

<p><b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria</p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	---

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

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

### **1. DECLARACIÓN**

Constructora e Inmobiliaria Malpo (en adelante la Empresa, Compañía u Organización) tiene como valores: el trabajo en equipo como forma de trabajar, el respeto hacia los demás, la eficacia y eficiencia en el trabajo y la empatía en las relaciones humanas.

La Empresa busca promover el buen trato laboral al interior de la Organización, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad que las relaciones laborales se basen en un trato digno hacia las personas, con respeto a la integridad y dignidad de cada uno, donde no se hagan distinciones relacionadas con el género, etnias, discapacidades, modalidad de contratación, con perspectiva de género y favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todo/as quienes trabajan en Malpo, priorizando un trato cortés y amable y de un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Estos principios son claves para crear un ambiente de trabajo seguro e inclusivo. En este sentido, nuestro compromiso consiste en evitar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia. Tener personas trabajadoras amables y competentes en su quehacer y que se comprometan en la entrega de servicios oportunos, eficientes y eficaces, requiere necesariamente que sean respetado/as, reconocido/as y cuyos espacios laborales les permitan su desarrollo. Así mismo, los ambientes laborales más saludables, permiten desarrollar el trabajo de manera más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos programados.

### **2. OBJETIVO**

El objetivo de esta Política es fortalecer la importancia de generar ambientes laborales seguros y libres de situaciones de acoso, violencia y discriminación, que contribuya a instaurar una cultura respetuosa de las diferencias, en que no existan tratos sexistas e irrespetuosos, que promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conscientes de que estas se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión adecuada de los riesgos psicosociales en la Organización, así como en el permitir y tolerar conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo.

La Empresa asume su responsabilidad en promover las condiciones para la erradicación y/o disminución de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo, buscando mejorar los niveles de satisfacción, calidad de vida laboral y el bienestar de todas las personas que se desempeñan en la Organización.

La Compañía como sus trabajadores y trabajadoras, se comprometen a identificar y gestionar los factores de riesgos psicosociales participando activamente de la gestión de los factores de riesgos que se levanten. Además, la Empresa se compromete, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos,

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

### **3. ALCANCE**

Esta Política y Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de Malpo Constructora e Inmobiliaria, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas, servicios transitorios y proveedores.

### **4. MARCO REGULATORIO**

La Empresa fija la presente Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo y establece su Protocolo de prevención, con el fin de lograr un espacio laboral que priorice la integridad y dignidad de las personas.

Para estos efectos se toma en consideración lo señalado en los siguientes ordenamientos jurídicos:

- a) Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, N° 1 que asegura “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.
- b) Ley 20.005 de 2005, que “Tipifica y sanciona el acoso sexual” e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, modificando el Código del Trabajo.
- c) Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, que en su artículo 1°, inciso 2°, señala que corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes
- d) Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.
- e) Ley 21.643 de 15 de Enero de 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Además, define lo que se entiende por acoso laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- f) Circular N° 3813/2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Circular N°3813). Asistencia Técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).
- g) Decreto N° 2 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028.
- h) Dictamen 362/19 de la Dirección del Trabajo donde se fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley 21.643 al Código del Trabajo.

<p>MALPO Constructora e Inmobiliaria</p>	<p>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</p>	
--	---	---

## 5. DEFINICIONES

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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) 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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. 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. 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.

- b) 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.

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.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

Ejemplos de acoso laboral:

- Gritar, avasallar o insultar una persona trabajadora cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a una persona trabajadora con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la persona trabajadora o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la persona afectada, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/la, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Limitar la comunicación de la persona, para lograr esto se le interrumpe cuando habla o expresa sus ideas, se le ataca verbalmente o por escrito, se evita contacto visual y/o se efectúan gestos de rechazo o menosprecio ante su presencia.
- Aislar a la persona afectada de sus compañeros de sus labores de trabajo, a través de acciones que incluyen desde exclusiones explícitas, aislamiento en el puesto de trabajo, no recibir invitaciones o comunicarle tarde o inadecuadamente sobre reuniones laborales hasta exclusiones implícitas, como suponer que la persona no va a participar.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

**c) Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral:**

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

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- Acoso sexual y/o hostigamiento ejercido por clientes a personas trabajadoras de la empresa.

**d) Comportamientos Incívicos:** 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 los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Ejemplos de comportamiento incívicos en el marco de las relaciones laborales:

- Usar un tono de voz inapropiado y agresivo cuando se habla.
- No saludar al llegar a alguna dependencia en el lugar de trabajo.
- Hacer gestos físicos no verbales, hostiles y discriminatorios, teniendo una actuación poco amable en el entorno laboral.
- No respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, usando sus herramientas, implementos o materiales ajenos, sin consultarle a su dueño/a.
- Comunicarse con groserías y garabatos.
- Interrumpir una reunión para imponer autoridad.
- NO mantener reserva y revelar 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.

