

Política de prevención del Hostigamiento, Maltrato, Acoso laboral y sexual

1. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

1. Objetivo

El objetivo de **La Organización** (conformada por las entidades Holding Bursátil Regional, Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa de Valores de Colombia, Bolsa de Valores de Lima, Grupo BVL, CCLV, CAVALI y Deceval), con esta política es establecer y promover un entorno de trabajo saludable, seguro, respetuoso, libre de cualquier forma de hostigamiento, maltrato, acoso laboral y sexual. **La Organización** y sus filiales en **Colombia, Chile y Perú**, se comprometen a prevenir estas conductas pasibles de configurar hostigamiento sexual laboral mediante la implementación de medidas proactivas que incluyen la sensibilización, la formación continua de todos los colaboradores, la tolerancia cero sobre cualquier tipo de acoso y el establecimiento de canales de comunicación y denuncia confidenciales y efectivos. Esta política tiene como fin identificar, prevenir y gestionar cualquier tipo de conducta que atente contra la dignidad, la integridad y el bienestar de los colaboradores. **La Organización**, fomentara una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la equidad y la inclusión, estableciendo mecanismos claros de actuación para el manejo de denuncias, investigación y sanción de los comportamientos contrarios a estos principios. Además, se asegura de que todos los colaboradores, sin distinción de cargo o modalidad contractual, participen activamente en la promoción de un ambiente laboral respetuoso.

2. Alcance del documento

Alcance de las actividades	La política se aplicará en todas las actividades laborales de la organización o aquellas que se generen con ocasión del trabajo, tanto en oficinas físicas como en espacios de trabajo virtuales (teletrabajo total o híbrido), con el fin de prevenir y sancionar cualquier tipo de acoso, maltrato u hostigamiento de índole laboral y/o sexual.
Alcance en relación a la organización	Esta política aplica para los colaboradores de las siguientes entidades: Holding bursátil Regional, Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa de Valores de Colombia, Bolsa de Valores de Lima, Grupo BVL, CCLV, CAVALI y Deceval, en adelante referidos como " La Organización ", sin importar su posición o modalidad de contratación, incluyendo

	empleados temporales, contratistas, subcontratistas y consultores u/o otra modalidad de contratación.
--	---

3. Descripción del documento

Para la presente política se establecen los lineamientos y procedimientos para prevenir, reportar y gestionar situaciones de hostigamiento, maltrato, acoso laboral y sexual en **La Organización** y sus filiales en **Colombia, Chile** y **Perú**, lo que Incluye mecanismos de prevención, investigación, sanción y apoyo a las víctimas, alineados con las normativas específicas de cada país.

La Organización, consciente de la importancia del derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación, la vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, generará estrategias para establecer mecanismos de prevención, detección, atención y mediación de las conductas de acoso laboral, atención a violencias de género y el acoso sexual. Para esto, **La Organización** implementará y garantizará los derechos de las víctimas; establecerá mecanismos de protección para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición; tomará medidas tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente laboral que proteja la intimidad, la honra, la salud mental, la equidad de género, igualdad laboral y la libertad de las personas en el trabajo mediante la implementación de las siguientes medidas:

- **Estructura del Comité de Convivencia Laboral:** Adaptada a las necesidades y regulaciones de **Colombia, Perú** y **Chile**, conforme con lo detallado en el numeral 8 de la presente política.
- **Canal de denuncia confidencial:** Implementación de mecanismos seguros y confidenciales para que los colaboradores puedan reportar situaciones de hostigamiento, acoso o maltrato laboral y sexual sin temor a represalias.
- **Capacitación periódica:** Programas de formación continua en temas de hostigamiento, maltrato, acoso laboral y sexual, así como en igualdad de género, manejo de conflictos y gestión e intervención en el riesgo psicosocial.
- **Protocolos de intervención del riesgo psicosocial:** Ajustados a las normativas de cada país, incluyendo procedimientos detallados para la intervención y seguimiento del riesgo.

- **Registro y seguimiento de denuncias:** Implementación de una base de datos segura para el seguimiento de casos, garantizando la confidencialidad y protección de la información.

4. Medidas Preventivas

- **Chile (Ley Karin - Ley N° 21.643):** Implementación de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia. Se debe proporcionar capacitación continua y establecer un canal confidencial de denuncias para todas las irregularidades, asegurando que los denunciantes no enfrenten represalias.
- **Perú (Decreto Legislativo N° 1410, Ley N° 27942 y Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP):** Obligatoriedad de contar con protocolos de prevención y sanción del hostigamiento sexual, que especifiquen canales de denuncia, procedimiento de investigación y plazos aplicables. Las organizaciones deben asegurar la difusión interna de estos protocolos y proporcionar apoyo a las víctimas.
- **Colombia (Ley 1010 de 2006):** La organización cuenta con procedimientos formales para prevenir y sancionar el acoso laboral, incluido un Comité de Convivencia Laboral. Se deben implementar medidas educativas y preventivas, garantizando la confidencialidad y protección de los denunciantes.

