



- MAT.** : 1) Aprueba Protocolo de Prevención de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual para el Instituto Nacional de Hidráulica.
- 2) Deja sin efecto Resolución INH Exenta N°297 de 29 de junio de 2018 que aprueba programa de calidad de vida laboral y plan anual de prevención y seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Instituto Nacional de Hidráulica.

ANT. : Resolución INH Exenta N°297 de 29 de junio de 2018.

RESOLUCIÓN INH (EXENTA) N° 146

SANTIAGO, 30 de julio de 2024

VISTOS:

Las necesidades del Servicio y lo dispuesto en: la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L N° 1/19.653 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L N°29/2004 del Ministerio de Hacienda; la Ley N°19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos; la Ley N°20.005 que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; la Ley N°20.607 que sanciona el Acoso Laboral; la Ley N°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; la Ley N°21.675 que Estatuto Medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; la Ley N°21.592 que Establece un Estatuto de Protección en Favor del Denunciante; El Instructivo Presidencial N°001 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas del Estado; El Instructivo Presidencial N°006, de 2018, sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato; la Ley N° 19.880 que establece las Bases de los Procedimientos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; el Decreto MOP N°930/67 que crea el Instituto Nacional de Hidráulica; Resoluciones N° 6 del 2019 de la Contraloría General de la República; que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias que indica; Resolución N°2 del 2024 de la Contraloría General de la República, que exime de toma de razón y somete a registro los actos administrativos que se indican; el Decreto MOP N°114, de fecha 30 de junio de 2023 que nombra al Director Ejecutivo; las atribuciones propias del cargo; y,

CONSIDERANDO:



1. Que, la Resolución Exenta N°1 de la Dirección del Servicio Civil de 10 de noviembre de 2017, que Aprueba Normas de Carácter General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, estableció en su título VII distintas normas sobre ambiente laboral y calidad de vida laboral.
2. Que, el artículo 44 de la Resolución Exenta N°1 de la Dirección del Servicio Civil de 10 de noviembre de 2017, indica que: “Los Servicios Públicos deberán elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras.”
3. Que, por otro lado, el 1° de agosto de 2024 entra en vigencia 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.
4. Que, la Ley N°21.643 modifica la Ley N° 18.575, 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, incorporando un artículo 14, que contempla la obligación de los Órganos de la Administración del Estado de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.
5. Que, resulta necesario establecer un Protocolo de Prevención de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual para el Instituto Nacional de Hidráulica, dando cumplimiento a lo preceptuado por el artículo 44 de la Resolución Exenta N°1 de la Dirección del Servicio Civil de 10 de noviembre de 2017.

RESUELVO:

1. **APRUÉBASE**, el Protocolo de Prevención de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual para el Instituto Nacional de Hidráulica, bajo el siguiente texto:



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Instituto Nacional de Hidráulica



Fecha elaboración versión 1:

29 de julio de 2024

TABLA DE CONTENIDO

I.	ANTECEDENTES GENERALES	5
1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVO GENERAL	5
3.	ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4.	DEFINICIONES	5
5.	PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRINCIPIOS PARA UNA GESTIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO	10
6.	DERECHOS Y DEBERES DEL INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	13
7.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	13
II.	GESTIÓN PREVENTIVA	15
1.	IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	15
2.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	17
3.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.....	19
III.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS	20
IV.	DIFUSIÓN	20

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

En concordancia con lo instruido en la Ley N°21.643, el Instituto Nacional de Hidráulica (en adelante “INH” o el “Servicio”) ha elaborado el presente Protocolo de Prevención de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual (en adelante el “Protocolo”) que contiene acciones dirigidas a prevenir la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual. La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación funcionaria.

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este Protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia al interior de nuestra institución, 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, discriminación arbitraria y/o conductas que atenten contra la dignidad funcionaria, las que se pueden generar por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. El Instituto Nacional de Hidráulica asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que desarrollen funciones en el INH, independiente de su calidad contractual. Esto incluye a las personas funcionarias de planta, contrata, honorarios, personas contratadas por el Código del Trabajo, estudiantes, tesistas y/o alumnos/as en práctica, si los hubiere. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios/as, clientes o personas contratistas que acudan o visiten las instalaciones del Servicio.

