

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

GRUPO CAMPOS DE CHILE

#### DATOS DEL DOCUMENTO

<b>Código</b>	PASLD	<b>Revisión</b>	00	<b>Versión</b>	01
<b>Nombre</b>	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN RESPECTO DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.				
<b>Estado</b>	[Estado]				
<b>Descripción</b>	[Comentarios]				

#### HISTORIAL DE VERSIONES

<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Responsable</b>	<b>Descripción de la modificación</b>
marzo/2024	01	LVC	ELABORACIÓN

**CONTENIDO**

<b>1. ANTECEDENTES</b> .....	3
<b>2. CONCEPTOS</b> .....	3
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	4
<b>4. PRINCIPIOS ORIENTADORES</b> .....	5
<b>5. PREVENCIÓN</b> .....	5
<b>6. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DE RIESGO</b> .....	7
<b>7. DE LA DENUNCIA Y LOS PROCEDIMIENTOS.</b> .....	7
<b>7.1. Denuncia</b> .....	7
<b>7.2. Procedimientos</b> .....	7
<b>7.2.1. Procedimiento de acogida y mediación de casos</b> .....	8
<b>7.2.2. Procedimiento de investigación y sanciones</b> .....	8
<b>8. MEDIDAS DE RESGUARDO</b> .....	9
<b>8.1. De las medidas de separación y sanciones</b> .....	9

## **1. ANTECEDENTES**

Grupo Campos, lleva más de 10 años de desarrollo en el área inmobiliaria del país, es en ese marco que, tanto sus operaciones como su personal, han aumentado considerablemente en sus oficinas y en obras. Durante ese crecimiento y con el fin de mantener una convivencia positiva, se ha determinado que es primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto entre las personas que comparten los espacios de trabajo; junto con la necesidad de adoptar medidas adecuadas conforme a los principios de la acción preventiva, que permitan adoptar estrategias, marcos de actuación y medidas correctoras.

De esta manera, y con el objetivo de mantenerse conforme a los estándares de buena convivencia laboral, resulta indispensable contar con un protocolo que logre prevenir, establecer un procedimiento y sancionar situaciones de maltrato, violencia, acoso laboral y acoso sexual, fomentando ambientes laborales basados en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales. Asimismo, resulta conveniente adoptar medidas destinadas a mantener un entorno laboral de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos espacios de trabajo, estableciendo líneas de actuación ante una denuncia, con el propósito de asegurar una reacción rápida y eficiente por parte de las jefaturas, que establezca las gestiones específicas que deberán realizar las y los denunciantes, asegurando la debida protección del afectado o afectada y determinando las eventuales responsabilidades y sanciones que puedan tener origen ante la ocurrencia de hechos de esta naturaleza.

Grupo Campos orienta su actuar en el respeto integral de sus trabajadoras y trabajadores. Dicho respeto integral se expresa en reconocer a cada persona con quien deba relacionarse, su dignidad personal y el valor y dignidad que tiene la actividad que ejecuta, presta o cumple, cualquiera que ella sea. En este contexto, espera y exige de todas y todos sus colaboradores, reciprocidad en el trato respetuoso y que, por consiguiente, obren de buena fe, dando el mismo trato digno, respetuoso y lícito que ellas se obligan a brindarles.

En mérito a lo anterior, la Empresa declara que desarrolla y continuará implementando y actualizando sostenidamente en el futuro, acciones tendientes a establecer y mantener un ambiente en que impere la confianza y el mutuo respeto, con y entre sus colaboradores, debiendo evitar la ocurrencia de conflictos y establecer mecanismos de resolución de estos, de la forma más pronta y conveniente para todas y todos los involucrados.

## **2. CONCEPTOS**

Para los efectos del presente Protocolo, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo y discriminación arbitraria, definiéndose los siguientes términos, en la forma establecida a continuación:

### **A. Maltrato**

Maltrato es cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.

