



“Avanzando hacia un Buen Trato” (RH-INS-15-04)



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Lider en Reputación Corporativa Merco 2012



DESDE HACE 83 AÑOS APORTANDO VALOR AL FUTURO



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Lider en Reputación Corporativa Merco 2012



Bagó



RSE

Bagó

- Programa de trabajo por la calidad de vida que cuenta con una política de prevención de drogas y alcohol
 - realizado con SENDA.
- 1ª empresa en Chile que cuenta con una política de prevención de violencia intrafamiliar.
 - 1º premio 2011 Programa “Por el Chile que soñamos” por Buenas Prácticas, del Ministerio Secretaría General de Gobierno – nivel nacional/regional.
- Política de BPL con equidad de género
 - Sello Iguala-Conciliación de SERNAM.



Buenas Prácticas
Laborales
con Equidad de Género



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Líder en Reputación Corporativa Merco 2012



- **Re certificación**
NCh: 3262-2012

- **Por segundo año, 1º lugar en Sostenibilidad Previsional, Capital/PROHUMANA**

- **Acuerdo de Producción Limpia disminuir cero el envío de residuos al relleno sanitario de fabrica y oficinas**



Bagó



- **Medicina para el alma Clowns Bagó**
 - Clínica Santa María
 - Clínica Las Condes
 - Hospital San Juan de Dios
- **Tapa de envases Child Proff absoluta confianza que niños(as) no los abrirán**
- **Del total de presentaciones, 61 cuentan con código Braille (Reconocimiento Honorable Cámara de Diputados en Programa "Chile Somos todos")**



Bagó



RSE



Bagó forma parte del Pacto Global de Naciones Unidas, siendo el primer Laboratorio Farmacéutico en Chile que es invitado a participar

La ONG internacional Corresponsables nos otorgó (2017) un reconocimiento junto a 8 empresas, entre ellas Jumbo, Fundación Miradas Compartidas, Anasac, entre otras, por practicas de comunicación responsable.



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Líder en Reputación Corporativa Merco 2012

¿Por qué la Compañía se ha preocupado de implementar una Política de prevención del Acoso Laboral y Sexual?

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Líder en Reputación Corporativa Merco 2012



Información de la Dirección del Trabajo (2018):

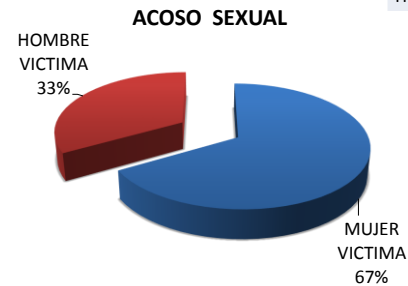
Las **denuncias por Acoso Sexual** en ambientes laborales han experimentado un alza ante la **Dirección del Trabajo**. Según cifras entregadas por esta repartición, **a nivel nacional se registraron 101 acusaciones** entre **enero y abril de 2017**, mientras que este año, a igual fecha, hubo **135 reportes**, es decir, un **aumento del 33%**.

El **Acoso Laboral** durante ese cuatrimestre presentó **642 denuncias (2017)**, mientras que este año **627**. Del total de casos reportados (**2.409**), **686 corresponden a la RM (28.4%)**



Cómo estamos por casa.... (2018)

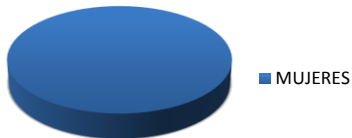
VICTIMA	FRECUENCIA
MUJER	2
HOMBRE	1





Cómo estamos por casa.... (2018)

LABORAL



VICTIMA	FRECUENCIA
MUJER	3
HOMBRE	0



Clarifiquemos conceptos..

¿Qué es?

Acoso Sexual: Se produce cuando una persona, realiza en *forma indebida* por cualquier medio, *requerimientos de tipo sexual, no consentidos* por quien los recibe, cualquiera sea su género, que amenacen o perjudiquen su *situación laboral* o sus oportunidades de empleo. Puede ser cometido por *jefatura inmediata, trabajador superior o par de la persona afectada*.

- Contacto físico no deseado (roces, palmadas u otros)
- Acorralar o sujetar con fines sexuales
- Conductas verbales o no verbales no deseadas
- Requerimientos de carácter sexual con amenaza perjuicio laboral, entre otras.



Clarifiquemos conceptos..



¿Qué es?

Acoso Laboral es toda conducta que constituye **agresión u hostigamiento reiterados**, ejercida por el **empleador, o por uno o más trabajadores(as)**, en contra de otro u otras trabajadores(as), por cualquier medio, que tenga como resultado **menoscabo, maltratos o humillaciones, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo**. Es contrario a la dignidad de las personas.

