

ANEXO N° 3.

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

Contenido

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción
2. Objetivo
3. Alcance
4. Definiciones
5. Derechos y deberes de la Asociación Chilena de Seguridad y de las personas trabajadoras:
6. Organización para la gestión del riesgo

II. GESTIÓN PREVENTIVA

1. Identificación de los factores de riesgo
 2. Medidas para la prevención
 3. Mecanismos de seguimiento
- III. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados
- IV. Difusión

I.- ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción:

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **Laboratorios Clínicos y Toma de Muestra BIONET S.A.** 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.

3. Alcance:

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras y trabajadoras, incluidas jefaturas, jefes de áreas, subgerentes, gerentes, o directores de BIONET S.A., a nivel nacional, como también en las empresas de régimen de subcontratación, y de servicios transitorios, acogidas a la ley 20.123 y de los diferentes proveedores. Además, se aplicará, según corresponda, a las visitas, usuarios o clientes 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:

- ✓ Igualdad.
- ✓ Discriminación.
- ✓ Acoso sexual.
- ✓ Acoso laboral.
- ✓ Perspectiva de género.

- ✓ La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación Laboral.
- ✓ Origen social o cualquier otro motivo.
- ✓ Menoscabo, maltrato o humillación.

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 2º 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.

A continuación, algunos actos indebidos que dependerán del contexto y caso concreto a levantar.

- 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 2º 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:

A continuación, algunos actos indebidos que dependerán del contexto y caso concreto a levantar.

- 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

✓ **Algunos ejemplos:**

- Gritos o amenazas ya sea en forma presencial, vía telefónica, escrita en cualquiera de sus formas., como, por ejemplo: mails, redes sociales, panfletos o pancartas y en general otros medios comunicacionales.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas ya sea en forma presencial, vía telefónica, escrita en cualquiera de sus formas., como, por ejemplo: mails, redes sociales, panfletos o pancartas y en general otros medios comunicacionales.
- 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.

➤ **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.

A continuación, algunos actos indebidos que dependerán del contexto y caso concreto a levantar:

- 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 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, 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.

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

Para una gestión integral BIONET establece que asume el compromiso de facilitar las acciones destinadas a identificar, controlar y/o eliminar los riesgos que se puedan presentar, garantizando de esta manera la prevención de casos y hechos que pongan en peligro la seguridad y salud de nuestros trabajadores en todos los niveles de la Compañía y a través

de la práctica de Comportamientos Seguros, incentivados y difundidos desde el alto liderazgo de la organización.

Comprendemos que nuestro desarrollo futuro de Seguridad y Salud del Trabajo debe basarse en los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, aprobada a través del Decreto Supremo 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.

a. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y 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.

b. 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 las medidas de protección, 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.

c. Equidad de género y diversidad

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo de BIONET abordarán las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para tales diferencias.

d. Universalidad e inclusión

Las acciones y programas que desarrolle BIONET favorecerán a todas las personas trabajadoras, 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.

e. Participación y diálogo social

BIONET garantizará instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras en todas las áreas y unidades de la organización.

f. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva que impulsa BIONET serán revisados permanentemente para lograr mejoras en su desempeño, así como asegurar cumplimiento 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.

g. Responsabilidad en la gestión de los riesgos

BIONET será responsable de la gestión de los riesgos presentes en sus 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 su Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Siendo estos **PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** los siguientes:

a. 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.

b. 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.

c. Participación y diálogo social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleador, 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.

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

d. 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.

e. 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.

6. Derechos y deberes de BIONET S.A. 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. BIONET S.A.

- 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 peligros, evaluación y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con un equipo que BIONET designe, liderados por los equipos de la Gerencia de Personas y de Prevención de Riesgos, los integrantes del Comité de Aplicación del Protocolo Psicosocial CEAL-SM/SUSESO de cada centro de trabajo.

BIONET., para la implementación de las medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia ha designado a las siguientes áreas o unidades:

CARGOS
Gerente de Personas
Jefes Técnicos Zona Norte
Jefes Técnicos Zona Sur

El mismo equipo antes mencionado liderará las acciones de capacitación a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas, siendo además responsable de monitorear permanentemente la efectividad de dichas actividades.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al área de prevención de riesgos de BIONET al correo: patricio.sanmartin@bionet.cl. Una vez revisados los antecedentes responderemos directamente o derivará la consulta al área pertinente dentro de la compañía.

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, BIONET en su rol de empresa principal o mandante se coordinará con la contratista para dar cumplimiento a este protocolo y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas. Para tal efecto, BIONET designará en todos los casos que corresponda a un responsable y/o un administrador de contrato. El área de Prevención de Riesgos brindará soporte y asesoría a dicho responsable o administrador de contrato.

