**DECRETO EXENTO N° 210/2024**

**MAT.: Aprueba Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota**

**Arica, 29 de julio de 2024**

**VISTOS**:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.910 del 29 de marzo de 2016, del Ministerio de Educación, que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; DFL N°22 del 21 de abril de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota; DFL N°1/19.653 del 17 de noviembre de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, sistematizado y coordinado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Resolución N°7 del 29 de marzo de 2019 de la Contraloría General de la República, que Fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón; Decreto N°53 del 22 de julio de 2020, del Ministerio de Educación, que nombra a la Primera Rectora del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota; su renuncia al cargo con fecha 01 de marzo de 2023, conforme a lo dispuesto en el Decreto N° 35 de la Subsecretaria de Educación Superior, del Ministerio de Educación, acto publicado en el Diario Oficial con fecha 14 de agosto de 2023; Decreto Exento N° 137/2023 del 31 de julio de 2023; que establece la subrogancia legal del cargo de Rectora del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, conforme lo dispone el artículo 10° del DFL N°22 del 21 de abril de 2017, del Ministerio de Educación; y Decreto Afecto N° 30 de fecha 22 de junio de 2021, que aprueba el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota; la Ley 21.643 del 05 de enero de 2024; la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada a través del D.S. N°2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Circular N°3813 de fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social.

**CONSIDERANDO:**

**1.** Que, el artículo 1° letra a) de la Ley N°20.910, crea el Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio. El Centro de Formación Técnica, tendrá su domicilio y desarrollará sus actividades académicas para el otorgamiento de título de técnico de nivel superior en la Región de Arica y Parinacota y se relacionará con el presidente de la República a través del Ministerio de Educación.

**2.** Que, el artículo 7 del D.F.L. N° 22 de 2017 del Ministerio de Educación, establece que corresponderá a la Rectora de la Institución, la dirección, organización y administración de todas las actividades de la Institución, tanto en el ámbito académico, administrativo y financiero, por su parte, el artículo 8 letras a), b) y h) del mismo cuerpo legal, establece que corresponde a la Rectora: Dirigir y administrar la institución; también dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional, tales como decretos, reglamentos y resoluciones; y ejercer la potestad disciplinaria respecto al personal académico y no académico del Centro de Formación Técnica.

**3.** Que, habiendo renunciado la Primera Rectora del Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota, con fecha 01 de marzo de 2023, conforme lo dispuesto en el Decreto N° 35 de la Subsecretaria de Educación Superior, del Ministerio de Educación, acto publicado en el Diario Oficial con fecha 14 de agosto de 2023, nombrada mediante Decreto N°53 del 22 de julio de 2020, del Ministerio de Educación; se ha dictado el Decreto Exento N° 137/2023 del 31 de julio de 2023; que establece la subrogancia legal del cargo de Rectora del Centro de Formación Técnica

Estatal de la Región de Arica y Parinacota, conforme lo ha dispuesto el artículo 10° del D.F.L. N° 22 de 2017 del Ministerio de Educación y, conforme lo dispone el mentado Decreto Exento, la subrogancia del cargo de Rectora, ha recaído en doña CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA, desde el momento en que ha materializado la renuncia de la Primera Rectora del CFT Estatal, y hasta que sea proveído el cargo de manera titular según se dispone en los respectivos estatutos.

***4.*** Que debe darse cabida y operacionalizar lo correspondiente contemplado en la Ley 21.643 del 05 de enero de 2024 para el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, atendiendo lo dispuesto en la Circular N°3813 de fecha 07 de junio de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social, lo que permitirá que las y los empleadores y las entidades públicas cuenten con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo.

**DECRETO**:

**I.** **APRUÉBASE**, el siguiente Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota:

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA

### 1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota ha elaborado el presente protocolo 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 la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como las(os) funcionarias(os) se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de las(os) funcionarias(os), a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de las(os) funcionarias(os) conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

## 3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas, subdirecciones y directivos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios que acudan a nuestras dependencias o estudiantes en práctica.

## 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **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 realizarlas. 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 explícitos 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. 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 funcionarias(os), en contra de otra(o) u otras(os) funcionarias(os), 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. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de una(un) funcionaria(o) 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 una(un) funcionaria(o) a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo 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(os) funcionarias(os), con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, proveedores, 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 resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surgen del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos 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.
- Evitar emitir relatos reiterativos de sucesos o información distinta al quehacer laboral - en el lugar de trabajo – sin que exista interés del otro de escuchar o de participar de aquella

conversación.

