



APRUEBA PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

RESOLUCION EXENTA N° **NC-02521/2024**

SANTIAGO, **miércoles, 31 de julio de 2024**

VISTOS:

- a) La Constitución Política de la República;
- b) La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- c) La Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- d) La Ley N° 19.712, Del Deporte;
- e) La Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica;
- f) La Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación;
- g) El Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo;
- h) El Decreto N° 32, de 2018, del Ministerio del Deporte;
- i) La Resolución N° 1, de 2017, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos Conforme la Facultad Establecida en el Artículo 2°, Letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, Contenida en el Artículo Vigésimosexto de la Ley N° 19.882;
- j) La Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República;
- k) La Resolución Exenta N° 4.526, de 2016, que aprueba Procedimiento para la Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del IND;
- l) La Resolución Exenta N° 919, de 2017, que aprueba Código de Ética del IND;
- m) La Resolución Exenta N° 4.099, de 2017, que aprueba la Política de Gestión de Personas del IND, y
- n) El Instructivo Presidencial N° 006, de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado;
- o) Ley 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres;
- p) Decreto N°2 que aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028;



q) Circular N°3.813, de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica títulos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.744.

CONSIDERANDO:

1. Que el Instituto Nacional de Deportes, IND, creado por la Ley N° 19.712, es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte, a quien corresponde ejecutar la Política Nacional de Deportes, para lo cual podrá realizar las acciones y ejercer las facultades necesarias para el cumplimiento de los fines que la ley le asigna.
2. Que, en el ejercicio de sus funciones el IND promueve el pleno respeto a la dignidad de las personas y el buen trato, habida cuenta de su trascendencia en la sociedad civil y la importancia de alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades y la consiguiente equidad de género.
3. Que es necesario potenciar el desarrollo de acciones que promuevan ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los grados de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social de nuestros funcionarios y funcionarias en su labor y en su entorno de trabajo.
4. Que, la Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas aplicables a todos los servicios públicos, entre cuyas materias se encuentran aquellas relacionadas con los ambientes laborales y calidad de vida laboral, reguladas en su Título VII.
5. Que, las conductas de acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo entendidas en los términos que establece la normativa vigente, son contrarias a la dignidad de las personas, por lo que resulta necesario propiciar un ambiente laboral que las evite y, asimismo, establecer mecanismos transparentes que permitan realizar en forma expedita denuncias frente a hechos de esta naturaleza.
6. Que, recientemente, el Estado de Chile ratificó el Convenio N.° 190, sobre la violencia y el acoso, de la OIT, que se promulgó por Decreto N.° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho convenio se alza como el primero que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral, en este sentido, en su preámbulo reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y además que esta última, afecta de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, instando por la prevención y debida investigación y sanción de hechos constitutivos de acoso y violencia laboral. Además, en dicho contexto, se aprobó además la Recomendación N.° 206, sobre violencia y acoso, del mismo origen, que complementa y entrega directrices más concretas para la aplicación de los preceptos del Convenio.



7. Que, en coherencia con el Convenio N.º190 y la obligación adquirida por el Estado de Chile de adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género (artículo 9, Convenio N.º 190, 2019, OIT), se dictó la ley N.º 21.643.
8. Que, dicha ley modificó diversos cuerpos legales, entre ellos, la ley N.º 18.575, estableciendo el deber 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, y la ley N.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en lo relativo al procedimiento de investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
9. Que, en este contexto, con la finalidad de prevenir todo tipo de abusos y discriminaciones, con especial énfasis de aquellos en razón de género, así como garantizar relaciones respetuosas, con trato digno y ambientes laborales más saludables en los que impere la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres; y con plena consciencia de que para el cumplimiento de los desafíos institucionales se requiere de funcionarios y funcionarias que sean respetados y valorados, tanto interna como externamente, resulta necesario contar con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo
10. Que, en virtud de las consideraciones y antecedentes expuestos,

RESUELVO:

1º) APRUÉBESE, a contar de la total tramitación del presente Acto Administrativo, el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del Instituto Nacional de Deportes de Chile, cuyo texto es el siguiente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el Instituto Nacional de Deportes de Chile (en adelante IND) 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 2º 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.