Este protocolo será de aplicación permanente en el Instituto Nacional de Hidráulica, en el que se considerarán acciones que tiendan a sensibilizar en igualdad de género, focalizándose en la prevención de conductas como violencia en el trabajo, acoso sexual, acoso laboral, violencia de género y discriminación arbitraria. Este Protocolo funcionará en forma paralela al Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunos conceptos y conductas relevantes para efectos del presente Protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

4.1 Concepto de 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 otras 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.

Ejemplos de Acoso Sexual

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 o intentos de realizarlos.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

4.2 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, que amenace o no la situación laboral de la persona afectada.

Ejemplos de Acoso Laboral

Ejemplos de acoso laboral (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 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 de la persona afectada.

4.3 Concepto de Violencia en el Trabajo

Violencia en el trabajo ejercido por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios/as, visitas, entre otros (ver artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos de violencia en el trabajo:

Ejemplos de Violencia en el trabajo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.
- Otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.

4.4 Comportamientos incívicos

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 erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, se puede 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.
- 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.

4.5 Sexismo

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto), prácticas o actitudes basadas 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.

Por su parte, el sexismo benévolo hacia las mujeres, son conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres. Ambos tipos de sexismos deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo dado que perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos de sexismo

Son ejemplos de sexismo benévolo:

- 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 “maninterrupting”.
- 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”.

Son ejemplos de sexismo hostil:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades¹ 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.

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

¹ De acuerdo con Ministerio de Educación, la diversidad de género es “un término inclusivo que abarca toda la variedad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad”. Disponible en: <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2023/05/DOCUMENTO-PARTICIPACION-orientacio%CC%81n-tematica-2.pdf>

trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a una persona funcionaria sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un/una funcionario/a sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizacionales o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de la persona funcionaria y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

4.6 Violencia de género

Es cualquier acción o conducta ofensiva o degradante debido al género de una persona, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Es una forma de discriminación que limita gravemente el goce de los derechos y libertades de una persona.

4.7 Discriminación arbitraria

La Ley N°20.609, en su artículo 2° define la discriminación arbitraria como *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”*.

4.8 Dignidad de la persona

Es la cualidad propia de la condición humana de la que emanan los derechos fundamentales, junto al libre desarrollo de la personalidad. Es un valor fundamental y el fin supremo de todo el derecho y acción del Estado. Por tanto, es contraria toda conducta o acción que constituya o tenga como resultado para la persona afectada, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, atentando de esta manera su dignidad.

4.9 Criterio de Espacialidad

El Convenio N°190 de la OIT incorpora el criterio de causalidad con el trabajo, porque se aplica a la violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este y además lo relaciona con el criterio de espacialidad², porque tales conductas prohibidas podrían ocurrir, según el artículo 3° del Convenio de la OIT:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

² Lizama Portal, Luis y Lizama Castro, Diego. Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N°190 y Ley N°21.643. Cuadernos jurídicos, Der Ediciones, pp.12-13.

- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4.10 Colaboradores

Comprende tanto a los colaboradores internos como externos.

Los colaboradores internos corresponden a personas funcionarias a honorarios, a contrata, planta o personal contratado por el Código del Trabajo.

Los colaboradores externos incluyen visitas, clientes, proveedores, usuarios, entre otros.

4.11 Empresa Contratista

Persona natural o jurídica, de directa relación con el giro de la actividad económica del contrato, que en virtud de un acuerdo contractual se encarga de ejecutar obras o servicios para empresa principal, correspondientes a parte o a un ítem completo del contrato, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia.

4.12 Organismo Mandante

Órgano de la Administración del Estado que contrata al INH para la realización de estudios, consultorías, mediciones, calibraciones u otras actividades que se encuentran dentro de los fines institucionales del Servicio.

4.13 Empresa principal y/o usuaria

Toda persona natural o jurídica que contrata a una empresa contratista o de servicios transitorios y que es dueña del servicio, obra o faena. En este caso sería el Instituto Nacional de Hidráulica.

4.14 Organismo administrador de la Ley N°16.744

Son las Mutualidades de Empleadores, las cuales no persiguen fines de lucro y deben dar una atención integral, médica y económica a los trabajadores de sus entidades empleadoras adherentes. En el caso del Instituto Nacional de Hidráulica corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad.

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRINCIPIOS PARA UNA GESTIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Instituto Nacional de Hidráulica 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.

5.1 Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.1.1 Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental

El Protocolo tiene por objeto garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas funcionarias. Con ello se busca proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas funcionarias el respeto a su integridad física, psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

5.1.2 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 este Protocolo 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.

