

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

Corporación Jesús Niño RUT 73.064.000-5

Fecha elaboración versión 1: 01/08/2024



Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



I. Antecedentes generales

1. Introducción:

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

2. Objetivo:

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



I. Antecedentes generales

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Corporación Jesús Niño, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas, honorarios, y de los proveedores. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, voluntariado, usuarios o participantes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones:

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

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

I. Antecedentes generales

A continuación, se describen algunas de las conductas que pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, 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.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

I. Antecedentes generales

Acoso laboral:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. 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.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

I. Antecedentes generales

Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, participantes, voluntariado, visitas, entre otros, en el lugar de trabajo o en redes de uso laboral (WhatsApp, etc.) (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

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

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.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

I. Antecedentes generales

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

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres u hombres 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”
- Pedirles a hombres que hagan labores de "hombre", sin que ellas estén determinadas por sus condiciones profesionales o capacidades técnicas específicas.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



I. Antecedentes generales

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 de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas,

- asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto,

- informar a 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

- retroalimentaciones, evaluaciones de desempeño o de distribución de cargas laborales entre compañeros y/o jefaturas,

- dar a conocer conductas o actitudes que estén en contra de protocolos, procedimientos y/o valores promovidos por la Corporación Jesús Niño entre compañeros y/o jefaturas

entre otras, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

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

El empleador debe incorporar que dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 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 16.744.-

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

I. Antecedentes generales

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras 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 entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

II. Entidades empleadoras

- 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.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



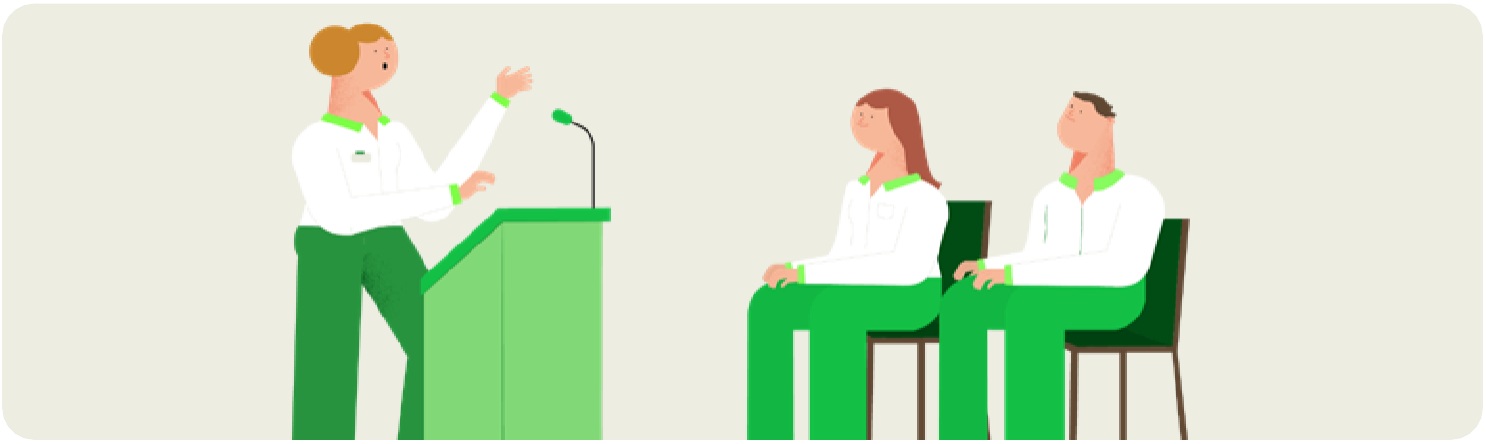
I. Antecedentes generales

7. Organización para la gestión del riesgo:

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, las coordinadoras de programas de Corporación Jesús Niño.

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado a Héctor Correa Galaz, hector.correa@jesusnino.cl, fono +56982284031

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



I. Antecedentes generales

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas en jornada de trabajo y el responsable de esta actividad será Héctor Correa Galaz, director ejecutivo de Corporación Jesús Niño. Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Héctor Correa Galaz, al correo: hector.correa@jesusnino.cl

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 denunciantes es en primer lugar la jefatura directa (coordinadoras o encargadas de programas), en caso de estar involucradas en la situación será la jefatura directa de ellas (Director ejecutivo), y en caso de estar involucrado este último, será el presidente del directorio de la Corporación, sr. Angel Izurieta Guendelman (aizuriet@gmail.com)