El presente Protocolo busca relevar y reforzar el enfoque preventivo para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones y medidas enfocadas a generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales de todas las personas, con enfoque en la difusión, sensibilización, formación y monitoreo.

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 Institución su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el Servicio como las personas funcionarias se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo en el cual, el IND, deberá 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 personas funcionarias, apoyar al Servicio 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 personas funcionarias conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes de Chile a nivel nacional y que tengan un vínculo contractual, incluidas aquellas personas bajo la modalidad a honorarios y los/as estudiantes en práctica, que si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa, dependencia o dependencias de la Institución, según corresponda. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias.

En este último caso, cabe hacer presente, de conformidad a lo establecido en el artículo 1, letra c), de la ley 21.643, que no se configura una situación específica de acoso laboral, sino una situación de violencia en el trabajo, la cual de acuerdo a la normativa previamente citada consiste en conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afecten a los funcionarios y funcionarias, con ocasión de la prestación de servicios.

Este protocolo recoge también la situación de aquellos trabajadores de empresas identificadas como subcontratistas del IND, para canalizar sus denuncias y necesidades conforme al estatuto jurídico que les corresponda de acuerdo a la naturaleza de su contratación.



4. Definiciones:

Para efectos del presente procedimiento, se entenderá por:

- a) Riesgo laboral: Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) Factores de riesgos psicosociales laborales: Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) Acoso Laboral: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, 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.

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 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.

En este sentido, se considerarán manifestaciones de acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas:

- Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.
- Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Serán consideradas también como acoso laboral las siguientes conductas:

→ 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 erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden 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 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 del Servicio 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.

→ Violencia de género:

Se refiere a cualquier acción o conducta basada en el género o sexo de una persona que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Es una forma de discriminación que afecta principalmente a las mujeres; que limita gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, perpetuando su posición subordinada en la sociedad. Incluye, entre otras, la violencia contra la pareja (o ex pareja), la violación, el abuso y el acoso sexual.

→ La discriminación arbitraria por razones de género

Corresponde a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual o identidad de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil. Puede haber también discriminaciones arbitrarias por motivos de nacionalidad, raza, etnia, situación socioeconómica, ideología o posición política, creencias religiosas, edad, situación de discapacidad u otros motivos.

- d) Acoso Sexual: Se entiende por tal el que una persona realice, 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.

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.

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, 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.

En este sentido, se considerarán manifestaciones de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:



- Acoso horizontal: Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la institución .
 - Acoso vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - Acoso vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la institución , la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
 - Acoso mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.
- e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

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 trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:

El IND dará pleno cumplimiento a los siguientes principios:

- a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024)
- Respeto a la vida e integridad física y psíquica de personas trabajadoras como un derecho fundamental: Se debe 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.
 - 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 éstos, 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.

- Enfoque de género y diversidad: 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.

- Universalidad e inclusión: Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerá 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.
- Participación y diálogo social: Los órganos de la administración del Estado garantizarán 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.

- 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.

- Responsabilidad en la gestión de los 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.

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

- Política de tolerancia cero: Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora 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.
- Valores fundamentales: Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.
- Participación y diálogo social: Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas. La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de las personas trabajadoras en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

- Control de los riesgos en su origen: 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.
- Perspectiva de género: La perspectiva de género 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.



Finalmente, y en relación con la perspectiva de género, cabe tener presente que de conformidad con lo establecido en la ley 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, y en armonía con lo indicado en el dictamen E516610, de 2024, de la Contraloría General de la República, quien ejerza la función pública debe tener especial consideración los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.

Asimismo, según la normativa anteriormente citada, en todos los procesos administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, se deberán observar los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria.