- Cuestionar calidad del trabajo, criticas vida privada con el fin de aislarlo
- Interrupción constante cuando este se expresa, evitar contacto visual
- Ley del hielo
- Acciones de rumores, burla, humillaciones, etc.

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Líder en Reputación Corporativa Merco 2012



Vinculación con la NCh:3262- SIGIGC.



✓ Está vinculado con la NCh:3262-2012 a través de los Requisitos 6.4 y 7.2 Requisitos operacionales y legales del SIGIGC.

Requisito 6.4 Ambiente de Trabajo La organización debe determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del sistema

La organización debe:	Tipo de línea de acción	Dependencia encargada del seguimiento
6.4.c) Garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, implementando medidas permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y personal dependiente, como así también entre pares.	Coordinación de la estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora SIGIGC • Equipo Auditor Interno NCh:3262
6.4.f) revisar e incluir, en caso que no existiese, en el reglamento o documento pertinente, las materias de prevención y sanción, no sólo del acoso sexual sino además de acoso laboral o Moobing.		



Vinculación con la NCh:3262- SIGIGC



- ✓ Está vinculado con la NCh:3262-2012 a través de los Requisitos 6.4 y 7.2 Requisitos operacionales y legales del SIGIGC.

Requisito 7.2 El SIGIGC, debe contener al menos los procedimientos documentos siguientes:

La organización debe:	Tipo de línea de acción	Dependencia encargada del seguimiento
7.2. e) Procedimiento documentado que establezca medidas para prevenir y/o detectar el acoso laboral y sexual en el trabajo, y situaciones de violencia intrafamiliar.	Coordinación de la estrategia	<ul style="list-style-type: none"> Coordinadora SIGIGC Equipo Auditor Interno NCh:3262



Para prevenir y atender casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral en Laboratorio Bagó de Chile

Protocolo denuncias de Acoso Laboral, Sexual y/o de Género (RH-INS-15-04) del SIGIGC.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad TITULO XVI de la investigación y sanción del Acoso Sexual.



ANTECEDENTES



PRONUNCIAMIENTO

Fechas: 08-11-2013

Gerente General emitió un pronunciamiento como compromiso institucional para preservar espacios libres de violencia, con el objeto de prevenir y eliminar las situaciones que son parte de acoso. Así como se estableció un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer Acoso Laboral, Sexual o de Género en el ámbito laboral de Bagó (SIGIGC).

INSTALACIÓN DEL COMITÉ

Comité CEGO tiene como una de sus desarrollar acciones para prevenir y atender casos de Acoso Laboral y Acoso Sexual en Bagó.



PRINCIPALES RESPONSABILIDADES



Prevención

- ✓ Sensibilización y convicción sobre la necesidad de erradicar el acoso y hostigamiento sexual y laboral.
- ✓ Campañas informativas sobre que es y como prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral
- ✓ Desarrollar campañas de difusión sobre los mecanismos de denuncia.

CEGO

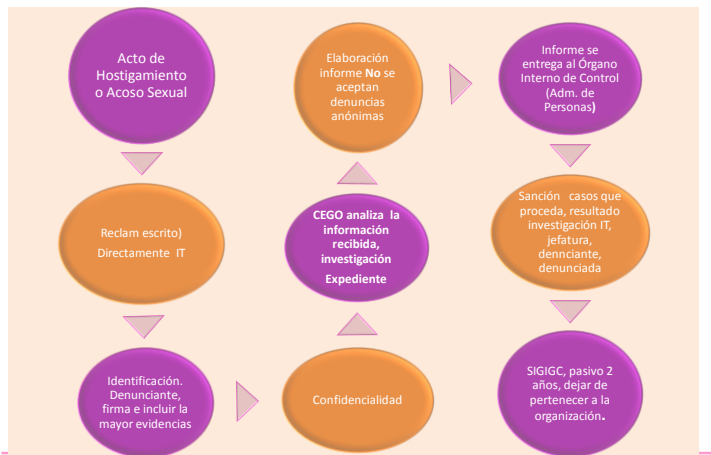
Atención

- ✓ Hacer públicos los procedimientos y mecanismos de denuncia para casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, con los que cuenta Bagó
- ✓ Garantizar la confidencialidad de las denuncias.
- ✓ Generar un mecanismo de protección a las víctimas.