5. Investigación y Sanciones

- **Chile:** Las investigaciones deben realizarse bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad, con un plazo máximo de 30 días para la conclusión de la investigación, de acuerdo con la Ley Karin.
- **Perú:** Las denuncias de hostigamiento sexual deben ser investigadas siguiendo lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 27942, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP referente a las etapas y plazos. Asimismo, se tiene dentro de los principales enfoques el de género, interseccionalidad y el centrado en la víctima.
- **Colombia:** El Comité de Convivencia Laboral debe realizar las investigaciones dentro de un marco de confidencialidad y neutralidad, conforme a lo estipulado en la Ley 1010.

6. Roles y Responsabilidades

- **Comités Internos** (Comité de Convivencia Laboral en Colombia, Talento y Cultura y Comité Espacial de investigación en Chile y Comité de Intervención Frente al

Hostigamiento Sexual en Perú, o delegado de intervención de acuerdo a la figura organizacional): Responsables de gestionar denuncias, realizar investigaciones, proponer medidas correctivas y preventivas, garantizar la confidencialidad y protección de las víctimas y cumplir con los plazos para llevar a cabo el procedimiento de intervención frente a la existencia de una denuncia de hostigamiento laboral sexual. Estos comités deben estar conformados por miembros capacitados y contar con la autoridad para actuar de manera efectiva.

- **Colaboradores:** Asegurabilidad del cumplimiento de la presente política, participar en las capacitaciones y utilizar los canales de denuncia establecidos en caso de presenciar o ser víctimas de conductas que puedan calificar como hostigamiento u/o acoso laboral sexual.

7. Criterios Especiales

- **Aplicación Territorial Específica:** En casos donde las partes involucradas estén en diferentes países, las investigaciones se realizarán tomando en cuenta tanto la legislación del país donde ocurrió el hecho como los principios de la organización. Se evaluará qué marco normativo proporciona mayor seguridad jurídica y protección a las víctimas.
- **Comités Multinacionales:** Subcomité internacional dentro del Comité de Convivencia Laboral el cual contara con miembros de los tres países, de forma que puedan tratar casos complejos de carácter transnacional, asegurando así que las decisiones sean imparciales y contemplen la normativa de todos los países involucrados.
- **Definiciones Armonizadas y Prioridad Legal:** En caso de existir diferencias entre las definiciones locales y la política interna de La Organización, siempre se aplicará la normativa que otorgue mayores garantías y protección a la víctima. Esta previsión se encuentra alineada con los principios del Convenio 190 de la OIT, que promueve un entorno libre de violencia y acoso.
- **Procedimiento Local como Base:** En casos donde las conductas denunciadas puedan ser tipificadas de forma distinta en cada país, se procederá utilizando los protocolos locales aplicables a la jurisdicción donde ocurrió el incidente. Si la situación implica a colaboradores de distintas jurisdicciones, se implementará un criterio de común acuerdo que asegure el cumplimiento de las normativas de ambos países, priorizando siempre las medidas de mayor protección.

- **Capacitación y Formación:** Los miembros de los comités responsables de la gestión de estos casos serán capacitados para entender las diferencias y similitudes entre las legislaciones de los tres países. Se les proporcionará un glosario armonizado de definiciones y una guía práctica para la aplicación de procedimientos que aseguren el respeto al debido proceso y la protección de todas las partes involucradas.
- **Flexibilidad en la Aplicación:** En caso de conflicto sobre qué normativa aplicar, se establecerá una consulta interna con el departamento legal de La Organización de cada país involucrado, así como con las autoridades locales si es necesario, para asegurar que cualquier medida tomada respete tanto las normativas locales como los principios de la organización, evitando posibles cuestionamientos sobre el debido proceso.

8. Criterio Específicos para Chile Según la Ley N° 21.643 (Ley Karin)

Atendida la entrada en vigor de la Ley N° 21.643 (también denominada “Ley Karin”), la organización implementará un procedimiento de investigación y un protocolo de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, aplicable a todos los colaboradores contratados en Chile.

Las definiciones, protocolos, procedimientos, sanciones, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades que se establezcan en tales documentos primarán por sobre lo establecido en la presente política.

