

ANEXO N° 6.

“PROCEDIMIENTO DE MANEJO DE CRISIS FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO POR LEY KARIN”

➤ **Objetivo.**

Establecer un marco de acción ante agresiones que pueda sufrir nuestro personal en las distintas sucursales a nivel nacional por parte de pacientes, clientes, proveedores, usuarios y sus acompañantes, con la finalidad de salvaguardar la integridad física, psicosocial y seguridad ocupacional, frente a eventos de violencia en el trabajo.

➤ **Alcance.**

Este procedimiento aplica a todo el personal de Bionet S.A.

➤ **Referencias legales.**

- ✓ Ley N° 16.744 “Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.
- ✓ Ley N° 21.643 (Karin): Prevención, Investigación y Sanción del Acoso laboral, Sexual o de Violencia en el trabajo.
- ✓ Circular N° 3813 Publicada por la SUSESO.
- ✓ Norma General Administrativa N° 28 del MINSAL.
- ✓ Ley N° 20.584, regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.

➤ **Definiciones.**

Ley 21.643 (Ley Karin).	Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
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.
Unidad de intervención en crisis (UIC)/ ACHS.	Unidad operativa especializada compuesta de psicólogos/as, que presta apoyo a personas que trabajan en las empresas afiliadas a ACHS, que se han

	<p>visto enfrentados a situaciones violentas o altamente disruptivas que afectan el ámbito laboral.</p> <p>El objetivo de la unidad es entregar acompañamiento psicológico rápido, oportuno y especializado, que busca prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales asociadas a la salud mental ante la exposición de trabajadores a hecho de violencia externa o situaciones de alta complejidad.</p>
Atención Psicológica Temprana.	<p>La atención psicológica temprana se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas por otras personas que se desempeñen en un mismo lugar de trabajo, tengan o no el mismo empleador, que hayan sufrido violencia y acoso ejercido por usuarios, clientes, u otras personas con los que tengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo.</p>
Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).	<p>Organismo administrador Ley N° 16.744 "Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales".</p>
Agresión Física.	<p>Cualquier agresión dirigida contra el cuerpo de una persona o grupo de personas y que vulnere, perturbe o amenace la integridad física. Dentro de estas se incluye las palizas, patadas, bofetadas, tiros, empujones, mordiscos, pellizcos entre otros.</p>
Agresión Psicológica.	<p>Cualquier acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes o vejatorios, vigilancia, coacción, exigencias de obediencia, explotación, limitación de la libertad ambulatoria, entre otros. La agresión psicológica puede manifestarse de forma verbal o no.</p>
Violencia Tipo I.	<p>Se presenta cuando no existe ninguna relación entre el agresor y la víctima. Entre estos tipos de agresiones se encuentran: el robo, las agresiones y otras actividades delictivas.</p>
Violencia Tipo II.	<p>Se presenta cuando existe algún tipo de relación entre el agresor y la víctima. Entre las cuales se encuentran las agresiones que son causadas por parte de usuarios del servicio, etc.</p>

➤ **Responsabilidades.**

- ✓ **Gerencia de personas:** Cumplir y hacer cumplir el presente procedimiento.
- ✓ **Dirección técnica:** Responsable de facilitar el cumplimiento de este procedimiento.
- ✓ **Encargados de Prevención de Riesgos:** Responsable de asesorar a la línea de supervisión en estos aspectos y de activar el presente procedimiento.
- ✓ **Trabajador/a:** Acoger y recibir la atención médica y psicológica temprana proporcionada por ACHS.
- ✓ **Jefaturas de áreas:** Responsable de facilitar el cumplimiento de este procedimiento.

➤ **Participantes.**

- ✓ Gerencia de Personas.
- ✓ Jefe Técnico de Laboratorios Regionales.
- ✓ Directores técnicos Laboratorios – Unidades de Toma de Muestra.
- ✓ Encargados de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Trabajador/a.
- ✓ Jefaturas de áreas.

