

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

CONFECCIONADO DE ACUERDO A LEY N° 21.643

**JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR
Y CALIDAD DE VIDA DE LA PDI**

 Jenabien - PDI -	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	FECHA: 09-2024
CODIGO- L-K-001	JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA	Versión N° 1

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643. La **JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA PDI (JENABIEN)**, 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, que 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”.

En este sentido, son contrarias a estos principios las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, ejercidas incluso 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. Estas situaciones suelen generarse por la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales en La JENABIEN, así como por la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. La Jefatura, en su calidad de entidad empleadora, asume su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente laboral.

Además, tanto en La JENABIEN, como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de la Jefatura, deberá incorporar a su matriz de riesgos, evaluar, monitorear, mitigar y disponer las metodologías a fin de corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. Por su parte, los trabajadores deberán apoyar a la JENABIEN en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de la responsabilidad principal de la Jefatura como garante de la salud y seguridad de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todo personal contratado por la Jefatura, incluidas jefaturas y encargados de Áreas de la Jefatura Nacional de Bienestar y calidad de vida y sus respectivos centros recreacionales, casinos, works cafés, Farmacias, Hoteles y todos aquellos dependientes de la JENABIEN.

Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias e inclusive a los 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, relevantes para efectos de presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas.

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u 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.
- **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.
- **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, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- ✓ Gritos o amenazas.
 - ✓ Uso de garabatos o palabras ofensivas.
 - ✓ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - ✓ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laboral, es 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.
- **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 hostiles:

- ✓ 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 “maninterrupting”.
- ✓ Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

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 Jefatura Nacional de Bienestar y Calidad de Vida de la PDI, 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 de manera encubierta, 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

La JENABIEN, 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 07.MAY.024 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.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras:

- 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.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	FECHA: 09-2024
CODIGO- L-K-001	JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA	Versión N° 1

- 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 las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- La JENABIEN y sus dependencias:
- 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, participaran en conjunto con el Jefe Nacional o quien designe, confeccionará una comisión investigación.

Será responsabilidad de la JENABIEN 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 Jefatura Nacional designara a los miembros de la Comisión de Investigación bajo el siguiente criterio:

*DOTACIÓN	*CARGO
JEFATURA NACIONAL	Oficial Policial de grado no inferior a Subinspector
Departamento Social	Oficial o Profesional con competencias en Ley N°21.643
Área de Personal	Profesional Ingeniera en Prevención de Riesgos
Área Jurídica	Profesional Abogado

* La Plana Mayor deberá velar que la designación de los funcionarios se comunique a los trabajadores dependientes de la Jefatura Nacional, mediante los canales de difusión, procurando la equidad de designación en dos funcionarios dependientes de la PDI y 2 trabajadores contratados por la Jenabien.

Se capacitará a los trabajadores, sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas. Estas capacitaciones podrán ser presenciales o en línea, capsulas informativa, afiches en diarios murales. El responsable de esta actividad será el Área de Personal La JENABIEN, a través del profesional de Prevención de Riesgos.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo al correo electrónico: CANALDENUNCIAS@JENABIEN.CL

Cuando existan trabajadores en el régimen de contratista o de subcontratación, debe existir

una coordinación entre la Empresa y la JENABIEN, para dar cumplimiento a las normas de prevención de riesgos laborales.

En caso que un trabajador contratista o subcontratista, haga la denuncia directamente a la JENABIEN, este tendrá tres días para remitirlo a la empresa contratada o subcontratada y asimismo deberá realizar la investigación pertinente. Si la denuncia se realiza al Empleador directo (contratista o subcontratista), este tendrá también tres días para informar a la JENABIEN.

Sin embargo, la JENABIEN, siempre será responsable de llevar adelante la investigación y seguimiento del caso.

Las personas 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.

*DOTACIÓN	*CARGO
JEFATURA NACIONAL	Oficial Policial de grado no inferior a Subinspector
Departamento Social	Oficial o Profesional con competencias en Ley N°21.643
Área de Personal	Profesional Ingeniera en Prevención de Riesgos o Recursos Humanos
Área Jurídica	Profesional Abogado

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Rubén BOLADOS MASÍAS	Profesional A/C	rboladosm@investigaciones.cl
Evelyn RAVANAL MILLÁN	Profesional A/C	eravanalm@investigaciones.cl
Olga PINO JIMÉNEZ	Prevencionista de Riesgos	opinoj@jenabien.cl

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.

La JENABIEN, 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. (Anexo L-K-004).

