



PLAN NACIONAL MARCO PREVENCIÓN DE RIESGOS
PROFESIONALES
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES
GERENCIA DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(Medidas de Protección ante Agresiones y Malos Tratos)



1. INTRODUCCIÓN.

La Corporación Nacional Forestal busca promover el buen trato laboral al interior de la Institución, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad de que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de cada uno de quienes trabajan en ella, independientemente de su calidad contractual.

Consecuentemente, se considera de la mayor relevancia que todas las personas se desempeñan en la Conaf y que han sufrido algún tipo de agresión verbal o física/laboral o sexual, puedan ser tratadas con respeto y dignidad desde el momento de ocurrida la agresión, manteniendo una comunicación continua y empática a través del o la coordinador(a) de reintegro.

Lo que busca esta política es el acompañamiento permanente del o la afectada, hasta que se encuentre acta para continuar sus labores, en un ambiente distinto al que le produjo el daño físico o psíquico.

2. LA ÉTICA EN EL PROBLEMA DE LA VIOLENCIA

A pesar de los progresos realizados en diversos sectores, la Declaración Universal de Derechos Humanos y las propuestas de salud para la OMS, no logran aún ser aplicadas a miles de personas en todo el mundo. Las trasgresiones, especialmente a los derechos humanos, son causa de lesiones, muerte, e influyen directamente en la salud de la población.

Surge así la exigencia de contar con la ética como un conocimiento al servicio de la vida; que la va a proteger de amenazas, las especialmente provenientes de la ciencia, la medicina y de todo aquello que atente sobre su curso natural. Desde esta perspectiva, la ética en el problema de la violencia, nos permitirá conducir la reflexión en la búsqueda de respuestas a una situación que se muestra como ambigua y extrema.

Al respecto debemos tener presente que la ética ha de estar en todo momento al servicio y cuidado del ser humano y deberá considerar su estudio sobre cualquier otra disciplina científica, por rigurosa que esta sea. Sólo de esta manera es posible un hacer sensato, comprensivo y respetuoso de la condición humana y de sus valores fundamentales.

La posmodernidad señala un marcado progreso técnico y científico, el cual ha influido en las formas que se adoptan actualmente, en la consideración de valores fundamentales y en el sentido otorgado a la verdad, llevando a una utopía moral y cultural.

“El progreso moral no ha marchado al mismo ritmo que el intelectual”.

El conocimiento del ser humano, de la sociedad y de la historia ha quedado rezagado en relación con el conocimiento de la naturaleza. Esto determina que los aspectos éticos se hayan visto afectados por una diversidad de acontecimientos, obligándonos a adoptar una conciencia ética para actuar en forma más responsable.

“La presencia de una forma de vida siempre está guiada por valores”. Se justifica en el hecho de que las sociedades modernas ofrecen estilos de vida plurales en los cuales las personas se ven enfrentadas a decidir entre valores también plurales. Valores que muchas veces muestran contradicciones, ya que están ligados a diversos intereses en conflicto, lo que conduce a opciones de valores que compiten con determinadas formas de vida.

Cobra relevancia así el fomento y conservación de valores esenciales y la incorporación de unos nuevos que conduzcan a elecciones y decisiones acertadas en la complejidad diaria de la vida y orienten en problemas de violencia. Ante esto, la prevención debe tender hacia una promoción y autocuidado que implica la presencia de una postura ética. Los equipos precisan crear redes de comunicación que faciliten, además, la participación de los trabajadores en forma activa del mantenimiento de los valores y la realización del bien común.

¿Qué es la violencia y cómo se puede evitar?

La violencia es el uso intencional de la fuerza o el abuso de poder para dominar a alguien o imponer algo. Se puede manifestar a través de comportamientos que involucran: La fuerza

física, para lastimar, dañar o matar a alguien. Las acciones verbales y gestuales, para rebajar o descalificar la idea o postura de alguien.

¿Qué es el desarrollo de la conciencia moral?

La conciencia moral es la capacidad de reflexión del ser humano sobre aquello que es correcto en relación con el obrar. En consecuencia, se relaciona de manera directa con la ética; puesto que, la ética reflexiona acerca de la bondad o maldad de nuestros actos.



¿Qué es el conflicto en ética y valores?

Se entiende a los conflictos éticos y de valores como la multiplicidad de situaciones que los trabajadores vivencian en sus procesos de trabajo y que pueden configurarse como negativas en tanto afectan de modo particular a sus creencias, sus valores, sus normas y sus convicciones.

¿Qué dice la ética de la violencia?