## **B. Acoso Laboral**

Se entiende que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador, la empleadora o por una, uno o más trabajadores, en contra de otra(s) personas del trabajo, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, y que tenga como resultado para la(s) persona(s) afectada(s), su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral podrá ser de los siguientes tipos:

- ✓ **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona denunciada ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.
- ✓ **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce, por una o más personas acosadoras, en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior; por ejemplo, grupos de trabajadoras y/o trabajadores concertados para hostigar a la jefatura.
- ✓ **Horizontal:** Es aquel que se ejerce, por una o más personas acosadoras, en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a esta o éstas y que no está comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente; por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

## **C. Acoso sexual**

El acoso sexual consiste en requerimientos de carácter sexual, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral y/o sus oportunidades en el empleo; se entiende que todo acoso sexual se realiza de forma indebida.

## **D. Violencia en el trabajo**

Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## **E. Discriminación arbitraria**

Se considera discriminación arbitraria a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, especialmente cuando se funde en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la religión o creencia, la sindicalización, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

## **F. 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.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las normas contenidas en este Protocolo serán aplicables a todas y a todos los trabajadores de Grupo Campos, incluyendo Gerencias, Subgerencias, Jefaturas, Administración y a todas y todos los colaboradores, ya sea que se encuentre con contrato indefinido, a plazo fijo, obra o faena u

honorarios; cualquiera sea su lugar de trabajo o que se desempeñe de manera presencial o telemática. También se aplicará el presente Protocolo cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la empresa, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

#### **4. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

Los distintos procedimientos establecidos en este Protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán regirse y respetar los siguientes principios orientadores:

- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas objeto de este protocolo, incorpora como base fundamental la garantía de privacidad y reserva en el proceso. El respeto de este derecho de quien denuncia y la responsabilidad de cumplirlo, recaerá especialmente, en quien asume el deber de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera de que las y los trabajadores involucrados se encuentren protegidos.
- **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por procedimientos objetivos y fundados, evitando todo tipo de discriminación ya sea por género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad, edad, afiliación sindical u otras de similar naturaleza. Debiendo inhabilitarse de conocer la causa, de manera inmediata, el encargado/a que tenga algún vínculo con alguno de los involucrados.
- **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se actúe con la mayor celeridad, evitando la dilación innecesaria de los procesos, lo cual produciría un desincentivo de los objetivos que se persiguen.
- **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación se respetarán los principios del debido proceso, desde la perspectiva laboral no judicial: bilateralidad, presunción de inocencia y derecho a conocer del contenido de la denuncia.
- **Prevención:** El procedimiento debe permitir la identificación de conductas que atentan a la dignidad, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.
- **Perspectiva de Género:** Se garantizará la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- **Dignidad e Integridad de las personas:** La víctima, la o el denunciante, el denunciado o la denunciada, los testigos y los responsables de aplicar el procedimiento no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

#### **5. PREVENCIÓN**

Con el objetivo de prevenir casos de acoso, abuso y discriminación arbitraria vinculados a las relaciones y al espacio laboral, se implementarán capacitaciones y charlas periódicas pertinentes, a toda la comunidad de Grupo Campos, a propósito de identificar y evitar situaciones como las mencionadas previamente. Para ello, contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y 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.

El empleador 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. Las jefaturas de cada área, incluyendo de obra y sus capataces, recibirán una capacitación especial, tendiente a manejar situaciones que se den dentro de su área, para que reconozcan posibles casos. Para ello, Grupo Campos se compromete a desarrollar un estudio interno de los riesgos y peligros observables en cada sector que pudieren derivar en posibles situaciones de acoso, abuso y/o discriminación arbitraria, estableciendo un panorama basal que también dé luces sobre oportunidades de mejora. Los resultados de dicho estudio contribuirán a fortalecer y actualizar periódicamente los protocolos de prevención y denuncia, a fin de satisfacer las necesidades y favorecer el respeto de los derechos de nuestras y nuestros colaboradores.

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 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<sup>1</sup>, 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.

Algunos factores de riesgos presentes en Campos de Chile son:

- ✓ Carga de trabajo (sobrecarga)
- ✓ Falta de reconocimiento al esfuerzo
- ✓ Inequidad en la distribución de las tareas
- ✓ Comportamientos incívicos
- ✓ Conductas sexistas
- ✓ Conductas de acoso sexual
- ✓ Violencia externa

## 2. **Medidas de prevención:**

- a. 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 la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, 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.

---

<sup>1</sup> Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales – Salud Mental

- b. 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.
- c. Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que Grupo Campos abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo.
- d. Además, la entidad empleadora 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.