Definiciones legales en Chile

- **Violencia en el Trabajo:** Conjunto de comportamientos físicos o verbales que, de forma ocasional o sistemática, resultan en daño o sufrimiento para un colaborador en el entorno laboral.
- **Acoso Laboral:** Acciones reiteradas, ejercidas por una o más personas, que buscan menoscabar la dignidad o los derechos de otro colaborador, afectando su entorno de trabajo.
- **Acoso Sexual:** Conductas indeseadas de naturaleza sexual, ejercidas por cualquier persona en el lugar de trabajo, que generan un ambiente intimidante, hostil o humillante para la víctima.

Procedimientos de Investigación y Sanción

Las investigaciones sobre denuncias de violencia, acoso laboral o acoso sexual en Chile deberán cumplir con los siguientes principios y procedimientos:

- **Confidencialidad:** Toda información relacionada con las denuncias se mantendrá confidencial durante y después del proceso de investigación.
- **Imparcialidad:** Las investigaciones serán realizadas por miembros designados del área de seguridad y salud en el trabajo y talento y cultura en Chile, quienes no tengan conflicto de interés respecto a las partes involucradas.
- **Celeridad:** Las investigaciones deberán concluirse dentro de un plazo máximo de 30 días, conforme a lo estipulado por la Ley Karin, asegurando que el proceso sea expedito y justo para todas las partes.

Responsabilidades de SST y Talento y Cultura

- **Equipo de tramite e Investigador :** Será responsable de recibir, investigar y gestionar las denuncias de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 21.643. Además, deberá asegurar que todas las medidas tomadas garanticen la protección de las víctimas y la aplicación de las sanciones correspondientes.

Medidas Preventivas y Correctivas

- **Capacitación Continua:** Todos los colaboradores deberán participar en programas periódicos de formación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, basados en la Ley Karin, con el objetivo de prevenir estas conductas y promover un entorno laboral seguro.
- **Protección contra Represalias:** Se establecerán mecanismos para asegurar que las personas que denuncien actos de violencia o acoso no sean objeto de represalias, conforme a lo establecido en la ley chilena.

Plazo para Derivar Denuncias a la Inspección del Trabajo

En cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley N° 21.643, se deberá derivar los casos de acoso laboral o sexual a la Inspección del Trabajo dentro del plazo máximo de **3 días hábiles** desde la recepción de la denuncia, en aquellas situaciones en las que:

1. **Inhabilidades:** Se determine que existen inhabilidades por parte de la organización para gestionar el caso de manera imparcial o adecuada.

2. **Falta de Personal Calificado:** No se cuente con el personal calificado necesario para llevar a cabo la investigación.

Razonabilidad en el Inicio de la Investigación:

El inicio del proceso de investigación deberá hacerse dentro de un plazo razonable, tomando en cuenta la naturaleza y la gravedad de la denuncia, asegurando que se cumpla con el principio de celeridad sin imponer exigencias que excedan las obligaciones legales.

9. Criterios Específicos para Perú según la Ley N° 27942 y el D.S. N° 014-2019-MIMP

En cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la Organización implementa protocolos de prevención, investigación y sanción aplicables a todos los colaboradores contratados en Perú, bajo los siguientes lineamientos:

Definiciones Legales en Perú

- **Hostigamiento sexual:** Conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona receptora, que puede interferir en su desempeño laboral, académico o en el acceso a oportunidades, generando un ambiente hostil, intimidatorio o humillante.
- **Víctima:** Persona trabajadora, colaboradora, practicante, contratista o cualquier otra persona que, en el marco de la relación laboral, contractual o de formación, sea objeto de hostigamiento sexual.
- **Denunciante:** Toda persona que reporte un hecho de hostigamiento sexual, incluso cuando no sea directamente la víctima.

Protocolos de Investigación y Sanción

Las investigaciones cumplirán con los siguientes principios y obligaciones:

- **Confidencialidad:** La identidad de la víctima, testigos y denunciantes será protegida durante todo el proceso.
- **Imparcialidad y debido proceso:** Las investigaciones serán conducidas por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, garantizando objetividad, neutralidad y el respeto a los derechos de ambas partes.

- **Celeridad:** El procedimiento se sujetará a los plazos establecidos por el Reglamento (máximo de 15 días hábiles para la investigación interna, prorrogables solo una vez por causa justificada).
- **Notificación y registro:** Toda denuncia sera formalmente registrada y notificada a las partes involucradas en los plazos legales.
- **Derivación a la Autoridad:** En caso de gravedad o incumplimiento de la política de la organización deberá comunicar el caso a la Autoridad Administrativa de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o SUNAFIL).