Desde una perspectiva ética se puede concluir que la violencia niega valores universales como la libertad, la igualdad y la justicia atentando contra la posibilidad de construcción de una sociedad libre. Representa una permanente amenaza a la vida favorece su anulación, reducción y alienación.

¿Qué es la no violencia y cuáles son sus principios éticos?

La no violencia ética se basa en una concepción positiva del conflicto que enfatiza la unidad de medios y fines y la relevancia de los valores morales. Opera bajo la presunción de que el oponente es susceptible a la razón y capaz de responder a exhortaciones morales y de experimentar un sentido de justicia.

¿Cómo influye la ética en la convivencia?

La ética común conlleva al reconocimiento del otro, aceptar el bienestar del otro, aceptación del otro en nuestro sistema, para lograr la convivencia y alcanzar el bienestar o bien común.

¿Cuáles son los valores que evitan la violencia?

RESPETO EMPATIA TOLERANCIA IGUALDAD

HUMANIDAD RESPONSABILIDAD SOLIDARIDAD PAZ

¿Cómo debe actuar una persona con ética?

- Pensar sobre la fuente de los propios valores.
- Pensar sobre las condiciones de posibilidad, el por qué y para qué de los propios valores. La violencia santificada.
- Pensar bien qué tipo de persona queremos ser.

¿Cuáles son los 4 pasos que conducen al comportamiento ético?

Los cuatro valores son:

- | | |
|--------------------|---------------|
| a) Responsabilidad | b) Respeto |
| c) Equidad | d) Honestidad |

¿Cómo actuar ante los conflictos éticos?

Las etapas son las siguientes:

- a) Identificar la existencia del problema ético, como factor importante
- b) Obtener información necesaria para establecer los hechos y limitaciones de la situación
- c) Hacer explícitos los hechos éticos afectados relevantes para la discusión del problema
- d) Exponer las posturas éticas
- e) Tomar una decisión.

El cumplimiento de estas etapas permitiría asegurar una revisión integral por parte de los comités de Ética.

¿Cómo tomar decisiones éticas frente a situaciones conflictivas?

- a) Tómese el tiempo para pensar
- b) Tenga claras sus metas
- c) Revise lo que sabe y lo que necesita saber
- d) Haga una lista de opciones
- e) Considere las consecuencias
- f) Identifique a quién puede afectar su decisión
- g) Busque ayuda o consejo
- h) Evalúe cómo se sientes con su decisión ya tomada

Utilizar las interrogantes como ayuda para obtener información relevante:

- a) ¿qué información se tiene?
- b) ¿es científica o sociocultural?
- c) ¿qué valores intervienen?
- d) ¿qué información se necesita y no se puede conocer?

Las obligaciones de los subordinados participantes en la toma de decisión y el papel de la Organización.

- a. Generar un ambiente adecuado que facilite la expresión de la vivencia.
- b. Garantizar la confidencialidad.
- c. No emitir juicios.
- d. Explorar todos los posibles malos tratos.
- e. Ofrecer apoyo.
- f. Coordinación con otros servicios.
- g. Alentar y asegurar que tiene derecho a vivir sin violencia.
- h. Explicar las consecuencias de la violencia (ciclo de la violencia).
- i. Trabajar en equipo desde el modelo biopsicosocial y abordaje interdisciplinario.
- j. Los aspectos emocionales y afectivos.
- k. El contexto social de cada persona ha de valorarse para formar parte del plan de tratamiento y seguimiento.
- l. El trabajo del equipo reduce la ansiedad inherente a estas intervenciones.
- m. Mejorar la formación (conocimientos, actitudes y habilidades) en violencia.
- n. Sólo se diagnostica aquello en lo que se piensa.



PLAN NACIONAL MARCO PREVENCIÓN DE RIESGOS
PROFESIONALES
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES
GERENCIA DESARROLLO DE LAS PERSONAS

- o. Saber identificarla y motivar al abordaje contribuirá a aflorar este fenómeno camuflado bajo sintomatologías diversas (ej. *tiene problemas en la casa, tiene estrés, es así, etc.*).
- p. Realizar un plan de seguridad para evitar que las personas en conflicto se mantengan en el mismo ambiente laboral.
- q. Realizar un plan de trabajo para cada uno, en coordinación con profesionales de referencia.
- r. Registro histórico de la violencia detectada y las actuaciones desarrolladas.
- s. Fomentar el trabajo grupal y comunitario (prevención primaria y secundaria).
- t. Fomentar la detección precoz de la violencia y evitar su cronificación (*hacerlo crónico*).
- u. Respetar la voluntad de la persona afectada en todo el proceso.
- v. Incluir la posibilidad de la denuncia legal.