- Evitar insistir con otro miembro de la Comunidad Educativa en iniciativas o propuestas cuando anteriormente ya se ha manifestado voluntad en contrario.
- Evitar emitir comentarios o aseveraciones que afecten la honra, la dignidad, el respeto, o que no se sustenten en hechos ciertos y comprobables sobre terceros, que impacten negativamente el clima laboral de un equipo de trabajo o área de trabajo.
- Evitar desvirtuar los hechos ciertos y comprobables, más aún si aquello perjudique a otra persona.
- 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 comportamientos incívicos**, **o sexismo inconsciente**. 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 de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a una(un) funcionaria(o) sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a una(un) funcionaria(o) 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 de las(os) funcionarias(os) y que no sea utilizado subrepticiamente 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 empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, disponible en el siguiente link https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621 y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

## 6. Derechos y deberes del CFT Estatal y de las Personas Trabajadoras.

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/o violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la 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 informadas sobre el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) **CFT ESTATAL DE LA REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA.**

- 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(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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las

evaluaciones y mediciones constantes 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, o su representante y los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a la Subdirección de Gestión de Personas participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a las(os) funcionarias(os) sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas.

Las(os) funcionarias(os) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Subdirección de Gestión de Personas.

a) **Gestión Preventiva.**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

El CFT Estatal se compromete en este instrumento a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

El CFT Estatal elaborará, en 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 la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a las(os) funcionarias(os), mediante su envío al correo electrónico institucional.

**a.1 Identificación de los Factores de Riesgo.**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa y sus resultados; las 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 y sus resultados, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad.

En el siguiente recuadro el empleador debe listar los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.

Los elementos mencionados están consignados sólo a título de ejemplo:

| IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO |
|---|
| Comportamientos incívicos |
| Conductas sexistas |
| Conductas de acoso sexual |
| Conductas de acoso laboral |
| Violencia externa |

**a.2 Medidas para la Prevención.**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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 en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral, 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 las(os) funcionarias(os) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el CFT Estatal abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, cartillas informativas u otros).
- Además, el CFT Estatal organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las direcciones, subdirecciones, jefaturas, y las(os) funcionarias(os), 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. El CFT Estatal concurrirá con las distintas áreas, subdirecciones y/o especialistas con los que cuente con su dotación o podrá apoyarse con especialistas externos como la correspondiente mutualidad u otros para estos efectos.

- El CFT Estatal informará y capacitará a las(os) funcionarias(os) sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante la realización charlas, capacitaciones, difusión audiovisual y el responsable de esta actividad será la Subdirección de Gestión de Personas.

Las 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, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

### a.3 Mecanismos de seguimiento

El CFT Estatal, 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 y sus resultados, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Comité Paritario.

Se debe incorporar la evaluación y mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva.

## 8. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.

El CFT Estatal 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.

## 9. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a funcionarios y funcionarias, mediante los siguientes medios: correo electrónico institucional, asimismo, capacitación presencial o virtual.

El protocolo se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias que se integren en el futuro a la institución, al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento correspondiente.

**ANEXO N°1**

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA**

(Debe ingresarse mediante el correo electrónico: denuncias.funcionarios@cftestatalaricayparinacota.cl)

**Fecha de la denuncia:**

| | | |
|---|---|---|
| **Nombre del (de la) Denunciante:** | | |
| **Cargo o Función:** | | |
| **Cédula de Identidad:** | | |
| **Correo electrónico:** | | |
| **Medio de comunicación preferente** | **Correo electrónico___** | **Carta certificada a su domicilio __** |
| **Calidad del (de la) Denunciante (X)** | **Funcionaria(o)** | **Otro (especificar)** |
| **Identificación de la persona denunciada (nombre, cargo o función):** | | |

| | |
|---|---|
| **Relatos de los hechos:**<br>(en caso de ser una persona distinta de la víctima, señalar cómo se enteró de los hechos). | |
| **Testigos del hecho:** | **Evidencia que acompaña:** |
| | |

**Firma del (de la) Denunciante**

**II.** **EJECÚTENSE,** instancias de difusión y capacitación dirigidas a funcionarios y funcionarias respecto de la Ley 21.643 del 05 de enero de 2024 y del presente protocolo antes de su entrada en vigencia, por parte de Fiscalía del CFT Estatal y con colaboración de la Subdirección de Gestión de Personas, debiendo darse las facilidades a los funcionarios y funcionarias convocados para asistir por parte de sus jefaturas. Posteriormente, todas las consultas que se recepcionen por escrito a la dirección de correo electrónico: fiscal@cftestatalaricayparinacota.cl hasta el 02 de agosto de 2024 a propósito de la implementación de este protocolo, serán respondidas sistematizadamente y compartidas vía correo electrónico entre el 05 al 07 de agosto de 2024.

**ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE.**

CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA

Firmado digitalmente por CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA
Fecha: 2024.07.29 00:08:18 -04'00'

**CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA**
**RECTORA (S)**
**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL**
**REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA**

CZCH/JRB

Distribución:
- Funcionarios(as) del CFT Estatal Región de Arica y Parinacota
- Miembros de la Comunidad Educativa (Intranet)
- Archivo