**e) 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.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

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 no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo.

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”.

**f)** Existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso o violencia**, y tampoco son **comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a:

- 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.
- Implementación de la política organizacional 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/a sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias. Informes de calificaciones y precalificaciones.
- Informar a un trabajador/a 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 de la persona trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

- Todas aquellas acciones que se presentan como consecuencia normal de las tensiones en el trabajo.
- Amonestación del jefe directo por errores reiterados o el no cumplimiento de deberes o funciones.
- Solicitar trabajos extraordinarios que corresponda.
- Denegar con fundamento un permiso solicitado.
- Las jornadas de trabajo extensas de manera puntual.
- Críticas aisladas referidas al rol o a las funciones en el trabajo.
- Modificar responsabilidades con aviso previo.
- Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad de la Empresa.

## **6. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

La Empresa dará pleno cumplimiento a los principios, que sean pertinentes, establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2024-2028, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 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.

## **7. DERECHOS Y DEBERES DE MALPO Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Para efectos de esta política, se entiende como derechos y deberes de las personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto que atente contra la dignidad de otro/as funcionario/as, como el acoso laboral y el acoso sexual.
- Cumplir con la normativa de seguridad y 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 de Acoso Laboral, Sexual y Violencia con el que cuenta la Empresa, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Se entienden como derechos y deberes de Malpo:

- 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.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

- Informar semestralmente sobre los canales que mantiene la Empresa y los canales estatales para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas trabajadoras.
- Informa sobre los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la persona afectada 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 cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **8. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los factores de riesgos psicosociales y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el Comité de Ética integrado por Pablo Lucero Hormazábal, Jefe de Recursos Humanos, Luis Díaz López, Álvaro Díaz Tapia, Supervisores de Prevención, Verónica Sánchez, Asistente Social de Recursos Humanos, Francisco Hurtado, Abogado y lo/as Presidente/as de los Comités Paritarios de todos los proyectos u obras que tenga Malpo activas.

Es responsabilidad de la Empresa la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Empresa ha designado a Recursos Humanos y al Departamento Prevención de Riesgos para que estén a cargo de ello.

Así mismo, los Comité Paritario de Higiene y Seguridad de todas las obras, de acuerdo a sus funciones, deberán participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas para la eliminación o disminución de los factores de riesgos psicosociales, de manera semestral.

La Empresa ha desarrollado un plan de capacitaciones para todas las personas trabajadoras de Malpo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3 sobre el alcance de este documento, sobre los factores de riesgos psicosociales identificados, las medidas preventivas, canales de denuncias, procedimiento de investigación y sanción, a través de charlas informativas que se realizarán de manera presencial entre los meses de agosto y septiembre de 2024, por la Fundación Genera Mujer. De manera complementaria, se realizarán capacitaciones semestrales, de acuerdo a lo establecido por la ley N° 21.643.

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

Todas las personas trabajadoras de Malpo, podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo en la Unidad de Recursos Humanos y de Prevención y en especial al correo electrónico [denuncias@malpo.cl](mailto:denuncias@malpo.cl)

La persona a cargo de la recepción de denuncias de Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo y de orientar a los o las denunciante, en el caso de las obras corresponderá al prevencionista de riesgos o al administrativo de recursos humanos de la misma. En el caso de las salas de ventas, oficinas u otras instalaciones, se podrán acercar a la obra más cercana y hacer la denuncia con el receptor de denuncias de dicha obra o en su defecto, hacer la denuncia directamente con el Jefe de Recursos Humanos.

En la confección de este protocolo participaron: Pablo Lucero Hormazábal, Jefe de Recursos Humanos, Verónica Sánchez, asistente social de Recursos Humanos, Francisco Hurtado, Abogado, Luis Díaz y Álvaro Díaz prevencionistas de riesgos,

## **II. GESTIÓN PREVENTIVA**

Nuestra Política de Prevención recoge los factores de riesgos psicosociales que pueden derivar en conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo ejercida por un tercero, y las medidas de prevención para mitigar o evitar estos riesgos.

Los factores de riesgos psicosociales<sup>1</sup> son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo 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, 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.

La Empresa se compromete en este Protocolo de Prevención a mejorar de forma continua la identificación y gestión de los riesgos psicosociales declarados en su matriz de riesgos. A su vez, declara que su Política Preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, será revisada cada dos años.

Esta Política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas, debiendo siempre respetarse la dignidad de las personas y mantener relaciones interpersonales en el trabajo basadas en el buen trato y respeto hacia los demás.

---

<sup>1</sup> Ficha Técnica de Riesgos Psicosociales – Mutual de Seguridad

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	---

La comunicación y difusión de esta política está descrita en el punto III de este documento.