5.1.3 Enfoque de género y diversidad

El enfoque de género y diversidad reconoce que las personas funcionarias pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva contenida en este Protocolo aborda estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas.

Se valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad.

5.1.4 Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de este Protocolo favorecerán a todas las personas funcionarias del INH, cualquiera sea su condición de empleo, calidad jurídica, estamento o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Las acciones que se tomarán en el marco de este Protocolo 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.

5.1.5 Participación y diálogo social

El INH promoverá y garantizará las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas funcionarias en la gestión y regulación de este Protocolo.

5.1.6 Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de la institución, 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 los programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

El INH adoptará las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

5.1.7 Responsabilidad en la gestión de riesgos

El INH será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los distintos lugares de trabajo en donde se desempeñan los funcionarios y las funcionarias, adoptando 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 este Protocolo, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

El INH dará cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.2 Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

5.2.1 Política de tolerancia cero

El INH fomenta una cultura de respeto mutuo, donde cada persona funcionaria se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

5.2.2 Valores fundamentales

El INH se compromete a tener entornos de trabajo seguro donde todas las personas funcionarias puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

5.2.3 Participación y diálogo social

El INH asume el compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas funcionarias y el/la Director/a Ejecutivo/a, asegurando que el presente Protocolo se mejore continuamente en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

5.2.4 Control de los riesgos en su origen

El INH tiene por objetivo eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

5.2.5 Perspectiva de género

El INH se compromete a incorporar la perspectiva de género, la cual permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

6. DERECHOS Y DEBERES DEL INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

6.1. 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 el Presente Protocolo, el Procedimiento de Denuncia y Sanción de la Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual, la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia a la persona trabajadora designada 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 de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual con el que cuenta el INH, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

6.2. Jefatura Superior de Servicio

- 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 la persona denunciante, víctima o 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 hacer cumplir el Protocolo de Prevención, Denuncia y Sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de 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

La organización para la gestión del riesgo en el INH contará con la participación de diferentes actores.

Los riesgos psicosociales se gestionan según lo establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su consiguiente aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO).

En la identificación de los riesgos, el diseño y propuesta de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participa el Comité de aplicación de riesgos psicosociales, designado por Resolución Exenta.

Es responsabilidad del/de la Director/a Ejecutivo/a la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

El Comité de aplicación por medio de la secretaria/o ejecutiva/o deberá informar del monitoreo y cumplimiento de las medidas establecidas a la Jefatura Superior del Servicio de forma periódica.

El INH capacitará a los colaboradores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en el plan de capacitación anual y plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo del INH y el responsable de estas actividades serán la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y Área de Prevención de Riesgos.

Las personas funcionarias podrán manifestar sus inquietudes referentes a lo indicado en el Protocolo a la Jefatura de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o quien lo subrogue y/o Área de Prevención de Riesgos.

Las asociaciones gremiales podrán formular planteamientos y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente Protocolo.

Cuando existan trabajadores en régimen de contratistas, se deberá explicitar en los contratos respectivos que la empresa principal o mandante se coordinará con el contratista para dar cumplimiento a lo establecido en este Protocolo y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

En la confección de este Protocolo participaron las personas indicadas en la Tabla 1.

Tabla 1: Participantes en confección del Protocolo de Prevención de Violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual del INH.

Nombre del/de la participante	Cargo	Correo electrónico
Sabrina Rivera Moreno	Experta en prevención de Riesgos Representante del Comité de Aplicación Cda	sabrinarivera@inh.cl
Nikky Leiva Leiva	Encargada de Género Institucional Representante de las Asociaciones Gremiales en el Comité de Aplicación Cda	nikkyleiva@inh.cl
Macarena Hernández Aracena	Representante de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas Representante del Comité de Aplicación Cda	macarenahernandez@inh.cl
Francisca Muster Arias	Abogada	franciscamuster@inh.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos 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 los comportamientos incívicos 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 Instituto Nacional de Hidráulica se compromete en este Protocolo, a su mejora continua, que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

El Instituto Nacional de Hidráulica 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.

Tanto la política como este Protocolo se dará a conocer a las personas funcionarias, mediante su publicación en la intranet institucional, por envío al correo institucional y mediante la publicación en el Módulo Web de Gestión de Personas del INH, y a los colaboradores a través de la página web institucional.

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

A lo menos cada dos años, se identificarán y clasificarán factores de riesgo (situaciones y conductas) que pueden dar origen al acoso laboral relacionado con las características organizacionales 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.