➤ **Modo de Operación.**

Ante cualquier situación que un colaborador pueda sufrir producto de la violencia en el trabajo por parte de personas ajenas a la relación laboral, este deberá realizar los siguientes pasos:

- Si se encuentra en peligro inmediato, debe retirarse de la situación y buscar un espacio seguro.
- Comunicar inmediatamente a su jefatura dicha situación, para que esta tome acciones de forma oportuna y pueda aplicar el protocolo establecido según las fases descritas en este procedimiento.
- En caso de estar en recintos en las que dependemos de un cliente, la jefatura deberá comunicarse con la persona encargada que ha sido designada por parte de este para que tomen las medidas correspondientes con el paciente y/o cliente.

FASE I. “ATENCIÓN MÉDICA EN CENTRO DE SALUD ACHS”

Si producto del evento de agresión de terceros en el trabajo se generan lesiones múltiples, contusiones, heridas leves y graves., la afectada/o deberá asistir al centro médico de ACHS más cercano a la sucursal de Bionet en la cual se desempeña, para recibir atención médica bajo la cobertura Ley N° 16.744.

Importante considerar:

- ✓ Frente a la necesidad de requerir servicio de ambulancia producto de las lesiones

propias del hecho acontecido: La jefatura directa o quien corresponda en la línea de mando, deberá llamar a **URGENCIA AMBULANCIA al fono 1404 o al 800 800 1404** desde cualquier punto del país., donde requerirán datos del paciente como: Nombre completo, Rut, dirección del centro de trabajo o sucursal, Teléfono de contacto de la trabajador/a y el contexto general de la situación.

FASE II. “ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA ACHS”

✓ Objetivo de la atención psicológica temprana

El objetivo de atención psicológica temprana será otorgar la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de un incidente cuya consecuencia es exclusivamente de carácter psicológico.

✓ Activación Alerta Temprana psicológica.

La atención psicológica temprana se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas por otras personas que se desempeñen en un mismo lugar de trabajo, tengan o no el mismo empleador, que hayan sufrido violencia y acoso ejercido por usuarios, clientes, u otras personas con los que tengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo.

✓ Acciones de Bionet.

El área de prevención de riesgos laborales de Bionet es el responsable de activar el servicio de Intervención psicológica a través del fono 1404, donde se solicitarán los siguientes datos de coordinación: Resumen del evento; Nombre y rut de empresa; Número de afectados de primera y segunda línea; nombre de los afectados, Rut, teléfonos y correos de contacto, donde será contactado por un profesional Psicólogo de achs dentro de las primeras 72 horas aproximadamente.

✓ Responsabilidades de la Afectada/o:

- Es de responsabilidad de la trabajadora/ trabajador decidir si se acoge a la atención psicológica temprana, entregada por ACHS, ya sea en forma presencial, por telemática, online, según lo disponga el organismo administrador de la Ley 16.744.
- Solicitar apoyo de atención psicológica temprana a su jefatura directa La atención psicológica temprana se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas.

✓ Responsabilidades de la Jefatura Directa de la afectada/o:

- Deberán informar a la Gerencia de Personas y a las jefaturas técnicas zonales según correspondan de la situación acontecida.
- Deberá apoyar al trabajador/a que sufrió la agresión, en aspectos administrativos y

gestiones internas que se requieran.

FASE III. "DENUNCIA / INVESTIGACIÓN INTERNA POR CASO LEY 21.643 (KARIN)"

➤ Violencia en el Trabajo.

Como la situación acontecida se trata de hechos en el marco de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, dicha FASE IV, seguirá los canales normales de denuncia e investigación, en atención a lo descrito en la Ley 21.643. Siendo este el proceso de denuncia e investigación por violencia en el trabajo se desarrolla en el marco de lo establecido en el Anexo N° 4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE BIONET S.A. PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO, el cual se encuentra a disposición para nuestro trabajador/a., siendo descrito a continuación para efectos de reforzamiento.

➤ Denuncia.

BIONET cuenta con un canal de denuncias al cual pueden acceder a través del siguiente link: bionet.cl/denuncia/

En caso de inquietudes violencia en el trabajo, efectúelas al correo: consulta.karin@bionet.cl

➤ Presentación de la denuncia.

Todo trabajador/a de BIONET que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como violencia en el trabajo por la Ley Karín, tiene derecho a denunciarlos, por escrito o en forma verbal, a través del Canal de Denuncias que BIONET ha dispuesto para tales efectos y/o a la Gerencia de Personas, así como también a la Inspección del Trabajo competente. En caso de realizar la denuncia en forma verbal, se levantará un acta de ésta, la que será firmada por el denunciante, quien, a su vez, recibirá una copia de la misma.