6. Derechos y deberes de la Institución y de las personas trabajadoras:

I. 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 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 violencia con el que cuenta la Institución y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. Institución

- 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 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 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:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaron en conjunto con representantes de la Institución:

Integrantes Comité de Aplicación CEAL - SM 2024 Dirección Nacional:

Representantes de Trabajadores

Titulares:

- Nubia Norambuena Donoso
- Jacqueline Andalaf Tajmuchi
- Claribel Fonseca Probst

Suplentes:

- Jorge Gutiérrez Montes
- Gabriel Carrasco Vergara
- Karina Trujillo Baeza

Representantes del Empleador

Titulares:

- Felipe Flores Cartes
- Marlene Merino Barrios
- Claudio Chavez Canobra

Suplentes:

- Marco Fernández Cerda
- Barbara Vega Fredes
- Jorge Vergara Ramirez

Integrantes Comité Paritario Central:

Representantes de Trabajadores

Titulares:

- Conrad Mainhard Hidalgo
- Karina Trujillo Baeza
- Silvana Escanella Aguilera

Suplentes:

- Claribel Fonseca Probst
- Viviana Palermino Tropa
- Ximena Acevedo Jiménez

Representantes del Empleador



Titulares:

- Marcela Muñoz Pino
- Allison Valencia Flores
- Claudio Chavez Canobra

Suplentes:

- Romina Fuentes Ode
- Gabriela Nadeau Herrera
- Marco Fernandez Cerda

Es responsabilidad del Instituto la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, cuya jefatura es Rodrigo Capelli Mora, (rodrigo.capelli@ind.cl) número de teléfono 2227540225. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas, lo que también puede realizar el Comité de Aplicación CEAL-SM, junto a sus funciones de monitorear la aplicación de las intervenciones en los factores de riesgo psicosocial, dado que están muy vinculados a las situaciones de violencia y acoso.

Se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de actividades de capacitación on line y mailings mensuales y el responsable de esta actividad será Felipe Flores, Jefatura Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales. Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Felipe Flores, Jefatura Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales, a quien podrán contactar en el correo electrónico felipe.flores@ind.cl.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la contraparte de dicho servicio se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados es Rodrigo Capelli, Jefatura(S) del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE DEL PARTICIPANTE	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO
Claudio Chávez Canobra	<ul style="list-style-type: none"> ● Prevencionista de Riesgos, Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales ● Integrante Comité de Aplicación CEAL-SM 2024 Dirección Nacional ● Integrante Comité Paritario Central 	claudio.chavez@ind.cl
Rodrigo Capelli Mora	Jefatura de Departamento Gestión y Desarrollo de Personas	rodrigo.capelli@ind.cl
Marlenne Merino Barrios	<ul style="list-style-type: none"> ● Jefatura Unidad de Conductas Vulneratorias y Equidad de Género 	marlenne.merino@ind.cl



	<ul style="list-style-type: none"> Integrante Comité de Aplicación CEAL-SM 2024 Dirección Nacional 	
Felipe Flores Cartes	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales Integrante Comité de Aplicación CEAL-SM 2024 Dirección Nacional 	felipe.flores@ind.cl
Víctor Hernández Peñailillo	Abogado Departamento Jurídico	victor.hernandez@ind.cl
Carlos Bono Miranda	Abogado Departamento Jurídico	carlos.bono@ind.cl
Marco Fernandez Cerda	<ul style="list-style-type: none"> Analista Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales Integrante Comité de Aplicación CEAL-SM 2024 Dirección Nacional Integrante Comité Paritario Central 	marco.fernandez@ind.cl
Paola Bustamante Rodriguez	Analista Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales	paola.bustamante@ind.cl
Horacio Vergara Vasquez	Analista Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales	horacio.vergara@ind.cl
Claribel Fonseca Probeste	<ul style="list-style-type: none"> Integrante Comité de Aplicación CEAL-SM 2024 Dirección Nacional Integrante Comité Paritario Central 	claribel.fonseca@ind.cl
Conrad Mainhard Hidalgo	Integrante Comité Paritario Central	conrad.mainhard@ind.cl
Ximena Acevedo Jiménez	Integrante Comité Paritario Central	ximena.acevedo@ind.cl
Allison Valencia Flores	Integrante Comité Paritario Central	allison.valencia@ind.cl
Marcela Muñoz Pino	Integrante Comité Paritario Central	marcela.muñoz@ind.cl

