

D.J. (727)

SANTIAGO, 19 JULIO 2024

RESOLUCION N° 02628 EXENTA

VISTOS: lo dispuesto en la Ley N° 19.239; en el D.S. N° 86 de 2021; en la letra d) del artículo 11 y el artículo 12 del D.F.L. N° 2 de 1994, ambos del Ministerio de Educación; en la Resolución Exenta N°05339 de 2012; la Resolución Exenta N°02489 de 2005 que aprueba el Manual de Procedimientos de DIRECAP; la Resolución Exenta N°05107 de 2022; y lo solicitado por el Director de Capacitación y Postítulos mediante Memorándum N°515 de fecha 09 de julio de 2024; y

CONSIDERANDO:

1. Lo dispuesto en el punto 2.13 de la Resolución Exenta N°05339 de 2012 que aprueba la Operacionalización para el Diseño, Aprobación, Dictación, Administración y Modificación de Planes de Estudios.

2. Lo dispuesto en la Resolución Exenta N°05107 de 2022, que establece requisitos para la aprobación y dictación de programas de cursos de capacitación generados en la DIRECAP de carácter cerrado, cuyo origen sea un requerimiento formal de una institución o entidad externa a la Universidad Tecnológica Metropolitana.

3. El Informe Técnico Evaluación Curricular: Presentación Planes de Estudio: Cursos; Seminarios; Diplomas y Postítulos, de la Unidad de Innovación Curricular, de fecha 04 de julio de 2024.

4. El Memorándum N°515 de 2024, y documentación adjunta, del Director de Capacitación y Postítulos, solicitando gestionar resolución de creación del Curso "Ley Karin: Norma que fortalece la legislación contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo con perspectiva de género", código 060054.

5. Que, así las cosas, el Memorándum N°515 de 2024 del Director de Capacitación y Postítulos, dirigido al Director Jurídico es procedente; por tanto

RESUELVO:

I. **Apruébese**, el Curso **LEY KARIN: NORMA QUE FORTALECE LA LEGISLACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, código 060054, que ofrecerá la Universidad Tecnológica Metropolitana, a través de la Dirección de Capacitación y Postítulos, dirigido a funcionarios y funcionarias que trabajen en diferentes servicios o subsecretaría y que cumplan o vayan a cumplir funciones de fiscal en aplicación Ley Karin en instituciones públicas, como a continuación se indica:

II. El objetivo general del Curso será Evaluar las herramientas teórico-prácticas de la Ley Karin, con relación a la fiscalización para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual en el sector público, especialmente en lo referente al quehacer del servicio.

III. Requisitos de Ingreso:

- Certificado Laboral que acredite experiencia en servicios o instituciones públicas, cualquiera sea su régimen de contratación.

IV. Al finalizar el curso, el o la estudiante alcanzará los siguientes logros de aprendizaje:

1. Relacionar los enfoques y conceptos teóricos para la comprensión del acoso laboral y sexual y la importancia de su abordaje con perspectiva de género.
2. Clasificar las modificaciones en los procedimientos de los servicios públicos de acuerdo con Ley Karin.
3. Analizar la perspectiva de género, desde el ejercicio fiscalizador, en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, según lo determinado por la Ley Karin.

V. El curso es un plan cerrado que se dictará en régimen modular, grupal a distancia, E-learning sincrónica, con una duración de 16 horas cronológicas y 3 módulos, cuya descripción, objetivos específicos, unidades, contenidos, metodología y sistema de evaluación, son los que se indican en el documento que como ANEXO 1 se acompaña a la presente resolución exenta formando parte integrante de la misma.

Los Módulos y/o Temáticas son las siguientes:

Objetivos Específicos	Contenidos	Horas			
		T	P	e-I	TH
Módulo I Origen y definiciones relevantes de la Ley Karin. Objetivo Relacionar los enfoques y conceptos teóricos necesarios para la comprensión del acoso laboral y sexual y la importancia de su abordaje con perspectiva de género.	Origen y definiciones de la Ley Karin: <ul style="list-style-type: none"> • Contexto, origen y fundamentos de la Ley. • Karin ¿Por qué se hace necesario regular la violencia en el trabajo y el acoso laboral? • Objetivos y estructura de la norma. • Elementos y conceptos más relevantes de la norma. Implicaciones de la Ley Karin: <ul style="list-style-type: none"> • Qué implicancia tiene para los empleadores los cambios en el concepto de acoso laboral. • Qué es y qué situaciones abarca la nueva figura llamada "violencia en el trabajo. • Porque es importante la modificación en el concepto de discriminación. 			5	5
Módulo II Aplicación de la Ley Karin en el sector Público. Objetivo Clasificar las modificaciones en los procedimientos de los servicios públicos de acuerdo a ley Karin.	Modificaciones a los procedimientos internos de los servicios públicos: <ul style="list-style-type: none"> • Referencias a las modificaciones hechas al Código del Trabajo, Estatuto Administrativo, y Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, dificultades e imprecisiones conceptuales. Acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo. • ¿Qué ocurre con el maltrato laboral? • Principales modificaciones que deberán implementar los servicios públicos en sus procedimientos internos y plazos para su concreción. • Prevención del acoso laboral y sexual • Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. • - Canales de denuncia y plazos. 			6	6

<p>Módulo III Sumarios e Investigaciones sobre acoso laboral o sexual.</p> <p>Objetivo</p> <p>Analizar la perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual en la Ley Karin, especialmente en la función que cumplen los fiscales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Breve descripción de las principales etapas del Sumario Administrativo e Investigación. ¿Cómo identificar el acoso laboral? Herramientas, pruebas o indicios que debe tener en consideración el Fiscal para concluir que existe acoso laboral. ¿Cómo identificar el acoso sexual? Herramientas, pruebas o indicios que debe tener en consideración el Fiscal para concluir que existe acoso sexual. Validez de medios de prueba. ¿Existe otro tipo de violencia en el trabajo que no sea encasillada como acoso o maltrato que debe ser sancionada? Medidas de protección que puede aplicar el Fiscal durante la tramitación del proceso disciplinario. Otras medidas que la institución puede adoptar para proteger a la víctima. 		5	5
Sub total de horas			16	16
Total General de horas				16

T: trabajo teórico/ P: trabajo práctico /E-I: e-learning /TH: total horas

VI. Los cupos, horas, fechas, horarios y lugar en que se impartirá el Curso se establecerán en las resoluciones exentas que autoricen la dictación de cada una de las versiones de este.

Regístrese y Comuníquese,

Mario Ernesto Torres Alcayaga
Firmado digitalmente por Mario Ernesto Torres Alcayaga
Fecha: 2024.07.19 11:37:05 -04'00'

MARISOL PAMELA DURAN SANTIS
Firmado digitalmente por MARISOL PAMELA DURAN SANTIS
Fecha: 2024.07.19 11:20:03 -04'00'

DISTRIBUCIÓN:

Vicerrectoría Académica
Contraloría Interna
Dirección General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico
Dirección Jurídica
Dirección General de Docencia (con Anexo 1)
Dirección de Capacitación y Postítulos (con Anexo 1)
Unidad de Títulos y Grados (con Anexo 1)

PCT
PCT/ppp