## 1. Identificación de los factores de riesgos psicosociales

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 incíviles 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, de los resultados de la aplicación de la encuesta que aplicó la Fundación Genera Mujer para determinar los factores de riesgos psicosociales asociados a la Ley Karin, 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 Municipalidad o en la Contraloría General de la República, registradas durante el período de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género por un Comité constituido por Pablo Lucero Hormazábal, Jefe de Recursos Humanos, Verónica Sánchez, asistente social de Recursos Humanos, Francisco Hurtado, Abogado, Luis Díaz y Álvaro Díaz prevencionistas de riesgos y lo/as Presidentes de los Comités Paritarios de todas y cada una de las obras activas que tenga Malpo.

Los factores de riesgos psicosociales asociados a la ley Karin, detectados en la Encuesta aplicada por la Fundación Genera Mujer Chile en la Empresa durante el mes de julio del año 2024, fueron:

- a) Comportamientos incívicos:** No saludar, hablar mal de otros, poner apodos.
- b) Conductas sexistas:** comentarios sexistas respecto a apariencia física, comentarios sexualizados hacia mujeres.
- c) Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral y manejo de situaciones emocionales difíciles y perturbadoras.**
- d) Jefaturas con liderazgos tradicionales.**
- e) Situaciones de Acoso Laboral:** Peleas o conflictos por diversos motivos, ambientes donde se dan bromas desagradables para algunas personas, trato desagradable o denigrante, amenazas, burla, crítica.

## 2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de factores de riesgos psicosociales, se determinarán las medidas preventivas que se aplicarán en la Empresa, con la

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	---

indicación y programación de las acciones concretas a realizar, dirigidas a eliminar o al menos mitigar las conductas que puedan generar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo; detallando quién será responsable de implementarla y el plazo para ello. La determinación de las medidas preventivas, de las acciones a realizar, los responsables y los plazos estará a cargos de un Comité constituido por Pablo Lucero Hormazábal, Jefe de Recursos Humanos, Verónica Sánchez, asistente social de Recursos Humanos, Francisco Hurtado, Abogado, Luis Díaz y Álvaro Díaz prevencionistas de riesgos.

Para la implementación de estas acciones se contará con un Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, el cual está reflejado dentro de los planes de acción de los riesgos psicosociales descritos en el Anexo 1.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer durante las capacitaciones de Prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, que se realizarán en agosto y septiembre del 2024.

Para que planteen sus dudas y sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con Álvaro Díaz Tapia ([alvarodiaz@malpo.cl](mailto:alvarodiaz@malpo.cl)) o Luis Díaz López ([luisdiaz@malpo.cl](mailto:luisdiaz@malpo.cl))

### **3. Mecanismos de seguimiento**

La Empresa, representada por Álvaro Díaz Tapia y Luis Díaz López y con la participación de todos los Presidentes de los Comités paritarios de las distintas obras, evaluarán 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, 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, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por todas las personas que trabajan en Malpo solicitándolo a Álvaro Díaz o Luis Díaz.

### **III. DIFUSIÓN**

Como una medida preventiva para evitar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la Empresa da a conocer el contenido de este protocolo mediante los siguientes medios:

- Capacitaciones presenciales que se realizarán durante los meses de agosto y septiembre por la Fundación Genera Mujer.
- Envío de Política y Protocolo de Prevención y del Protocolo Investigación y Sanción a correos corporativos a todas las personas que trabajan en la Empresa.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

- Diario mural de cada una de las obras.

En forma adicional, la Política y Protocolo se incorporan en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

El presente protocolo se distribuirá a:

- Dirección de La Empresa.
- Todas las personas trabajadoras de La Empresa.
- Departamento de Prevención de Riesgos.
- Comité paritario de higiene y seguridad.
- Servicio de Bienestar.
- Empresas Subcontratistas.

#### **IV. ANEXOS**

##### **ANEXO 1 Programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (asociado a riesgos psicosociales)**

##### **ANEXO 2**

##### **PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

##### **1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.**

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de 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. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

## **2. 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 la protección de estos, 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. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

## **3. Enfoque de género y diversidad.**

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

#### **4. Universalidad e Inclusión.**

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, 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.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

#### **5. Solidaridad.**

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

#### **6. Participación y diálogo social.**

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

<p><b>MALPO</b>  <b>Constructora e Inmobiliaria</b></p>	<p><b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b></p>	
---	--	--

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

## **7. Integralidad.**

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

## **8. Unidad y coordinación.**

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio. Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

## **9. Mejora continua.**

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como 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.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán

<b>MALPO</b> Constructora e Inmobiliaria	<b>Política y Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo</b>	
---	---	--

adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

## **10. Responsabilidad en la gestión de riesgos**

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los 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 esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.