La JENABIEN elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, son conductas *intolerables, no permitidas* en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La **JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA**, 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.

La **JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA**, reconoce que el acoso y la violencia pueden 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 JENABIEN, 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 charlas, capsulas en línea, y afiches

1. Identificación de los factores de riesgo.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionado con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas 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.

IDENTIFICACIÓN A MODO EJEMPLAR DE FACTORES DE RIESGO JENABIEN

Ataques a la víctima con medidas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar. - Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros. - No dar cumplimiento a las instrucciones de la Jefatura. - Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado, o que hablen mal de un compañero o superior jerárquico. - Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva de un compañero o superior jerárquico. - Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador. - Asignar tareas degradantes a un trabajador de un compañero o superior jerárquico.
Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social	<ul style="list-style-type: none"> - Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra. - Realizar grupos de whatsapp, u otras plataformas similares, donde se indique no seguir instrucciones a un compañero jefe o superior jerárquico o cualquiera conducta atentatoria del cumplimiento de instrucciones en relación de una institución Jerárquica. - Tratar a un trabajador como si no existiera o un compañero de

	trabajo o superior Jerárquico.
Ataques a la vida privada de la víctima	<ul style="list-style-type: none"> - Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Hacer parecer estúpido a un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos. - Mofarse de las discapacidades de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador. o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Mofarse de la vida privada de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico.
Violencia física	<ul style="list-style-type: none"> - Ofertas sexuales o violencia sexual contra un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Amenazas de violencia física a un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Maltrato físico a un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico.
Ataques a las actitudes de la víctima	<ul style="list-style-type: none"> - Ataques a las actitudes y creencias políticas de un trabajador. Ataques a las actitudes y creencias religiosas de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Mofas a la nacionalidad de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico.
Agresiones verbales	<ul style="list-style-type: none"> - Gritos o insultos contra un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Críticas permanentes al desempeño de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Amenazas verbales a un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico.
Rumores	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar mal de un trabajador a su espalda o un compañero de trabajo o superior Jerárquico. - Difundir rumores acerca de un trabajador o un compañero de trabajo o superior Jerárquico.

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. De igual manera, se incorporarán estas medidas en La JENABIEN, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo por organismo administrador ACHS. Es decir, 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.

 Jenabien - PDI -	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	FECHA: 09-2024
CODIGO- L-K-001	JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA	Versión N° 1

- Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que La JENABIEN abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.
- Además, La JENABIEN 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, los supervisores 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 **JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA**, informará y capacitará 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 charlas, capsulas en línea, y afiches, y el responsable de esta actividad será realizado por la Prevencionista de Riesgos.

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 JENABIEN, 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 se dará a conocer a los trabajadores(as) capacitaciones capsulas informativas, afiches y para que planteen sus dudas y realicen sugerencia sin relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con cartillas, correos, capacitaciones etc.

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones
Canal de Denuncias

** El Área Personal de la Plana Mayor de La JENABIEN, deberá dejar constancia de los trabajadores de la Jefatura que participen en las capacitaciones y de la entrega de los protocolos de prevención, quedando registro en las respectivas carpetas de cada trabajador.*

3. Mecanismos de seguimiento

La **JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA**, con la participación del área personas, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados de encuestas, 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 al Área Personas.

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
No se cumple	Reunión con trabajadores

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

La **JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA**, 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 intimide no que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

La JENABIEN dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Capacitaciones presencial, capsulas informativas, afiches. Asimismo, 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. Además dichos documentos Protocolo, se encontrara disponible para todo el personal en la página de JENABIEN <https://www.jenabien.cl/protocolo-denuncias-ley-karin/>, para consulta de todo trabajador que lo requiera.

DECLARACIÓN DE POLITICA DE PREVENCIÓN ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DE LA PDI

La JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA JENABIEN, consciente que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso perjudican a los trabajadores directamente afectados, y de igual manera en su entorno más inmediato, y en el conjunto de la institución, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las incidencias que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Los Trabajadores de la Jenabien, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

- Se entenderá que constituye Acoso Laboral "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". Quedan excluidas como conductas de acoso laboral todos aquellos conflictos puntuales entre los/as trabajadores/as, que se presentan en un momento determinado, y que son parte de las relaciones humanas (altercados y ofensas esporádicas).

- La JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.

- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.

- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la JEFATURA NACIONAL DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

- Dicho procedimiento de actuación en casos de acoso laboral y sexual en el trabajo está disponible para todos los trabajadores en el Área de Personal de la Jenabien.

.....