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Héctor Correa Galaz	Director Ejecutivo	hector.correa@jesusnino.cl
Rodrigo Ceron Prandi	Director	rceron@ecas.cl
Francisco Mobarec	Director	fmobarec@gmail.com
Francisca Lizama	Consejera	francisca.lizama@gmail.com
Ana María Fuenzalida	Directora Jardín Infantil Millaray	anamaria.fuenzalida@jesusnino.cl
Gabriela Quezada	Coordinadora programa Cultural Participativo	gabriela.quezada@jesusnino.cl
Denise Quiroz	Coordinadora programa Apoyo Educativo	Denise.quiroz@jesusnino.cl

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



II. Gestión preventiva

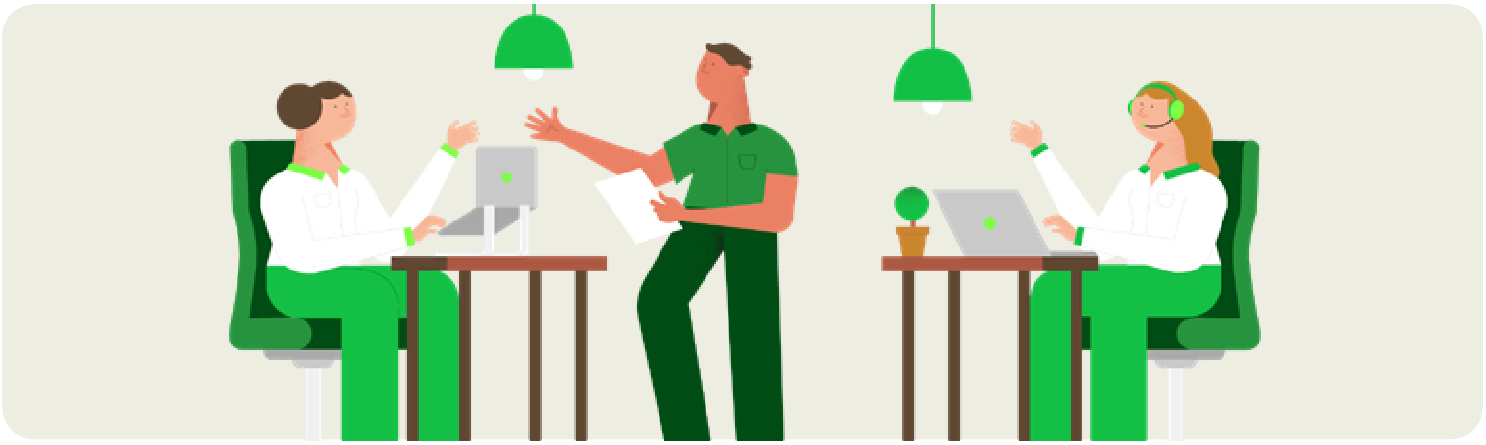
La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento 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 empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora difundirá, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La Corporación Jesús Niño declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



II. Gestión preventiva

La entidad empleadora reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo]

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante:

- Entrega de documentación escrita a cada trabajador y trabajadora
- Publicación de política en portal web
- Jornada de comunicación de implementación de política

La entidad empleadora revisará y actualizará, 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

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 empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



II. Gestión preventiva

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación del Comité de Aplicación CEAL-SM, cuando este conformado.

Identificación de factores de riesgo
Bromas o chiste de carácter sexual o sexista
Diferencias de trato entre pares por jefatura directa
Uso de lenguaje no apropiado para referirse a terceras personas
Intimidaciones verbales o físicas
Comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal
Gritos o subidas de voz/tono que se signifiquen como amenazantes, denigrantes, ofensivas, agresivos o abusivas.
Uso de gestos físicos no verbales hostiles y/o discriminatorios
Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas

2. Medidas para la prevención:

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

- Implementación de Comité de Aplicación de Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.

- Jornada de inducción de política y reglamento de aplicación de Ley Karin.

- Incorporación de temática en jornadas regulares de evaluación, sistematización y gestión de los programas sociales y educativos de la Corporación Jesús Niño.

- Calendarización de acciones de formación personal y/o capacitación para todos los trabajadores y trabajadoras. Cada jefatura (coordinadora de programa) velara porque cada trabajador o trabajadora a cargo tome al menos 1 curso al año, de listado sugerido más abajo, u otro con mayor pertinencia. La jefatura deberá destinar los medios necesarios para que el trabajador tome el curso durante su