Para ello, durante el periodo de evaluación se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, así como, el número de licencias médicas por denuncias por enfermedad profesional (“DIEP”) producto de situaciones de acoso o de violencia externa, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el INH o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales considerará la perspectiva de género, las particularidades del trabajo y la naturaleza del Servicio, y contará con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Los factores de riesgo identificados en la encuesta CEAL-SM / SUSESO realizada el año 2023 están contenidos en la Tabla 2.

Tabla 2: Factores de riesgos psicosociales Encuesta CEAL-SM/SUSESO 2023.

<p style="text-align: center;">IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO Resultados cuestionario CEAL-SM / SUSESO Encuesta aplicada entre el 13 de junio de 2023 al 27 de junio de 2023</p>

Dimensión	Prevalencia del riesgo (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Carga de trabajo	8.20%	34.70%	57.10%
Exigencias emocionales	18.40%	40.80%	40.80%
Desarrollo profesional	18.40%	44.90%	36.70%
Reconocimiento y claridad del rol	10.20%	38.80%	51.00%
Conflicto de rol	10.20%	44.90%	44.90%
Calidad de liderazgo	24.50%	44.90%	30.60%
Compañerismo	6.10%	28.60%	65.30%
Inseguridad con las condiciones de trabajo	40.80%	22.40%	36.70%
Equilibrio trabajo y vida privada	18.40%	49.00%	32.70%
Confianza y justicia organizacional	4.10%	20.40%	75.50%
Vulnerabilidad	12.20%	38.80%	49.00%
Violencia y acoso	36.70%	63.30%	0.00%

En base a los factores de riesgos identificados a través de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO 2023, se procede a analizar los resultados de la Dimensión de Violencia y acoso para definir medidas de prevención, considerando las particularidades del trabajo y la naturaleza del Servicio.

En la Tabla 3 se resume algunos aspectos a considerar respecto a la **Dimensión Violencia y Acoso** de los resultados informados por ACHS en el documento “Resultados cuestionario CEAL-SM / SUSESO” (2023).

Tabla 3: Resumen de resultados encuesta CEAL-SM/SUSESO 2023 dimensión Violencia y Acoso.

Dimensión en riesgo medio o alto para el CT evaluado (nombre y porcentaje)	Violencia y acoso (63.3% de trabajadores en riesgo medio)
Definición dimensión	Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.
Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)	Violencia y acoso no son situaciones “de todo o nada”, sino que tienen una expresión gradual dentro de una continuidad de conductas, desde las más leves a las más graves. La violencia y el acoso dentro del trabajo suelen tener múltiples orígenes, pero por lo general surgen cuando existen escasas normas de buen comportamiento y subestimación o tolerancia por las conductas hostiles, acompañado de otros riesgos psicosociales, como falta de reconocimiento a las tareas realizadas,

	<p>jefaturas autoritarias o poco involucradas con los subordinados, escasa o nula participación de los trabajadores(as) en la elaboración de normas de trabajo, turnos, etc., y, con frecuencia, exigencias de rendimiento exageradas. La violencia y el acoso son solo las conductas manifiestas de factores de riesgo presentes en el trabajo.</p>
<p>Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)</p>	<p>En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?</p> <p>En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?</p> <p>¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?</p> <p>El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?</p>
<p>Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT</p>	<p>Mantener en un mínimo los niveles de riesgo psicosocial laboral en todas las dimensiones, en todos los departamentos o secciones del lugar de trabajo.</p> <p>La evaluación de riesgo psicosocial debe materializarse en acciones preventivas reales, que monitoricen en forma constante. Esto es preventivo de la violencia y el acoso en el trabajo.</p> <p>Prácticas transparentes y espacios abiertos (salas de reuniones visibles, puertas abiertas, registro o respaldo de instrucciones importantes por escrito, acta de reuniones, etc.).</p> <p>Contar con un mediador/a para atender diversos temas de conflicto al interior de la organización y que este procedimiento sea realizado de manera confidencial.</p> <p>Contar con un código de ética en el que se aborden situaciones críticas que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización.</p> <p>Generar una política de buen trato y luego capacitar a todos los miembros de la organización en esta política.</p> <p>Entrenar a los trabajadores en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.</p>

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, el INH programará e implementará acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual y la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes los resultados del cuestionario CEAL/SM de junio de 2023 se identifican algunas dimensiones de riesgo psicosocial que se relacionan con la posibilidad de desencadenar

situaciones de acoso laboral, a partir de lo cual el organismo administrador establece a través del Informe Técnico N°47988 de Prescripción medidas al INH (23/10/2023). El Comité de Aplicación 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 personas funcionarias de las áreas o unidades afectadas.