Las Asociaciones de Funcionarios participaran de la formación y seguimiento de la aplicación del presente protocolo, conforme a los derechos que les asisten en virtud del artículo 6 de la Ley 19.296,

Asimismo, respecto del personal de empresas subcontratistas que se formen parte de organizaciones sindicales dentro de su empresa contratista, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, estas últimas podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

En cumplimiento de la obligación contemplada en el artículo 2 de la ley 21.643, que introduce modificaciones al artículo 14 de la ley 18.575, orgánica constitucional de Bases de la Administración del Estado, en orden a que este Protocolo obliga a establecer las medidas para prevenir y controlar los riesgos psicolaborales asociados al acoso sexual, laboral, y a la violencia en el trabajo, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua, en los párrafos siguientes se analizarán los riesgos y las eventuales medidas de prevención en los términos antes señalados.



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 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 Instituto elaboró 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. A su vez, esta política se dará a conocer a las personas funcionarias, vía correo electrónico y será publicada en la intranet institucional, así como a través de folletos impresos publicados en lugares transitados de recintos deportivos. Este Servicio se compromete en la mejora continua de este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de manera que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

POLÍTICA PREVENTIVA

El Instituto Nacional de Deportes declara que cualquier acción constitutiva de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo ejercida por terceros es inaceptable, por lo que se abordará con la gravedad que esto significa, generando un ambiente que proteja a la persona denunciante. Como sector Deporte trabajaremos en identificar, prevenir, intervenir y sancionar los hechos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo ejercida por terceros, así como también reparar los efectos generados por su exposición a ellos. Asimismo, queremos hacer un especial énfasis en la prevención, creando una cultura laboral segura para todos y todas quienes la conformamos, velando por un trabajo digno para todas las personas que trabajan en el Servicio.

Defendemos el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, hacia todas las personas independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o de sus creencias religiosas. El IND promoverá entornos de trabajo seguro donde todas las personas funcionarias puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso de cualquier tipo.

Si bien todas y todos somos responsables de promover un entorno libre de violencia, y de alertar las situaciones que incurran en ello, serán especialmente relevantes aquellas personas responsables de equipos, quienes deben velar constantemente por asegurar que las condiciones de trabajo sean acordes a la dignidad y derechos inherentes a todas las personas al ejercer su labor.

Las personas funcionarias que se consideren objeto de conductas de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo ejercida por terceros, tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada a través del procedimiento provisto para tal efecto, así como de denunciar y solicitar una investigación confidencial de estos actos, de acuerdo a las normativas vigentes. El Instituto proporcionará apoyo jurídico ante hechos de violencia laboral que afecten a las personas funcionarias durante el



desarrollo de sus funciones¹.

Reconocemos que el Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo ejercida por tercero puede derivar de una deficiente gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, por lo que nos comprometemos a gestionar estos riesgos preventivamente para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

A través del diálogo social y la formación continua fomentaremos una cultura laboral de respeto, de seguridad y salud laboral en el Sector Deporte, que incorpora el enfoque de género y de los derechos humanos en todo el quehacer, con una mirada interseccional, lo que implica que se considere los distintos contextos que viven las personas y los diferentes roles que éstas desempeñan, cualquiera sea su género, edad, orientación sexual u otras características atribuyentes a cada persona, a efectos de identificar las brechas y no perpetuar, con su accionar, desigualdades y discriminaciones existentes que obstaculizan el acceso al deporte como un derecho humano.