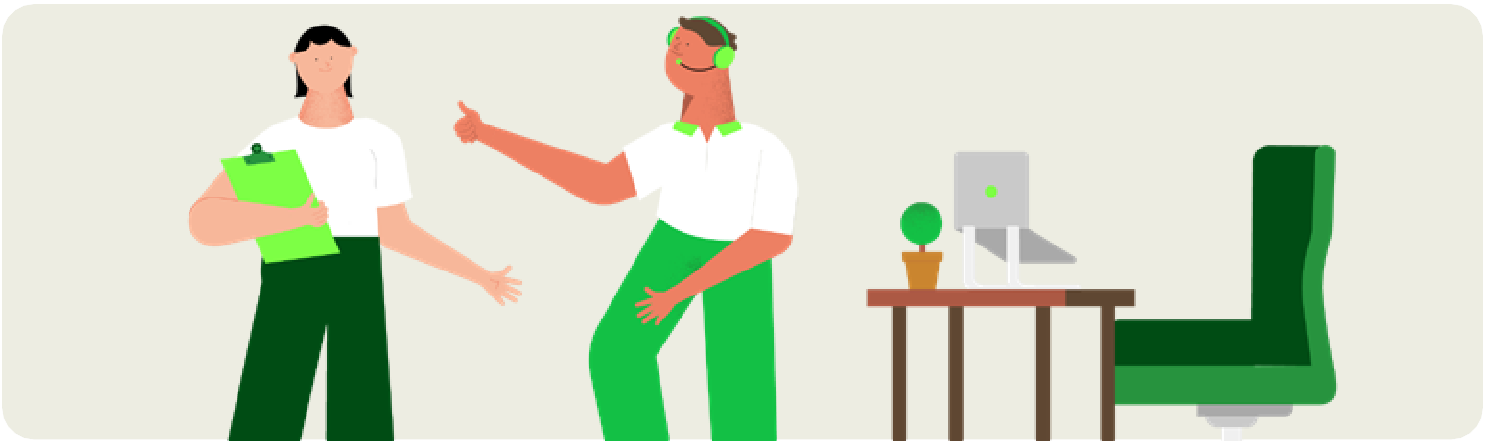
jornada laboral. Ejemplo de cursos:

- Construyendo entornos laborales saludables: estrategias contra la violencia. https://capacita.achs.cl/learn/courses/400/construyendo-entornos-laborales-saludables-estrategias-contra-la-violencia
- Resolviendo conflictos. https://capacita.achs.cl/learn/courses/150/resolviendo-conflictos
- Comité de aplicación. https://capacita.achs.cl/learn/courses/381/comite-de-aplicacion
- Principales elementos de la Ley 21.643 - Prevención acoso sexual laboral y violencia en el trabajo. https://capacitacion.achs.cl/capacitaciones/principales-elementos-de-la-ley-21643-prevencion-acoso-sexual-laboral-y-violencia-en-el-trabajo-presencial
- Acoso sexual en ambientes laborales: Consecuencias, detección y respuesta oportuna. https://capacitacion.achs.cl/capacitaciones/acoso-sexual-en-ambientes-laborales-consecuencias-deteccion-y-respuesta-oportuna-presencial
- Acoso laboral. https://capacitacion.achs.cl/capacitaciones/acoso-laboral
- Prevención de ciberacoso en los lugares de trabajo. https://capacitacion.achs.cl/capacitaciones/prevencion-de-ciberacoso-en-los-lugares-de-trabajo-presencial
- Dimensión violencia y acoso en el trabajo. https://capacitacion.achs.cl/capacitaciones/dimension-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-streaming

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, en caso de que no estén incluidas en los protocolos específicos de cada programa de la corporación Jesús Niño.

Los protocolos específicos por programa se entienden incorporados a la presente política y reglamento asociados (ejemplo no taxativo: Política de Protección de Infancias, Reglamento Interno Jardín Infantil Millaray, Plan de buen trato, etc.)

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



II. Gestión preventiva

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo cuando se comienzo a implementar. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/ SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.
- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que la Corporación Jesús Niño abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante cartillas informativas, charlas, webinars, u otros.
- Además, la entidad empleadora 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 los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- La entidad empleadora informará y dará opciones de capacitación a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante las capacitaciones que tiene disponibles la ACHS.
- El responsable de asegurar que todos los trabajadores estén capacitados en al menos una temática durante el año es Héctor Correa Galaz, director ejecutivo.
- Las jefaturas (coordinadoras de programa) serán responsable de acordar con cada trabajador y trabajadora el curso que tomará y el horario y recursos que dispondrá para ello. El certificado de curso será enviado por correo electrónico por el trabajador o trabajadora a su jefatura directa.

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



II. Gestión preventiva

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de la entidad empleadora], en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo sedará a conocer a los trabajadores(as) mediante la entrega de documentación impresa y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Héctor Correa.

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones en portal web ACHS para todos y todas los trabajadores y trabajadoras.
Difusión de la política de manera física y en portal web
Incorporación de temáticas abordadas en la política en jornadas regulares de evaluación, sistematización y gestión de los programas sociales y educativos de la Corporación Jesús Niño
Implementación de Comité de Aplicación para evaluación de riesgo psicosocial del trabajo

3. Mecanismos de seguimiento:

La Corporación Jesús Niño, con la participación del 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 de los riesgos.



