





PTCRRH122 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Protocolo	:	Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	
Área responsable	:	Subgerencia de Prevención de Riesgos y Medioambiente Gerencia de Recursos Humanos	
Fecha elaboración	:	31 de Julio de 2024	
Elaborado por	:	Andy Aránguiz, Subgerente de Prevención de Riesgos	Firma: 
	:	Felipe D'Acuña, Gerente de Recursos Humanos	Firma: 
Revisado por	:	Rodrigo Véliz, Asesor Legal	Firma:
Aprobado por	:	César Barros, Gerente General	Firma:
Modificado	:	N/A	Firma:
Fecha de actualización	:	N/A	
Razón Social	:	Inmobiliaria Paz SpA	RUT: 76.701.870-3
Nombre del archivo	:	PTCRRH112 Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo	



INDICE		Nº
1.	OBJETIVO.....	3
2.	RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN Y ALCANCE.....	3
3.	DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO.....	3
	3.1 Definiciones.....	3
	3.2 Principios de la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo....	6
	3.3 Derechos y Deberes Colaboradores y Empresa.....	6
	3.4 Organización para la gestión del riesgo.....	7
	3.5 Gestión preventiva.....	8
4.	PROTOCOLOS ASOCIADOS.....	10
5.	PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS.....	10
6.	RIESGOS MITIGADOS.....	10
7.	ANEXOS.....	10

1. OBJETIVO

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 erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo. Además, Inmobiliaria Paz y sus colaboradores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

2. RESPONSABLES DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Responsabilidad de la aplicación: Gerencia General, Gerencia de Recursos Humanos y Subgerencia de Prevención de Riesgos y Medioambiente.

Alcance: Todos los colaboradore(a)s, incluidos directores, gerentes, jefaturas, profesionales, supervisores, técnicos, administrativos, contratistas, subcontratistas y proveedores, independiente de su relación contractual. También será aplicable a visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias, inclusive alumno(a)s en práctica.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO

3.1. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

- 3.1.1. 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 2° 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.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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.

3.1.2. 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, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- 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.

3.1.3. 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.

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presenten:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- 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.

3.1.4. 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.

- 3.1.5. 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 son:

- 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.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- 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”.

- 3.1.6. Conductas no consideradas, acoso, violencia, conductas incívicas o sexismo inconsciente: 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, mientras estas sean razonables para el cargo desempeñado.

- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio, pudiendo aplicar medidas disciplinarias, dependiendo del caso.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Realizar 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.

3.2. Principios de la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Se dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS 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.

3.3. Derechos y Deberes de los Colaboradores y Empresa

3.3.1. Colaboradores:

- 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 informado 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.

3.3.2. Empresa:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso (en sus distintas manifestaciones), incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos, 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 medidas de resguardo, considerando la atención psicológica temprana.
- 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.

3.4. Organización para la Gestión del Riesgo

Respecto a la identificación de los riesgos, el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y la confección de este protocolo, participan:

- Gerencia Recursos Humanos.
- Subgerencia de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente.
- Auditoría Interna Paz.
- Asesoría legal de Paz
- Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ACHS)

Es responsabilidad de la entidad empleadora la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, Inmobiliaria Paz ha designado al Gerente de Recursos Humanos o al HRBP en su reemplazo.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante diversas herramientas dentro de las considerarán, a lo menos:

- Difusión masiva por correos electrónicos periódicos y/o publicaciones semestrales en Diarios Murales en los casos que no todos los trabajadores de una instalación cuenten con correo electrónico corporativo.
- Proceso de Inducción: Los trabajadores recibirán, al ingresar a trabajar a la Empresa, una copia digital de la Política de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, este protocolo y el Procedimiento de Gestión de Denuncias. Estas copias se enviarán al correo corporativo o correo personal que el trabajador haya definido para recibir información laboral.
- Anualmente, la Empresa desarrollará para todos sus trabajadores una capacitación de los alcances de la Ley N°21.643, este protocolo y las medidas de prevención, denuncia, protección, investigación, acciones y sanciones.

La realización de estas actividades será responsabilidad del área de Recursos Humanos de la Empresa, en este caso el Gerente de Recursos Humanos, siendo esta área la responsable de la planificación y ejecución de éstas. Para esto, deberá mantener estrecho contacto con las áreas de Prevención de Riesgos, Asesoría Legal y Mutualidad (AChS) con quienes deberá apoyarse para mantener actualizados el Protocolo y Procedimiento, considerar mejores prácticas y mejorar los mecanismos de comunicación, capacitación y prevención.

De la misma manera, los trabajadores podrán hacer llegar sus dudas e inquietudes de este protocolo a:

- Oficial de Ética de Inmobiliaria Paz, Sr. Felipe D'Acuña al correo: oficialdeetica@pazcorp.cl.