Finalmente, queremos resaltar que este compromiso es compartido por la autoridad e invitamos a las personas funcionarias y sus representantes, a hacerse parte de este esfuerzo colaborativo para prevenir y erradicar estas conductas. Nos beneficiará a todas y todos en el desarrollo de nuestras funciones diarias, lo que sin duda nos permitirá posicionarnos como la institución líder de la instalación y promoción de una cultura del movimiento en nuestro país, promoviendo el Deporte libre de violencia, con la finalidad de incrementar la calidad de vida, la integración social y la implementación de hábitos de vida activos de las personas en todo su trayecto de vida.

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; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la institución, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos con perspectiva de género, se realizará con la participación de las personas funcionarias integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, además de la participación de la Jefatura de la Unidad de Conductas Vulneratorias e Igualdad de Género, o a quien la represente, y de la Jefatura de la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Labores o a quien designe en su representación.

¹ Dicho apoyo jurídico será conforme a lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto Administrativo, toda vez que los funcionarios tienen derecho a ser defendidos y a exigir que la Institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.



IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Comportamiento Incívicos: Conductas de carácter descortés o grosero, que impactan en las relaciones sociales implícitas y/o inadecuadas, que se expresan en la organización.

Conductas Sexistas: Conductas que expresan a través de actos, palabras, imágenes, gestos, entre otros, basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

Violencia Externa: Conductas de agresión verbal o física de parte de personas externas a la Institución.

Acoso Laboral: Exposición de manera reiterada y sistemática a conductas negativas, hostiles o humillantes en el entorno de trabajo.

Amenazas Constantes de Desvinculación.

2. Medidas para la prevención:

Como parte de las acciones que el Instituto Nacional de Deportes realiza en esta materia, se encuentra el compromiso explícito por reforzar la gestión preventiva con acciones que permitan contribuir a generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y la protección de derechos fundamentales, promoviendo sanos ambientes laborales y de mutuo respeto entre hombres y mujeres. Para ello, se considerarán como antecedentes en el diseño de medidas para la prevención:

- El Diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, para la programación e implementación de 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. Dichas medidas para abordar este tipo de violencia, serán definidas considerando la opinión de las personas funcionarias de las áreas o unidades afectadas.
- En las medidas para la prevención del acoso y violencia laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo, en relación a las dimensiones que tiene la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), por tanto 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.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que el Servicio abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, afiches informativas, entre otros. También se organizarán 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 Servicio informará y capacitará a personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como en las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante webinars y charlas, además de mantener material informativo en Intranet y la Unidad responsable de esta actividad será la de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el Plan Anual de Prevención y Seguimiento de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), en el que se indicarán las Unidades responsables de cada actividad, así como, el plazo de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado. Este Plan Anual estará disponible en la plataforma digital (intranet), para que planteen sus dudas y realicen sugerencias, se podrán comunicar con la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales.

Las siguientes son las medidas preventivas propuestas para el año 2024/2025:

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
<p>Comportamiento incívico: Conductas de carácter descortés o grosero, que impactan en las relaciones sociales implícitas y/o inadecuadas, que se expresan en la organización.</p>	<p>Inclusión en el Programa de Inducción Institucional las temáticas de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), Igualdad de Género e Inclusión.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto de lineamientos generales de la Ley Karin.</p> <p>Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de capacitación para toda jefatura en temáticas de resolución de conflictos, asertividad, habilidades de comunicación y sobre lineamientos generales de la Ley Karin. - Actividades de capacitación en materias de gestión de los riesgos psicosociales, asociados al acoso y la violencia, para integrantes de Comités Paritarios. <p>Implementación de un protocolo de Resolución de Conflictos en la Institución.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto del Protocolo de Resolución de Conflictos.</p> <p>Realización de conversatorios respecto al buen trato y espacios laborales libres de Acoso y Violencia.</p>