II. Gestión preventiva

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Héctor Correa Galaz, hector.correa@jesusnino.cl

Evaluación del cumplimiento	Mejora a implementar



III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

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

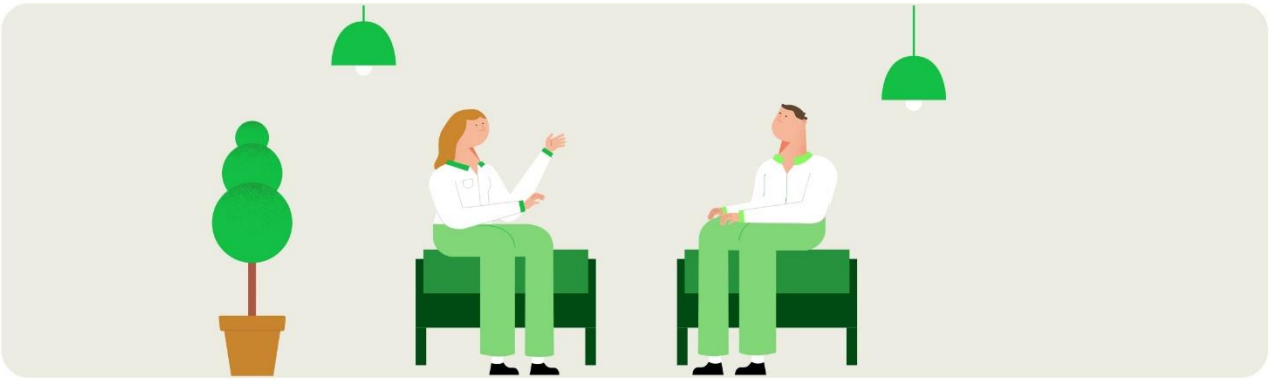
IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: documento impreso y jornada de inducción, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno.

El protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo. En esta primera versión se incorporar como un anexo; y en la siguiente actualización, como parte de este.

Decálogo de los buenos tratos

achs seguro laboral



01

SALUDÉMONOS,

de forma amable.

02

RESPETÉMONOS,

reconozcamos y respetemos los estados emocionales de los otros.

03

ESCUCHÉMONOS,

aceptemos con respeto y empatía las opiniones diferentes a nuestra.

04

MODERÉMONOS,

no provoquemos tormentas en un vaso de agua.

05

SEAMOS AMABLES,

traemos al resto como nos gusta que nos traten

06

RECONOZCAMOS NUESTROS ERRORES,

podremos corregir y llevar una mejor convivencia .

07

PIDAMOS PERDÓN,

reconozcamos cuando nos equivocamos.

08

PIDAMOS POR FAVOR,

y demos las gracias.

09

TENGAMOS PACIENCIA,

escuchemos, meditemos y luego respondamos.

10

TRABAJEMOS EN EQUIPO,

reconozcámonos parte del equipo al que pertenecemos.

Ficha

De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo



Prevención de violencia en el trabajo

La promulgación de la Ley N° 21.643 marca un hito significativo en la legislación laboral chilena al abordar de manera integral la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el ámbito del trabajo. Publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024, entra en vigor el 1 de agosto de 2024, impactando tanto a empresas privadas como organismos estatales. Además de referir un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, y un procedimiento de denuncia e investigación de acoso laboral, la ley 21.645 modifica el código del trabajo en su artículo n°2 refiriendo "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". Refiere que son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, y pasa a describirlas:

a. El acoso sexual, entendiéndose 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.

b. El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.

c. La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".

Ficha

De qué hablamos cuando hablamos de violencia en el trabajo

achs seguro laboral

Prevención de violencia en el trabajo

Procedimientos claros contra la discriminación y medidas adecuadas para hacer frente a las quejas mejorará e incluso eliminará las condiciones estresantes y prevendrá el estrés en el trabajo. Cabe señalar que algunos conflictos laborales se producen debido a las acciones discriminatorias de ciertos gerentes, supervisores o trabajadores. Estos procedimientos contra la discriminación deben ser especificados en la política del centro de trabajo.

El comportamiento ofensivo, cuando existe, esta incrustado en la cultura cotidiana, se convierte en el lenguaje y el comportamiento del lugar de trabajo. Esto significa que la única manera de garantizar un comportamiento respetable es a través de la sensibilización de todas las personas que trabajan en la organización.

Es por todo esto, que se hace necesario:

- Generar una política de no-violencia en el trabajo que refiera de manera clara que la organización no está dispuesta a aceptar hechos de acoso o violencia,
- Establecer una comisión de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en donde se evalúen nuevas formas de capacitación, inducción e información a quienes trabajan, así como establecer procedimientos de denuncia e investigación de hechos de violencia.



achs seguro laboral

Vive el cuidado