✓ La denuncia deberá contener la siguiente información:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- c) Relación de los hechos que se denuncian.
- d) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

El que denunciare falsa y maliciosamente a otro trabajador/a e hiciere pública tal denuncia, será sancionado con ajuste a la normativa interna u otra que la legislación establezca.

➤ **Recepción de la denuncia.**

- ✓ Toda denuncia realizada en los términos señalados en el punto anterior podrá ser investigada internamente o derivada para su investigación, dentro del plazo de 3 días desde que fue recibida, a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando se determine que existen inhabilidades al interior de la organización, provocadas por el tenor de la denuncia, la jerarquía del acusado, o cuando considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación. Lo anterior deberá efectuarse en un plazo no superior a 3 días de recibida la denuncia.
- ✓ Al momento de recibir la denuncia se debe dar especial protección a la persona afectada dándole un trato digno e imparcial e informar en forma clara y precisa del procedimiento de investigación.
- ✓ En caso de que la denuncia sea en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados de la cual se entregara copia a la persona denunciante timbrada y fechada con indicación de la hora de presentación.
- ✓ Si la presentación es presentada ante el empleador este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- ✓ Si se opta por la opción de investigar en forma interna, deberá informar al referido Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo en el plazo de 3 días contado desde la recepción de la denuncia.
- ✓ Si se optare por la derivación o la persona denunciante así lo solicita en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.
- ✓ Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso, primero del Código del Trabajo, es decir, respecto de personas que representan al empleador o se trata de alguien que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

➤ **Proceso de investigación.**

La designación de la persona a cargo de la investigación:

- ✓ El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.
- ✓ La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.
- ✓ Recibida la denuncia el investigador/es designado/s tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación.
- ✓ Diligencias Mínimas que debe realizar la persona encargada de la investigación:
- ✓ Las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de terceros, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el Reglamento.
- ✓ Hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia terceros en el

trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

- ✓ Garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.
- ✓ Deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Para lo anterior, lo primero que se deberá hacer es:

1. Contactar al trabajador/a denunciante para explicar el procedimiento y confirmar su deseo de iniciar una investigación o si desea abordar la situación de una forma alternativa.
1. Una vez confirmado el inicio y dentro del mismo plazo, deberá notificar a la otra parte, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
3. En caso de que el trabajador/a denunciante decida no iniciar un proceso de investigación se deberá dejar registro de lo anterior por escrito, así como el plan de acción que se realizará.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador tales como:

- ✓ Las declaraciones efectuadas por los involucrados.
- ✓ Las declaraciones efectuadas por los testigos.
- ✓ Las pruebas que pudieran aportar.

Se mantendrá estricta reserva de la investigación y se garantizará a ambas partes el derecho a ser oídas.

- ✓ En caso de que se realice la investigación en forma interna, ésta no podrá tener una duración superior a 30 días, constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
- ✓ Para lo anterior, la Gerencia de Personas designará preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, que no esté vinculado en los hechos denunciados, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia.

➤ **Medidas de resguardo.**

- ✓ Recibida la denuncia el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744, de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- ✓ La Gerencia de Personas aplicará las medidas que resulten apropiadas, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados y a las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

➤ **Informe de la investigación.**

Contenido del informe de investigación:

- ✓ Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:
 - a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
 - b) Individualización de la persona denunciante y denunciada con, a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
 - c) Individualización de la persona a cargo de la investigación con, a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
 - d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
 - e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
 - f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
 - g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
 - h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
 - i) Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en los puntos anteriores del presente procedimiento, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos denunciados.
- ✓ El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon, las conclusiones a las que llegó y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- ✓ Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones a aplicar pueden ir

desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Reglamento interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio que BIONET, atendida la gravedad de los hechos, pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra b o f del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato de trabajo por conductas de acoso sexual o acoso laboral.

- ✓ El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de Personas de BIONET a más tardar dentro del plazo señalado para la investigación.