<p>Conductas Sexistas: Conductas que expresan a través de actos, palabras, imágenes, gestos, entre otros, basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.</p>	<p>Inclusión en el Programa de Inducción Institucional las temáticas de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), Igualdad de Género e Inclusión.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto de lineamientos generales de la Ley Karin.</p> <p>Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de capacitación para toda jefatura en temáticas de resolución de conflictos, asertividad, habilidades de comunicación y sobre lineamientos generales de la Ley Karin. - Actividades de capacitación en materias de gestión de los riesgos psicosociales, asociados al acoso y la violencia, para integrantes de Comités Paritarios. - Actividades de capacitación en materias de género y cómo pueden desencadenar en acoso y violencia.
<p>Violencia Externa: Conductas de agresión verbal o física de parte de personas externas a la Institución.</p>	<p>Inclusión en el Programa de Inducción Institucional las temáticas de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), Igualdad de Género e Inclusión.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto de lineamientos generales de la Ley Karin.</p> <p>Difusión respecto del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del IND.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto del Procedimiento de Denuncias.</p> <p>Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de capacitación para toda jefatura en temáticas de resolución de conflictos, asertividad, habilidades de comunicación y sobre lineamientos generales de la Ley Karin. - Actividades de capacitación en materias de gestión de los riesgos psicosociales, asociados al acoso y la violencia, para integrantes de Comités Paritarios. <p>Incorporación en Reglamentos de Uso de Recintos, aspectos asociados al buen trato a personas funcionarias y consecuencias asociadas a su no cumplimiento.</p> <p>Realización de levantamiento de condiciones en zonas de atención a público.</p>

	<p>Mantener registro de agresión a personas funcionarias.</p> <p>Realizar campañas de prevención sobre violencia hacia las personas funcionarias.</p>
<p>Acoso Laboral: Exposición de manera reiterada y sistemática a conductas negativas, hostiles o humillantes en el entorno de trabajo.</p>	<p>Inclusión en el Programa de Inducción Institucional las temáticas de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), Igualdad de Género e Inclusión.</p> <p>Difusión respecto del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del IND.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto del Procedimiento de Denuncias.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto de lineamientos generales de la Ley Karin.</p> <p>Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de capacitación para toda jefatura en temáticas de resolución de conflictos, asertividad, habilidades de comunicación y sobre lineamientos generales de la Ley Karin. - Actividades de capacitación en materias de gestión de los riesgos psicosociales, asociados al acoso y la violencia, para integrantes de Comités Paritarios. - Actividades de capacitación para toda persona susceptible de ser asignado como fiscal en una investigación, en materias de investigación con perspectiva de género y Ley N° 21.643 (Ley Karin).
<p>Amenazas constantes de desvinculación.</p>	<p>Inclusión en el Programa de Inducción Institucional las temáticas de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), Igualdad de Género e Inclusión.</p> <p>Implementación de un protocolo de Resolución de Conflictos en la Institución.</p> <p>Realización de charlas de difusión respecto del Protocolo de Resolución de Conflictos.</p> <p>Realización de conversatorios respecto al buen trato y espacios laborales libres de Acoso y Violencia.</p> <p>Apoyo y seguimiento en el reintegro de personas con Enfermedad Profesional de Salud Mental (o en estudio por sospecha).</p>

3. Mecanismos de seguimiento:



El IND, con la participación de las personas integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión preventiva de los riesgos identificados.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; 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 Institución, 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 a la Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales.