Las excepciones estarán marcadas por la gravedad de los riesgos del mantenimiento de dicha situación, por la afectación grave de terceros en situación de dependencia que habrá que probar, para tomar la decisión.

ANEXO 1
(Registro de situaciones de violencia)

FECHA	DPTO. / PROV. / UNIDAD / SECCION	NOMBRE AFECTADA(O)	TIPO DE VIOLENCIA (Verbal y/o Física)

*Cuando exista una situación de violencia externa a la Institución, agregar la siguiente palabra (ej. rural, cliente externo).

**Este documento debe ser llenado y administrado por el o la coordinadora de reintegro.

***Cada Jefe Directo o quien le preceda deberá entregar la información al o la coordinadora de reingreso para su registro en el anexo 1.

ANEXO 2

(Medidas de Protección)

- 1) Evaluación con la persona afectada y trabajadores a su cargo que no sean parte del conflicto, de las condiciones que generan menoscabo.
- 2) Apartar a la persona del lugar o situación que ha generado el menoscabo.
- 3) Reintegro al Trabajo.

Acompañamiento:

- a) Establecer un(a) coordinador(a) de reintegro al trabajo.

(Quien desee ser coordinador(a) de reintegro, existe el curso de formación e-learning en el sitio www.achscapacitacion.cl - uno(a) por casa dpto. /Prov. /Area /Sección).

- b) Mantener comunicación continua y empatía:

Tipo de contacto	1. Contacto inicial	2. Contacto por reposo	3. Contacto de inducción	4. Contacto de reintegro	5. Contacto de seguimiento
Momento en que ocurre el contacto	Posterior a la calificación, es el primer contacto	Mientras dure el reposo del trabajador, previo reintegro	Semana previa al retorno al trabajo	El día del retorno	Posterior al retorno
Periodicidad	Contacto único. Máximo 5 días hábiles post calificación	Periódico, según lo acordado en el 1er contacto. Al menos deben contactarse 15 días antes del retorno	Instancia única. Involucra una conversación con su jefatura, donde debes ser mediador	Instancia única. Dar una bienvenida, en lo posible con compañeros de trabajo	Generar contacto presencial a la semana del retorno
Objetivo	La conversación debe enfocarse en cómo se siente y cómo va su tratamiento, evitando mencionar tareas laborales y las dificultades que ha traído su ausencia	Aborda dudas sobre las características del puesto de trabajo e indica la buena voluntad de la empresa con su reintegro	Dar un recibimiento y, si existe cambio de puesto de trabajo, explicar estos cambios y dar inducción con quien corresponda	En la conversación evaluar la necesidad de mediación a largo plazo entre el trabajador y su jefatura	

- c) Planificar una transición que no sea abrupta.

(Al momento del alta, reúñase con el empleado para definir en conjunto los ajustes razonables al puesto de trabajo y definir las instancias de seguimiento, conjunto para las acciones establecidas).

- d) Explicar los cambios ocurridos en su ausencia.

(El día del retorno es importante reunirse con el (la) trabajador(a) y comentarle si se hizo un cambio de puesto de trabajo, explicando los cambios, sus razones y realizando una inducción de ser necesario).

- e) Presentarse como coordinador(a) de reintegro.

(Aunque ya se haya comunicado con el (la) trabajador(a), es importante que se reúnan al momento del reintegro y que se puedan establecer instancias de contacto futuras entre ambas partes).

- f) Analizar la posibilidad de organizar una bienvenida.

(Es bueno generar instancias de conversación con compañeros(as) y jefaturas, ya que esto beneficia el clima laboral y permite resolver mejor los conflictos).

- 4) Solicitar apoyo del organismo administrador con capacitaciones como:

- a) Resolución de conflictos.
- c) Acoso laboral y sexual.

- b) Ética y Violencia.
- d) Comunicación Efectiva.



CONCLUSIONES

El apoyo de las leyes es un complemento necesario, pero sólo en la medida en que éstas estén realmente al servicio de quienes pretenden defender.

La denuncia no siempre resuelve el problema, por lo que la intervención debe ir en la línea de trabajar esto en todos los niveles a través de diversos roles, junto a una labor en equipo y la interacción permanente entre el conocimiento de la ética y su aplicación a fines concretos, como es en este caso la violencia.

Se hace necesario, por tanto, incluir en la Institución contenidos que contrasten y fundamenten el problema de la violencia, con argumentos provenientes de la ética, con énfasis en los derechos humanos, el cuidado y la promoción de la salud para orientar desde la formación, esta compleja conducta social.

Es recomendable, además, investigar en forma más activa el tema para identificar acciones y dilemas concretos que aporten conocimientos y nuevos lineamientos al quehacer Institucional.