## **6. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DE 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 empleador, o su representante, el Encargado de Cumplimiento y los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

## **7. DE LA DENUNCIA Y LOS PROCEDIMIENTOS.**

Cualquier Trabajador o Trabajadora que sufra de hechos ilícitos definidos por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlo a través del procedimiento que se indica a continuación. Sin perjuicio de lo anterior, el Denunciante siempre podrá concurrir directamente a los tribunales de justicia o presentar su denuncia ante la Inspección del Trabajo, pudiendo ser asesorado, si así lo solicita, o bien, solicitar directamente al Encargado que derive la denuncia a la Inspección del Trabajo.

### **7.1. Denuncia**

La denuncia podrá efectuarse materialmente ya sea, por escrito -dirigido a la casilla o canal dispuesto para tales efectos, o bien, de manera verbal, respecto de la cual la o el Encargado, tendrá la obligación de tomar acta de la declaración, la que será firmada por la o el Denunciante.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- I. Fecha y lugar en que se realiza la denuncia.
- II. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
- III. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron los hechos relatados.
- IV. Acompañar o mencionar los antecedentes que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, tales como correos electrónicos, grabaciones, imágenes, etc.

### **7.2. Procedimientos**

Una vez que se ordene la instrucción de una investigación por los hechos denunciados, el procedimiento se regirá por las normas especiales establecidas en el presente protocolo y, en lo no previsto en él, se aplicarán las reglas generales de los procedimientos disciplinarios regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa:

- I. La o el Encargado de la investigación, dispondrá de dos días hábiles para el procedimiento de calificación de la denuncia, como aquellas que requieren o no investigación de los hechos. Dicha calificación dependerá de la gravedad de los hechos relatados en la denuncia, y si de la lectura de ellos apareciese que la conducta es de aquellas que no constituyen acoso, violencia, comportamientos incívicos o sexismo inconsciente

- II. La calificación de la denuncia responderá a criterios objetivos: Derechos vulnerados, extensión del daño, carácter de la denuncia, entre otros que surgan al momento de su calificación.
- III. Definida la calificación de la denuncia, se dará inicio al Procedimiento, ya sea Informal de Mediación, o bien, Formal de investigación.
- IV. Para todos los efectos, se entiende que cualquier denuncia referente a conductas que pudieran ser calificadas como acoso sexual, o que involucren maltrato físico, deberán obligatoriamente, someterse al procedimiento de investigación.
- V. Si la o el Denunciante, durante el transcurso de los procedimientos, manifiesta su interés en interponer una denuncia ante el Ministerio Público, será deber del Encargado prestar asesoría y asistencia al o a la denunciante, para tales efectos.

#### **7.2.1. Procedimiento de acogida y mediación de casos**

- Recibida la denuncia, por parte de la Encargada o Encargado, esta o este deberá citar de manera separada, tanto a la Parte denunciante, como al o los denunciados y denunciadas, recabando toda la información necesaria sobre los hechos denunciados.
- Realizadas las reuniones por separado, la Encargada o Encargado determinará si se debe iniciar un proceso de investigación, el cual será regido por las normas contempladas en la letra B, siguiente.
- En caso que los hechos denunciados, a criterio quien se Encargue, no requieran del Procedimiento de Investigación, deberá citar a las partes a una reunión de mediación donde podrá entregar herramientas de acercamiento entre las Partes a fin de obtener una solución satisfactoria que atienda a los Principios Orientadores del presente Protocolo.
- La persona Encargada de recibir la Denuncia, será responsable de elaborar un Informe de Cierre de la Investigación que incluya todas las medidas tomadas para poner fin a los hechos denunciados y evitar que se reiteren en el futuro.