BIONET cuenta con un canal de denuncias al cual pueden acceder a través del siguiente link: bionet.cl/denuncia/ Recibiendo dichas denuncias de este protocolo la Gerencia de Personas.

En caso de inquietudes referente al acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, efectúelas al correo: consulta.karin@bionet.cl

Las organizaciones sindicales podrán formular planteamientos y peticiones, y la organización deberá dar respuesta en máximo 15 días hábiles, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

II.- GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

BIONET 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 empresa 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, pudiendo adaptar o ampliar políticas vigentes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante los canales formales definidos para la socialización de políticas institucionales, quedando disponible en Intranet, y será compartida con toda la organización en las instancias definidas como parte del plan de capacitación.

“POLITICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO”

BIONET S.A., somos la red de Laboratorios Clínicos más grande del país. La filosofía de trabajo de nuestros laboratorios y tomas de muestras se basa en cuatro factores claves de servicio, que son: Prestigio, Calidad, Ubicación y Precio.

Nuestra compañía declara abierta y totalmente el desarrollo de una cultura participativa y de respeto por los aspectos relacionados con el acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, que conlleve a situaciones, comportamientos y acciones que afecten la dignidad, calidad de vida, seguridad y derechos de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Para una gestión integral BIONET establece que asume el compromiso de facilitar las acciones destinadas a identificar, controlar y/o eliminar los riesgos en el contexto Psicosocial ya sea en la relación laboral interna., como también en situaciones donde estén involucrado trabajadores de las empresas contratistas, servicios transitorios, clientes y proveedores.

Creemos firmemente que toda acción que provoque menoscabo, maltrato o humillación., deben ser sancionadas y erradicadas de toda conducta en nuestros equipos de trabajo.

Comprendemos que nuestro desarrollo futuro de Seguridad y Salud del Trabajo debe basarse en:

- ✓ Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.
- ✓ 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.
- ✓ Enfoque de género y diversidad.
- ✓ Universalidad e Inclusión.
- ✓ Solidaridad.
- ✓ Participación y diálogo social.
- ✓ Integralidad.
- ✓ Unidad y coordinación.
- ✓ Mejora continua.
- ✓ Responsabilidad en la gestión de riesgo.

Esta Política será conocida por cada uno de nuestros trabajadores siendo el compromiso y responsabilidad de su cumplimiento hacia todos los niveles de la organización, el cual será evaluado en forma sistemática para verificar su desarrollo y cumplimiento en el tiempo.

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.
- ✓ Licencias médicas.
- ✓ Las denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
- ✓ Las solicitudes de intervención para resolver conflictos.
- ✓ El número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo.
- ✓ Las denuncias de violencia de pacientes, entre otras.

La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de cada centro de trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
1.- Conflicto del rol
2.- Sobrecarga de trabajo
3.- Calidad del liderazgo
4.- Exigencias psicológicas emocionales
5.- Desarrollo profesional
6.- Reconocimiento y claridad de rol
7.- Conducta de acoso laboral
8.- Compañerismo
9.- Violencia externa
10.- Conducta sexista
11.- Conducta de acoso sexual
12.- Comportamientos incívicos

1. 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. Para este efecto la organización se regirá por los protocolos específicos vigentes y otros que puedan dictarse.

- ✓ 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. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con 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 las y los trabajadores de las áreas o unidades afectadas.

- ✓ Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que BIONET abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, cartillas informativas u otros.
- ✓ Además, BIONET 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.

BIONET informará y capacitará a las y los trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante un programa que se elaborará para tal propósito.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa preventivo anual de BIONET. En él 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.

Sin perjuicio de planes y programas específicos que se dicten en diversas materias BIONET potenciará el foco preventivo en sus operaciones a través de uno o más instrumentos de gestión que ya se encuentran en aplicación:

Medidas de Prevención a Implementar
1.- Marco de Actuación
2.- Programa de Conciliación Trabajo – Vida Personal
3.- Manual del Programa de Bienestar Integral
4.- Protocolo Comunicaciones Internas
5.- Política de Equidad, Inclusión y Diversidad
6.- Canal de Denuncias
7.- Código de Ética
8.- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
9.- Protocolo Normativo ante pacientes agresivos

3. Mecanismos de seguimiento:

BIONET, con la participación de los miembros del Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM de cada centro de trabajo, 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.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a través de los canales descritos en este protocolo.

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

BIONET 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 poner en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los medios descritos en él y cualquier otro que BIONET estime conveniente.

Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno, por tanto, el protocolo se dará a conocer también a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo