sus familias, así como a la comunidad afectada.

El responsable a cargo de la investigación podrá proponer a la UPV y esta determinará, una o más de las siguientes medidas de reparación, previamente consultada con la víctima:

1. Disculpas escritas, privadas o públicas de parte del infractor.
2. Apoyo psicológico especializado respecto de los involucrados cuando sea requerido.
3. Aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado de los responsables, por medio de documento escrito.
4. Seguimiento y monitoreo integral del estudiante por un plazo de 6 meses.
5. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
6. Otras medidas que se consideren necesarias para lograr una reparación al daño ocasionado a la víctima.

Según sea el caso, estas medidas podrán ser acordadas entre el agresor y la víctima, o bien, decretarse por la UPV, la que será parte de la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia y siempre en consulta previa a la víctima. Toda vez, que esta siempre tiene la opción de continuar el proceso en otras instancias, fuera de la comunidad educativa.

**Artículo Transitorio** la vigencia del presente Reglamento será a partir del 13 de octubre del año 2022 y su revisión será de forma anual o cuando la UPV así lo estime pertinente.