Recepción de Denuncias de Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes: El equipo de Recursos Humanos de Inmobiliaria Paz estará a cargo de la recepción de denuncias, las que podrán realizarse de manera presencial (oral o escrita) o a través de correo electrónico (oficialdeetica@pazcorp.cl).

Para la recepción de las denuncias, el equipo de Recursos Humanos contará con el Formulario ANERRH27 Formulario de Denuncias Ley 21.643, el cual se anexa a este protocolo. En particular, se ha designado al Gerente de Recursos Humanos o al HRBP en su reemplazo para recepción de denuncias, pero en su ausencia y

la urgencia de primeras medidas, otra persona de la Gerencia de Recursos Humanos podrá suplir este rol de manera momentánea.

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, el Comité Paritario y los trabajadores en general podrán formular planteamientos, sugerencias y peticiones, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

Se coordinará con empresas contratistas y/o subcontratistas para dar cumplimiento a las normas para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

3.5. Gestión Preventiva

Inmobiliaria Paz 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, lo anterior a través de la Política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

La política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, será revisará cada dos años. Esta política declara que el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará conocer de los trabajadore(a)s mediante:

- Difusión masiva por correos electrónicos periódicos y/o publicaciones semestrales en Diarios Murales en los casos que no todos los trabajadores de una instalación cuenten con correo electrónico corporativo.
- Proceso de Inducción: Los trabajadores recibirán, al ingresar a trabajar a la Empresa, una copia digital de la Política de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo, este protocolo y el Procedimiento de Gestión de Denuncias. Estas copias se enviarán al correo corporativo o correo personal que el trabajador haya definido para recibir información laboral.
- Anualmente, la Empresa desarrollará para todos sus trabajadores una capacitación de los alcances de la Ley N°21.643, este protocolo y las medidas de prevención, denuncia, protección, investigación, acciones y sanciones.

3.5.1 Identificación de los factores de riesgo

Se identifican 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 y con perspectiva de género a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM, 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 compañía o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores, integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Comité de Aplicación de Protocolo Psicosocial, el que será nombrado de acuerdo a dicho Protocolo.

La Matriz de Riesgo desarrollada por la empresa se encuentra en el Anexo ANERRH28 Matriz Ley 21643 Inmobiliaria Paz.

3.5.2 Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programan e implementan acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo:

- **Implementación de las Medidas derivadas de la Evaluación de Riesgos Psicosociales:** 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, 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.
- **Evaluación e implementación de propuestas recibidas de parte las organizaciones sindicales, Comité Paritario y los mismos trabajadores:** 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.
- **Sensibilización a los Trabajadores:** Mediante charlas, talleres y comunicación masiva se darán a conocer las conductas incívicas y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos. Además, la Empresa 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.
- **Capacitación:** El Directorio Paz Corp, Gerencia General, Gerentes, Jefes de área, supervisores 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. Además, Inmobiliaria Paz informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.
- **Generación de Programas:** Las medidas que se implementen serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el que 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.

3.5.3 Mecanismos de seguimiento

Inmobiliaria Paz, con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, 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.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la compañía o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.



Como conclusión, se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Recursos Humanos al correo recursos.humanos@pazcorp.cl. En este informe se evalúa analiza y la mejora continua del cumplimiento de la gestión preventiva mediante una metodología simple de revisar, por ejemplo, un cuadro de cumplimiento de la implementación de medidas preventivas y su eficacia.

3.5.4 Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados

Se establecerán medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, esto es, 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 colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

3.5.5 Difusión

Se dará conocer el contenido de este protocolo y procedimiento a los colaboradore(a)s, mediante los siguientes medios:

- Correo corporativo.
- Envío RIOHS actualizado.
- Webinar con organismo administrador.
- Capacitaciones.
- Publicación de flujogramas y afiches.
- Lanzamiento de campaña corporativa.

4. PROTOCOLOS ASOCIADOS

- Política de Prevención de Acoso Sexual Laboral y Violencia en el Trabajo

5. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

- Procedimiento de Gestión de Denuncias Inmobiliaria Paz

6. RIESGOS MITIGADOS

RIESGO		DISPARADOR DEL RIESGO	
19.5	No cumplimiento o cumplimiento incorrecto de las leyes y reglamentaciones legales respecto de la administración del personal de la compañía.	19.5.9	Incumplimiento o cumplimiento parcial de la normativa vigente sobre Ley 21.643 respecto a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

7. ANEXOS

- ANERRH27 Formulario de Denuncias Ley 21.643
- ANERRH28 Matriz Ley 21643 Inmobiliaria Paz