#### **7.2.2. Procedimiento de investigación y sanciones**

- Ya sea que, por calificación de la denuncia o bien, si durante el desarrollo del Procedimiento de Acogida de la denuncia, aparecen antecedentes que requieren de la aplicación de este Procedimiento, el/la Encargado/a deberá, dentro de los tres días siguientes a su conocimiento, formar un Comité de Investigación, compuesto por un representante del Departamento de Personas y Cultura y un Representante de Alta Gerencia, verificando que no se encuentren involucrados sus intereses respecto la denuncia que se investigará.
- Inhabilidades para las y los integrantes del Comité:
  - Tener calidad de denunciante o denunciada/o.
  - Tener relación jerárquica directa con el denunciante o denunciada/o.
  - Tener relación de parentesco, de amistad o enemistad con el denunciante o denunciada/o.
  - Concurrir cualquier otra razón o circunstancia debidamente calificada que le reste imparcialidad.
- El Comité velará porque la investigación se lleve con estricto respeto y apego a los Principios Orientadores de este Protocolo.
- Durante la tramitación del proceso, se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones registradas en la investigación, a modo de garantizar la privacidad de las personas involucradas en los hechos.

- Durante la investigación, se podrán adoptar medidas de resguardo, reguladas en los puntos siguientes, con el fin de evitar la reiteración de conductas u hostigamientos derivados de los hechos denunciados.

Finalizado el Procedimiento de Investigación, el cual no se podrá extender más allá de 30 días corridos desde la Denuncia, el Comité resolverá si los hechos denunciados son o no constitutivos de alguna de las Conductas sancionadas por este Protocolo. En dicho caso, dejará los antecedentes a disposición de la Gerencia de Personas y Cultura, para que aplique las sanciones correspondientes de acuerdo al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y lo establecido en el Código del Trabajo.

Una vez finalizada la investigación, esta será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. 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.

- Serán consideradas como agravantes al momento de la aplicación de sanción y medidas preventivas:
  - La reiteración de la conducta.
  - La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y el denunciado o denunciada.
  - La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, discriminación, acoso laboral o sexual.
- En caso que corresponda, el Comité deberá derivar, durante cualquier momento de la Investigación, los hechos al Ministerio Público o a la Dirección del Trabajo.

## **8. MEDIDAS DE RESGUARDO**

Cuando la situación así lo amerite, acorde a los antecedentes iniciales, el Encargado o Encargada de la investigación estará facultada para instruir las medidas de resguardo que sean necesarias a efectos de evitar la reiteración de las mismas conductas u hostigamientos derivados de los hechos denunciados y a objeto de mantener un ambiente laboral de respeto entre las y los involucrados. Las medidas serán esencialmente temporales y se mantendrán durante toda la etapa en que se extienda el procedimiento.

Dicha medida podrá ser separación de los espacios físicos; redistribución de los tiempos para cumplir la jornada de trabajo con separación física; atención psicológica temprana, para el denunciante, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y/u; otra que se estime pertinente.

### **8.1. De las medidas de separación y sanciones**

Una vez finalizada el Procedimiento de Investigación, y se concluye que existió una vulneración, o conductas sancionables, atendida la gravedad de los hechos, se deberán aplicar, al denunciado, las medidas y sanciones, conforme a lo indicado en el Reglamento de Interno de Higiene y Seguridad de la empresa:

- I. Una amonestación escrita al trabajador(a) acosador(a), vulnerador(a), maltratador(a), sexista o discriminador(a), con copia a la Dirección del Trabajo.

- II. La separación de los espacios físicos; redistribución de los tiempos para cumplir la jornada de trabajo con separación física; modificación del lugar en que se deba prestar servicios respecto de uno o más de los trabajadores involucrados, y/u; otra que se estime pertinente.
- III. Un descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador(a) acosador(a), vulnerador(a), sexista o discriminador(a), conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones.
- IV. La Empresa, atendida la gravedad de los hechos, podrá aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo para el caso del acosador sexual y, por su parte, lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f) para el caso del acosador laboral, y/o aplicar las causales pertinentes al artículo 160 del Código del Trabajo para acosos, vulneraciones, maltratos y sexismos.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento y en el caso que se detecte un mal clima laboral, la Empresa deberá ejercer las medidas necesarias para restaurarlo de forma saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y las/los trabajadores con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas perjudiciales al ambiente laboral. Estas medidas serán informadas en el Informe de Cierre de la Investigación, haciendo expresa mención a que se tratan de medidas para restaurar el clima laboral. Las sanciones no podrán ser aplicadas más allá de diez (10) días de terminada la investigación para el caso de acoso sexual y no más allá de 20 días para las demás investigaciones.