

**APRUEBA PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN
EL TRABAJO; LEY 21.643.**

**Alto Hospicio, 05 de noviembre de
2024.**

DECRETO EXENTO N° 163

VISTOS:

Lo dispuesto en la ley No18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley N°21.091 sobre Educación Superior; en la ley No 20.910, que crea quince Centros de Formación Técnica Estatales; en el decreto con fuerza de ley No 1, de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá; Decreto Supremo N° 132 de 2021 del Ministerio de Educación, Resolución Nro. 7 de 2019 y 14 de 2022 de la CGR, de Contraloría General de la República, Convenio 190 sobre violencia y el acoso adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 21 de junio de 2019, y ratificado por el estado de Chile el 08 de marzo del 2023; Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo de promulgación 05 de enero de 2024 y vigencia 01 de agosto de 2024; Acuerdo N°22 de Cuarta Sesión Ordinaria de Directorio 2024, de fecha 11 de octubre de 2024 que aprueba protocolo de prevención, de investigación y sanción frente al acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo y las modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

CONSIDERANDO:

1.- Que, mediante la ley 20.910 se creó el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2.-Que, mediante el Convenio 190 sobre violencia y el acoso adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 21 de junio de 2019, y ratificado por el estado de Chile el 08 de marzo del 2023, se comienzan a implementar normativa sobre la erradicación de la violencia en los espacios laborales.

3.- Que, mediante la Ley 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo de promulgación 05 de enero de 2024 y vigencia 01 de agosto de 2024, resulta obligatorio la creación e implementación de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo en la regulación. Además, instaurar mejoras en los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y violencia en el trabajo.

4.- Que, con fecha 11 de Octubre de 2024, se lleva a cabo la 4ta sesión ordinaria de directorio del CFT, en el cual se acuerda el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N° 22 /2024

Por unanimidad de los directores presentes, se aprueba el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, el Protocolo de Investigación y Sanción de estos mismos hechos, así como las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

1) Jorge Villegas, Rector del CFT Tarapacá; 2) Esmeralda Contreras F., representante (S) de CUT Regional; 3) Iván Escares Representante de SENCE, 4) Luis Zúñiga representante Colegios TP, 5) Manuel Albailay, representante de CORFO.

Votos en contra: No hay

Abstención: No hay”

5.- Que, de este modo, el objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan potencial o eventualmente por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

6.- Que, en vista de lo expuesto, la encargada de Género, Diversidad e Inclusión, doña Keren Quiroga, junto con la asesora en Prevención de Riesgos, doña Camila Novoa, desarrollaron los contenidos necesarios para la elaboración del protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Este documento servirá como punto de partida para dotar a la comunidad educativa y al personal del Centro de Formación Técnica de las herramientas que faciliten el acceso a información y la prevención de dichas conductas

7.- Que, corresponde al rector dictar los actos administrativos para la gestión de la institución.

DECRETO:

1.- APRUÉBESE Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, del Centro de Formación Técnica Estatal Tarapacá, cuyo texto se reproduce a continuación:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO LEY 21.643 (LEY KARIN)

[Cód.: PROT-13 Ver.: 00 - Fecha:24/Sept/2024]

Elaborado por	Karen Quiroga Chávez, Encargada Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Camila Novoa Díaz, Asesora en prevención de riesgos			
Revisado y Aprobado por	María Alejandra Flores Encina, Fiscal (s)	Firma	Fecha de Revisión y Aprobación	Sept/2024

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Centro de Formación Técnica Estatal de Tarapacá, en adelante CFT ha elaborado el presente protocolo en base al modelo realizado por la SUSESO y el Servicio Civil, con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida, y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo"*, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales, en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el CFT la responsabilidad de aplicar medidas para prevenir y controlar conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen funciones laborales en la institución, incluyendo aquellas contratadas bajo el régimen del Código del Trabajo, ya sea mediante contratos a plazo fijo, indefinido u honorarios. Asimismo, se extiende su aplicación, en la medida que corresponda, a todas aquellas personas que interactúan con la institución, tales como visitas, usuarios, empresas contratistas, apoderados, estudiantes, practicantes y clientes que se encuentren en las instalaciones del CFT o participen en actividades relacionadas.

Las personas que no sean funcionarios/as y que presenten servicios o desarrollen actividades en la institución en calidad de honorarios, contratistas, subcontratistas, o condiciones similares, se les aplicará en primera instancia las medidas o sanciones que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas, mediante los que regule su vinculación con esta institución.

Así mismo, las y los funcionarios/as que ejerzan cargos de autoridad o jefatura, estarán sujetos/as a un estándar más alto de responsabilidad respecto de las materias contenidas en el presente Protocolo, debiendo ejercer su obligación de control jerárquico permanentemente en las actuaciones del personal de su dependencia, todo ello en virtud de lo dispuesto en el art. 41 del Reglamento de personal de los funcionarios del CFT Estatal Tarapacá, D.A 10 de fecha 25 de Noviembre de 2021, y sus modificaciones.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

Código: PROT- 13 Prevención del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo
Ley 21.643 (Ley Karin)

Página 2 de 13

Documento confidencial, prohibida su reproducción.