Bagó

Proceso para la atención de reclamos



Bagó

Requisitos para la presentación de quejas y/o denuncias:

- ✓ La denuncia formulada, deberá entregarse **por escrito** ante Jefatura Adm. De Personas, Coordinadora SIGGC, Sindicato, ya sea personalmente o por medio electrónico.
- ✓ En todos los casos la denuncia deberá **proporcionar el nombre de la o él denunciante**, así como un medio de contacto, teléfono dirección y/o correo electrónico.
- ✓ La denuncia deberá **describir con claridad y precisión** los hechos o actos de Hostigamiento o Acoso Sexual.
- ✓ De ser posible, se acompañarán los elementos de convicción que se tengan (**evidencias**).



RECEPCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS



Únicamente las personas titulares del CEGO están autorizadas para el conocimiento, recepción y atención de las quejas y denuncias en materia de Acoso Sexual y/o Laboral.



Con el propósito de garantizar la confidencialidad e imparcialidad de los casos, se sugiere que para presentar la queja o denuncia por vía telefónica, se solicite hablar **directa y únicamente con las personas del Comité**



Medidas a tomar



En ningún caso supondrán perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales (acosada).

Traslado del puesto de trabajo (acosada), cambio de turno, cambio de horario, teletrabajo (sujeto a características del cargo). *Libre elección.

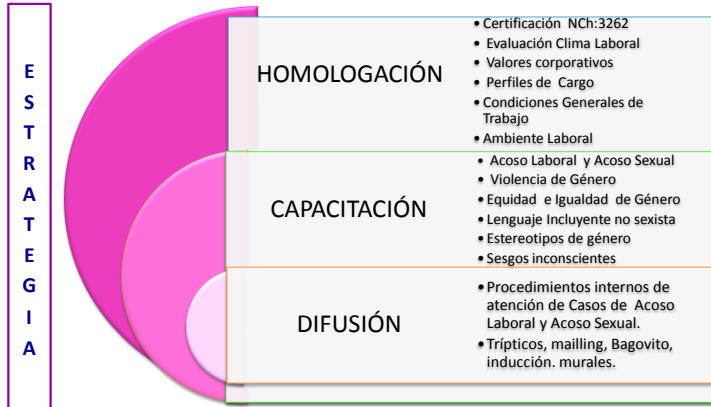
Garantía que denunciante, atestigua o ayude en la investigación, **NO** será objeto de represalias

Sanciones en conformidad Reglamento Interno de Orden e Higiene y Seguridad.

Declaraciones falsas, con intención de o perjudicar al acusado, serán consideradas como **falta laboral GRAVE**, dando lugar a la correspondiente **sanción disciplinaria**.



ACCIONES TRANSVERSALES



Principales Resultados



- Visibilizar la problemática social - denuncias investigadas
- Existencia de un procedimiento documentado incorporado en un sistema de gestión
- Conformación CEGO
- Empoderamiento de mujeres a través de la capacitación
- Protocolo socializado con difusión permanente
- La empresa se hecho cargo reconociendo que no solo involucra a la persona acosadora y la victima, sino al entorno laboral



Principal Obstáculo



El temor de la víctima, tanto a la pérdida del empleo como a las represalias y a la estigmatización de sus compañeros(as) de trabajo, se ha levantado como el Principal obstáculo para dar a conocer y denunciar una situación de acoso.



Principales Retos



- Continuar **TRASFORMANDO LA CULTURA** a través de un trabajo permanente (personal nuevo y antiguo)
- Avanzar en el **perfeccionamiento de las acciones** para abordar la VCM y el acoso laboral y sexual
- Continuar teniendo una **actitud proactiva y sostenible**
- Reconocer que es un **problema real** que **demande estrategias concretas**
- **Recordar** que la víctima muchas veces por **miedo, vergüenza o por temor** a perder el empleo **no denuncia**
- Continuar con el compromiso de la alta dirección, entendiendo que es necesario para la competitividad y la sustentabilidad de la empresa en el largo plazo
- Continuar dando señales que el Acoso y la VCM, es una **conducta inaceptable en Bagó**.



En resumen.

Acoso Sexual y/o laboral



1. Pronunciamiento - SIGIGC.
2. Nombramiento de un Comité de Seguimiento y Atención a casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.
3. Campañas de difusión sobre lo que es y cómo prevenir el Acoso Sexual.
4. Definición de un procedimiento de atención y sanción a casos de hostigamiento sexual
5. *Acciones de Difusión para dar a conocer la conformación del COMITÉ y el procedimiento de atención y sanción a casos de hostigamiento sexual*
6. *Protección víctimas sanción acosador(a)*



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
Ética al servicio de la salud



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
 Líder en Reputación Corporativa Merco 2012