- El Servicio abordará los comportamientos incívicos detectados e implementará distintos tipos de acciones acerca del sexismo (charlas, cartillas informativas u otros).

Además, el Servicio 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 jefaturas y las personas funcionarias, 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 INH elaborará un Plan y Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, el que contendrá las medidas que se implementarán, se indicarán los plazos y los/as responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Este Programa se dará a conocer a las personas funcionarias mediante correo electrónico o por medio de comunicaciones internas del Servicio, con el objeto de que se planteen dudas y se realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas. Las inquietudes que se generen en el marco del Plan y Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se podrán comunicar al Comité de Aplicación o a la Experta del Área de Prevención de Riesgos.

Tabla 4: Medidas de prevención de dimensión violencia y acoso a implementar.

Medidas de prevención a implementar
Contar con un mediador/a para atender diversos temas de conflicto al interior de la organización y que este procedimiento sea realizado de manera confidencial y que esté capacitado en materia de conflicto.
Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.
Contar con un código de ética en el que se aborden situaciones críticas que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización.
Elaborar una política de no violencia en el trabajo. Esto puede implicar una política de cero tolerancias, declarando que ninguna forma de violencia es aceptable y que dará lugar a sanciones severas. Se deben

emprender medidas específicas para prevenir la violencia, incluyendo un sistema para denunciar, acceso a formas de apoyo y la designación de un mediador.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

El INH, con la participación del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, 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.

La evaluación considerará los resultados del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, la cual se reevalúa cada dos años; el número de 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 periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas funcionarias, solicitándolo al Comité de Aplicación o a la Experta del Área de Prevención de Riesgos.

El informe de evaluación incorpora mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva, para esto se debe incorporar un recuadro donde se evalúe el estado de cumplimiento y la mejora a implementar en cada medida, como se ejemplifica en la Tabla 5:

Tabla 5: Tabla de evaluación de cumplimiento de medidas por implementar.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA POR IMPLEMENTAR
No/ Se cumple	Contar con un mediador/a para atender diversos temas de conflicto al interior de la organización y que este procedimiento sea realizado de manera confidencial y que esté capacitado en materia de conflicto.
No/ Se cumple	Entrenar a quienes trabajan en la detección precoz de comportamientos ofensivos, malos tratos, acoso laboral y acoso sexual. Además, de difundir y sensibilizar respecto del procedimiento de prevención, denuncia, investigación y sanción de este tipo de comportamientos, que no deben ser tolerados.
No/ Se cumple	Contar con un código de ética en el que se aborden situaciones críticas que pudieran ocurrir al interior de la organización y la forma de abordarlos. Este código debe ser conocido por todos los miembros de la organización.
No/ Se cumple	Elaborar una política de no violencia en el trabajo. Esto puede implicar una política de cero tolerancias, declarando que ninguna forma de violencia es aceptable y que dará lugar a sanciones severas. Se deben emprender medidas específicas para prevenir la violencia, incluyendo un sistema para denunciar, acceso a formas de apoyo y la designación de un mediador.



III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

El Servicio establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de denuncia y sanción de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual - denunciantes, denunciados/as, 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.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este Protocolo de Prevención de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Sexual a las personas funcionarias, mediante su publicación en la intranet institucional, por envío al correo institucional y mediante la publicación en el Módulo Web de Gestión de Personas del INH, y a los colaboradores a través de la página web institucional.

2. **TÉNGASE PRESENTE** que, el presente Protocolo entrará en vigor el 1° de agosto de 2024.
3. **DÉJASE SIN EFECTO**, a contar de la total tramitación del presente acto administrativo, la Resolución INH Exenta N°297 de 29 de junio de 2018 que aprueba programa de calidad de vida laboral y plan anual de prevención y seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Instituto Nacional de Hidráulica y demás actos administrativos dictados con anterioridad sobre la misma materia.
4. **COMUNÍQUESE** la presente resolución a todas las personas funcionarias y a la Oficina de Partes, todos del Instituto Nacional de Hidráulica.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

**EMILIO TORRES VALDEBENITO
DIRECTOR EJECUTIVO
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA**

FMA

Proceso SSD N° 27487 /