COPIA NO CONTROLADA AL MOMENTO DE IMPRIMIR

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, **considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:**

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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 sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ej. de acoso psicológico; abuso emocional o mental: **considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.**

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos, para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante, para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligar a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrar o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar, o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto

- Hacer comentarios despreciativos de otros, referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** *Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).*

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo, hurto o asaltos en el lugar de trabajo

- **Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de prevenir en los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, el CFT podrá mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad, cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información, que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades, basados en dicha condición.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios, hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, **considerando el contexto y el caso concreto que se presente**, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente"

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo. Entre ellas, **debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular**, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política y normativas internas o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El CFT dará pleno cumplimiento a los siguientes principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024:

- 5.1** Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
- Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.
- Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a

su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

5.2 Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

5.3 Enfoque de Género y Diversidad

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

5.4 Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5.5 Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

5.6 Participación y Diálogo Social

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

5.7 Integralidad

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

5.8 Unidad y Coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el

cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

5.9 Mejora Continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

5.10 Responsabilidad en la gestión de riesgos.

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6. DERECHOS Y DEBERES DEL CFT ESTATAL TARAPACÁ Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CFT:

a) Personas trabajadoras

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informados(as) sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el CFT, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Del CFT

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el o la denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y dar cumplimiento al Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo con la incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones en los lugares de trabajo.

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO.

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el CFT Estatal Tarapacá, los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad o del Comité de Aplicación, según corresponda. Es responsabilidad del CFT, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el CFT ha designado a la Unidad de Gestión y desarrollo de personas, dependiente de la Dirección Económica y administrativa del CFT.

El comité paritario de Orden, Higiene y Seguridad de acuerdo con sus funciones deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a las y los trabajadores, sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas pudiendo realizarlas a través del sitio web institucional, mediante plataforma Moodle, de manera auto instruccional y asincrónica y/o a través de talleres, charlas, y cursos entre otros. El responsable de esta actividad será la Unidad de Personal, según corresponda, y la Unidad de Tecnología de la Información.

- **Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas** e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo, al siguiente correo electrónico institucional: personal@cftestaltarapaca.cl. La persona a cargo de la recepción e investigación de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, será la Encargada de la Unidad de Investigación y Reparación dependiente de Fiscalía.

8. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación y mitigación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. **Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.**

El CFT se compromete en el presente protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

Además, a elaborar de forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en el CFT, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante la página web institucional y vía correo electrónico de manera digital.

8.1 Identificación de los factores de riesgo

La identificación de los riesgos se realizó a través de la encuesta dispuesta por la Superintendencia de Seguridad Social, la cual fue aplicada a las y los trabajadores del CFT para posteriormente analizar de manera exhaustiva los factores de riesgos identificados en el entorno laboral, clasificándolos según su gravedad y probabilidad de ocurrencia en una matriz especializada que incluye medidas correctivas y preventivas para mitigar los riesgos para la salud física y mental de las y los trabajadores.

No obstante, se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características del CFT Estatal de Tarapacá y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

A continuación, se presenta la identificación y evaluación de los riesgos realizada con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad.

- a) Falta de reconocimiento: Percepción de ser reconocido y valorado por el trabajo realizado.
- b) Sobre carga de trabajo: Relacionado con la cantidad de trabajo y rapidez con la que se debe realizar.
- c) Deficiente comunicación: Necesidad de creación de canales donde los trabajadores se sientan cómodos para compartir ideas, opiniones y/o preocupaciones de manera constructiva.
- d) Escasas actividades de autocuidado: Espacios de esparcimiento e interacción social fuera del ámbito laboral.
- e) Deficiente manejo del conflicto: Relacionado con actitudes y conductas que generan conflictos al interior de la institución.
- f) Conductas sexistas: Conductas sexistas, comentarios que refuerzan estereotipos basados en el sexo o género de una persona.
- g) Comportamientos incíviles: comportamientos descorteses o groseros que afectan negativamente el entorno laboral.
- h) Comportamientos inapropiados de índole sexual: acercamientos no consentidos.

8.2 Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se realizará difusión de las que son denominadas como conductas incíviles y el sexismo, con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Promoviendo con actividades un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la

igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.}

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Además, nuestra institución informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la plataforma Moodle en modalidad asincrónica. El responsable de las actividades en mención será la Unidad de Personal y la Unidad de Tecnología de la Información.

Estas medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo del CFT Estatal de Tarapacá, en el que se indicarán los plazos y unidades responsables, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) a través del correo electrónico institucional y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Unidad de Gestión y desarrollo de personas.