En este recuadro se deben evaluar el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, estableciendo de manera continua las mejoras que se deben implementar.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR	EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Inclusión en el Programa de Inducción Institucional las temáticas de Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y/o Sexual (VALS), Igualdad de Género e Inclusión.		
Realización de charlas de difusión respecto de lineamientos generales de la Ley Karin. Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a: - Actividades de capacitación para toda jefatura en temáticas de resolución de conflictos, asertividad, habilidades de comunicación y sobre lineamientos generales de la Ley Karin.		
Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a: - Actividades de capacitación en materias de gestión de los riesgos psicosociales, asociados al acoso y la violencia, para integrantes de Comités Paritarios.		
Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a: - Actividades de capacitación en materias de género y cómo pueden desencadenar en acoso y violencia.		
Inclusión en el Plan de Capacitación Anual formación de acuerdo a:		



- Actividades de capacitación para toda persona susceptible de ser asignado como fiscal en una investigación, en materias de investigación con perspectiva de género y Ley N°21.643 (Ley Karin).		
Implementación de un protocolo de Resolución de Conflictos en la Institución.		
Realización de charlas de difusión respecto del Protocolo de Resolución de Conflictos.		
Realización de conversatorios respecto al buen trato y espacios laborales libres de Acoso y Violencia.		
Difusión respecto del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del IND.		
Realización de charlas de difusión respecto del Procedimiento de Denuncias.		
Incorporación en Reglamentos de Uso de Recintos, aspectos asociados al buen trato a personas funcionarias y consecuencias asociadas a su no cumplimiento.		
Realización de levantamiento de condiciones en zonas de atención a público.		
Mantener registro de agresión a personas funcionarias.		
Realización de campañas de prevención sobre violencia hacia las personas funcionarias.		
Implementación de un protocolo de Resolución de Conflictos en la Institución.		
Realización de charlas de difusión respecto del Protocolo de Resolución de Conflictos.		
Realización de conversatorios respecto al buen trato y espacios laborales libres de Acoso y Violencia.		
Apoyo y seguimiento en el reintegro de personas con Enfermedad Profesional de Salud Mental (o en estudio por sospecha).		

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

- a) Esto implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia



en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, incurren en responsabilidad administrativa los funcionarios que incumplen con la obligación establecida en el artículo 61 letra h) del Estatuto Administrativo: “Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales”.

El procedimiento dispuesto por el Servicio para la denuncia y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo del Instituto Nacional de Deportes de Chile, establecerá las medidas de actuación frente a la presentación de denuncias inconsistentes o a aquellas que puedan ser identificadas como falsas, distinguiendo las diferencias que existen entre cada una.

Preventivamente, con el objetivo de promover el buen uso del procedimiento de acoso y violencia laboral, se realizarán actividades de capacitación periódica, respecto del procedimiento de denuncias de acoso y violencia laboral, así como su incorporación a la inducción institucional a realizar para todas las personas que se incorporan a la Institución.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras/funcionarias, mediante los siguientes medios:

- Creación de banner en Intranet o plataforma digital, como repositorio de documentación, información y noticias sobre la implementación de la norma.
- Cartelería y material impreso: material gráfico para su disponibilidad en áreas comunes, que resuman la política y sus principales puntos, como acciones de buen trato.
- Capacitaciones y talleres: identificación de acciones de capacitación periódica y/o talleres específicos sobre acoso y violencia laboral.
- Canal de Denuncias: Informar a las personas funcionarias los canales de denuncias en caso de incumplimiento, relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- Incorporación a otros documentos institucionales: el protocolo se dará a conocer a las personas funcionarias al momento de la suscripción del contrato de trabajo (para las personas cuya modalidad contractual sea código del trabajo) y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.



3°) TÉNGASE PRESENTE que, el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo del Instituto Nacional de Deportes de Chile, comenzará a regir desde la total tramitación de este acto administrativo.

COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**ISRAEL FERNANDO CASTRO LOPEZ
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE**

mmb/LCC/RCM/JSD/FFC/MMB/VHP/MFC/CBM

Distribución:

- Dirección Nacional
- Direcciones Regionales
- Divisiones
- Departamentos
- Unidades Nivel Central IND
- Estadio Nacional
- Oficina de Partes

EXP. 9278/2024



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada
Documento original disponible en: <https://ind.ceropapel.cl/validar/?key=30009883&hash=da324>