Responsabilidades de la Organización

- Conformar el **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual**, integrado de manera paritaria y capacitado en enfoque de género e interseccionalidad.
- Adoptar medidas de protección inmediatas para la víctima, tales como separación de ambientes, modificación temporal de horarios o funciones, entre otras que eviten la revictimización.
- Garantizar la difusión interna de los protocolos y brindar capacitaciones periódicas sobre prevención del hostigamiento sexual, igualdad de género y cultura de respeto.
- Implementar sanciones proporcionales, que pueden ir desde amonestaciones hasta el cese del vínculo laboral, según la gravedad de la falta y lo dispuesto en la normativa peruana.
- Proporcionar orientación y acompañamiento psicológico y legal a las víctimas durante el proceso.

Medidas Preventivas y Correctivas

- **Capacitación continua:** Todo el personal deberá participar en programas de formación en prevención del hostigamiento sexual y respeto de la igualdad de género de forma Obligatoria.
- **Canales confidenciales de denuncia:** Se establecen mecanismos escritos, electrónicos y presenciales, accesibles y seguros para la recepción de denuncias.
- **Protección contra represalias:** Se prohíbe cualquier forma de represalia contra quienes denuncien, participen como testigos o colaboren en la investigación

10. Criterios Específicos para Colombia Según la Ley 1010 de 2006

Definiciones legales en Colombia

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

Modalidades de Acoso Laboral

En Colombia se reconocen como modalidades específicas de acoso laboral, entre otras: El maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección.

Conductas que Constituyen y No Constituyen Acoso Laboral

Se consideran conductas constitutivas de acoso laboral, entre otras: los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; expresiones injuriosas o ultrajantes que incluyan palabras soeces o referencias a raza, género, origen, preferencia política o estatus social; comentarios hostiles y humillantes que descalifiquen profesionalmente al trabajador frente a sus compañeros; amenazas injustificadas de despido en público; descalificación humillante de propuestas u opiniones en entornos laborales; burlas sobre la apariencia física o forma de vestir; imposición de tareas ajenas a las funciones o exigencias laborales desproporcionadas; negativa sin justificación a conceder permisos, licencias o vacaciones legalmente reconocidas; así como el envío de mensajes ofensivos, intimidatorios o el aislamiento social deliberado.

No constituyen acoso laboral las exigencias razonables de fidelidad, lealtad, disciplina y cumplimiento de deberes legales y contractuales; el ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria por parte de los superiores; la solicitud de colaboración adicional cuando sea necesaria para asegurar la continuidad del servicio; ni las actuaciones administrativas encaminadas a la terminación del contrato de trabajo con base en una causa legal o justa causa.

Principios Específicos

- La organización garantiza que ningún trabajador que denuncie acoso laboral, ni quienes participen como testigos en los procedimientos, serán objeto de represalias.

- El acoso laboral debidamente acreditado será sancionado disciplinariamente conforme el reglamento interno de la empresa.
- La empresa podrá tomar medidas correctivas inmediatas, como el traslado de la víctima a otra dependencia, cuando sea viable, así como medidas preventivas de carácter pedagógico u otro.
- El Comité de Convivencia Laboral se regirá por las disposiciones de la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, o las normas que lo modifiquen.
- En el caso que a juicio de la autoridad competente se establezca que la queja de acoso carece de todo fundamento fáctico o razonable, a parte de las sanciones previstas en el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Protocolo de Actuación

El Comité de Convivencia Laboral (CCL), es la instancia interna encargada de recibir, analizar y gestionar de manera confidencial las quejas relacionadas con presunto acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006. Las denuncias deben presentarse por escrito, mediante un formato definido, por la persona afectada o un tercero conocedor de los hechos, e incluir información clara sobre los involucrados, las conductas, fechas, testigos y contexto.

El CCL analiza si los hechos denunciados encajan dentro de lo establecido por la ley. Si corresponde, inicia una investigación interna, preservando la confidencialidad y garantizando la dignidad de todas las partes. La investigación puede incluir entrevistas, revisión de pruebas documentales y consulta con expertos externos si es necesario. En todos los casos, se respeta el derecho de las partes a ser escuchadas y asistidas.

Una vez concluido el análisis, el Comité emite un informe que incluye los antecedentes del caso, pruebas obtenidas, hechos relevantes, conclusiones y, si aplica, medidas conciliatorias o recomendaciones. Estas pueden incluir compromisos mutuos y acciones de seguimiento orientadas a prevenir la repetición de situaciones similares.

Firma en documento Original u/o magnética