Medidas preventivas a implementar	Objetivo medible	Indicadores
Actualización de perfiles de cargo.	Actualizar perfiles de cargo en la institución según lo que disponga la legislación vigente.	Porcentaje de perfiles actualizados.
Capacitación periódica en el manejo de las emociones y resolución de conflictos.	Coordinar dos capacitaciones al año.	Nº personas que participan de capacitación.
Espacios de autocuidado y pausas activas.	Coordinar dos espacios de autocuidado al año y coordinar con organismo administrador para guiar pausas activas diariamente.	Nº funcionarios que participan de los espacios de autocuidado. Número de funcionarios que participan de las pausas activas.
Fomentar explícitamente la comunicación constante entre los equipos de trabajo a través de canales de comunicación institucionales.	Motivar el uso de canales de comunicación oficiales dentro del CFT para propiciar la comunicación entre pares.	Nº funcionarios que utilizan canales de comunicación oficiales.
Investigar todas las denuncias de violencia o de acoso de manera imparcial.	Asegurar que el 100% de las denuncias de acoso sexual sean investigadas de manera rápida y justa dentro de los 30 días posteriores a la denuncia.	Nº denuncias investigadas dentro del plazo establecido/número de denuncias recibidas.
Difusión sobre conductas incívicas y sexismo mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.	Preparación de material audiovisual para realizar difusión.	Nº personas que participan de estas actividades de difusión.
Socialización del reglamento de ética y creación y sensibilización de una política del buen trato.	Establecer una jornada de Sensibilización de reglamento de ética y política del buen trato (que debe ser aprobada por directorio).	Nº personas que participan en la jornada de sensibilización/total de funcionarios.
Sensibilización de la política integral de acoso sexual, violencia	Realizar una jornada de Sensibilización de la política integral	Nº personas que participan en la jornada de sensibilización/total
Código: PROT- 13 Prevención del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo Ley 21.643 (Ley Karin)		Página 11 de 13
Documento confidencial, prohibida su reproducción.		

y discriminación de género en el ámbito de la EDS.	de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la EDS.	de funcionario
Sensibilización del manual del uso del lenguaje no sexista.	Generar una jornada de presentación del manual del lenguaje no sexista.	N° personas que participan en la jornada de sensibilización/total de funcionarios.
Capacitación con plan cuadrante sobre cómo afrontar hechos de violencia.	Coordinación de 2 charlas anuales con carabineros	N° capacitaciones/ x2
Incorporación del protocolo de prevención establecido por la Ley Karin en contratos y convenios celebrados por el CFT.	Asegurar la incorporación del protocolo de prevención en el segundo semestre del 2024.	Porcentaje de contratos y convenios que incluyen el protocolo.

8.3 Mecanismos de seguimiento

El CFT con la participación de los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y seguridad evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el período de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Unidad de personal.

9. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

El CFT establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral-denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

10. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras a través de correo electrónico institucional.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

11. REFERENCIAS Y MARCO LEGAL

21.643	Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. (Ley Karin)
Convenio 190 OIT	Convenio sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019
Decreto 122 Ministerio Relaciones Exteriores	Promulga el convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.
21.675	Estatuye medidas para prevenir y sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género.
21.369	Regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior.
E523936/2024	Dictamen de la contraloría que imparte instrucciones sobre las modificaciones de la ley 21.643(Ley Karin) introdujo al código del trabajo, en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo profesional se rija por ese código.
E516610/2024	Dictamen de la Contraloría que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley 21.643 (Ley Karin) introdujo en las Leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

12. MODIFICACIONES (CONTROL DE CAMBIOS)

Modific. (Ver. N°)	Fecha de Modific.	Detalle de la Modificación	Pág. N°	Aprobado por
00	30/Jul/2024	Primera edición del Protocolo.	Todo	Rector

13. ANEXOS

No aplica.

COPIA NO CONTROLADA AL MOMENTO DE IMPRIMIR

Código: PROT- 13 Prevención del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo Ley 21.643 (Ley Karin)	Página 13 de 13
Documento confidencial, prohibida su reproducción.	

2.- PUBLÍQUESE, el presente protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, sin perjuicio de las medidas de socialización y difusión que deberá adoptar la unidad de gestión y desarrollo de personas, para dar a conocer y aplicar este instrumento; correspondiendo a la Unidad de Calidad, Certificación ISO y

Acreditación el monitoreo de su cumplimiento en el marco del sistema de gestión de calidad de la institución.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE

JORGE ABNER VILLEGAS AHUMADA

RECTOR

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE TARAPACÁ

JVA/lvp /maf

Distribución:

- Rector rector@cftestataltarapaca.cl
- Fiscalía mflores02@cftestataltarapaca.cl
- Unidad de género diversidad e inclusión kquirola@cftestataltarapaca.cl
- Unidad de Investigación y Reparación lvillalobos@cftestataltarapaca.cl
- Director Académico rurdanivia@cftestataltarapaca.cl
- Director Económico y Administrativo crivera@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador Académico rdenordenflycht@cftestataltarapaca.cl
- Unidad de gestión y desarrollo de personas gbravo@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador de Admisión jsilva@cftestatalestataltarapaca.cl
- Coordinador de Asuntos Estudiantiles jubeda@cftestatalestataltarapaca.cl
- Coordinación de Vinculación y del Medio sespinace@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador de Desarrollo y Planificación rvillalba@cftestataltarapaca.cl
- Coordinador de Tecnología de la Información y las Comunicaciones jelgueda@cftestataltarapaca.cl
- Coordinadora de Aseguramiento de la Calidad drojas@cftestataltarapaca.cl

- Coordinación de Gestión del Campus rmunoz@cftestataaltarapaca.cl