➤ **Plazo de la investigación.**

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

➤ **Remisión del informe de investigación a la dirección del trabajo.**

El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, las personas afectadas, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a las personas afectadas, denunciante y denunciada.

➤ **Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.**

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

➤ **Las medidas preventivas/correctivas.**

El informe y sus conclusiones serán remitidos por la Gerencia de Personas a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre éstos. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas. En el caso de conductas calificadas como violencia en el trabajo, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que se adoptarán en relación con la causa que generó la denuncia.

➤ **Investigación de la dirección del trabajo.**

- ✓ La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el Reglamento.
- ✓ Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio notificará a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez sea notificado, de conformidad con el artículo 508 del

Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

- ✓ El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, a la persona afectada y a la denunciada de manera electrónica.

➤ **Sobre el pronunciamiento de la inspección del trabajo.**

- ✓ En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su Informe de investigación, dentro de los quince días corridos una vez transcurridos treinta días desde la remisión del informe de la investigación a la Dirección del Trabajo.
- ✓ Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la Gerencia de Personas, quien realizará los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes.
- ✓ Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale.

➤ **Sanciones y su impugnación.**

- ✓ El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, poner término al contrato individual del trabajo, por acoso sexual o acoso laboral, respectivamente.
- ✓ La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

➤ **Denuncias ante tribunales competentes.**

Cuando la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias que conozca directamente o hayan sido derivadas por el empleador, tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, es decir deberá poner los antecedentes en conocimiento de los tribunales con competencia en materia laboral. Sin perjuicio de lo anterior, respecto de las conductas de acoso sexual no corresponderá la mediación establecida en el inciso sexto del mencionado artículo 486.

El presente procedimiento de investigación se ajusta a lo que se establece en la normativa que dictaron las autoridades competentes, en especial, a las "LAS DIRECTRICES A LAS CUALES DEBERÁN AJUSTARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO" del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de conformidad a lo publicado del 03 julio de 2024, en el Diario Oficial de la República de Chile. Siendo éste incorporado en el Anexo N° 5. Del presente Reglamento interno.

Del mismo modo se incorporó en el presente Reglamento interno el Anexo N° 4., el cual establece "EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN

EL TRABAJO". Publicado el 07 junio de 2024, por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

FASE IV. "DENUNCIA FRENTE A LOS ORGANISMOS POLICIALES Y DE JUSTICIA EN CAOS QUE AMERITE"

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores de servicios, usuarios, entre otros, el trabajador/a afectado podrá presentar la denuncia si así lo decide ante los organismos policiales competentes en Chile.

La jefatura presente en la sucursal donde acontece o se desarrollan los hechos de violencia en el trabajo, deberá actuar en forma rápida y segura de tal manera de solicitar si la situación así lo requiere, el apoyo policial llamando al **FONO EMERGENCIAS 133** de **Carabineros de Chile** o en su efecto a la **Policía de Investigaciones (PDI)** al **FONO EMERGENCIAS 134** para apoyo de urgencia por agresión a personal de salud.

A continuación, se detallan acciones civiles que el trabajador/a deberá realizar con el apoyo de su jefatura directa para efectos de las facilidades de permisos o ausencia que sean requeridos para los trámites presenciales que pudiese necesitar el trabajador/a, frente a los organismos policiales pertinentes, producto de la situación vivida.

Será necesario que el trabajador/a realice las siguientes gestiones personales:

- ✓ Denunciar el delito ante las autoridades policiales pertinentes., ya sea Carabineros de Chile y/o Policía de Investigaciones de Chile (PDI), según corresponda.
- ✓ Bionet en conjunto con el trabajador/a afectada entregará la información disponible que requiera la Policía según corresponda., de tal manera de dejar constancia y los antecedentes para que el agresor sea detenido, investigado, y sancionado por los Tribunales competentes, según determinen las autoridades.
- ✓ Del mismo modo y sin perjuicio de las acciones descritas en los puntos anteriores Bionet en paralelo realizará el proceso de investigación interno en atención al cumplimiento legal que establece la Ley 21.643 Para la prevención del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo., o en su efecto derivará los antecedentes recogidos del hecho a la Inspección del Trabajo, para dicha autoridad realice en virtud de lo establecido en la Ley 21.643., notificando al trabajador/a de tales gestiones.