

# **Protocolo y procedimientos para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

**Instituto de la Construcción**

**Aprobado  
304° Reunión Ordinaria de Directorio  
03 octubre 2024**

**Ley N° 21.643**

**MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN  
MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO  
LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**OCTUBRE 2024**

## Contenido

<u>INTRODUCCIÓN</u> .....	6
<u>OBJETIVO</u> .....	7
<u>ALCANCE</u> .....	7
<u>DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS</u> .....	7
<u>ROLES Y RESPONSABILIDADES</u> .....	15
<u>Socio</u> .....	15
<u>Directorio</u> .....	15
<u>Director Ejecutivo</u> .....	16
<u>Empleados o Trabajadores</u> .....	16
<u>Colaboradores</u> .....	17
<u>Tribunal de Disciplina</u> .....	17
<u>PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN</u> .....	18
<u>Identificación de los factores de riesgo</u> .....	18
<u>Socios y Directorio</u> .....	19
<u>Dirección Ejecutiva, colaboradores, prestadores de servicios y proveedores</u> .....	19
<u>Evaluación de riesgos</u> .....	19
<u>Medidas para la prevención</u> .....	20
<u>DESCRIPCIÓN DEL PROCESO</u> .....	22
<u>Alternativas para realizar las Denuncias</u> .....	23
<u>Director Ejecutivo</u> .....	23
<u>Tribunal de Disciplina</u> .....	23
<u>Dirección del Trabajo</u> .....	23
<u>Denuncias</u> .....	23
<u>Gestión e Investigación de las Denuncias</u> .....	24
<u>Sanciones</u> .....	25
<u>Denuncia ante tribunales competentes</u> .....	26
<u>Entrevista de seguimiento</u> .....	26
<u>Principios aplicables</u> .....	27
<u>CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN</u> .....	27
<u>Directorio</u> .....	27
<u>Dirección Ejecutiva</u> .....	27
<u>DIFUSIÓN</u> .....	27

<u>ANEXOS</u> .....	28
<u>BIBLIOGRAFIAS Y REFERENCIAS</u> .....	28

El presente “**Protocolo y procedimientos para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**” del Instituto de la Construcción ha sido presentado, revisado, consultado y aprobado parcial o completamente, en las siguientes instancias:

<b>Fecha</b>	<b>Instancia</b>	<b>Acción</b>	<b>Resultado</b>
23/07/24	Comité Ejecutivo N° 561	Se incluye en la Tabla de la sesión y se presenta la Ley N° 21.643.- y el Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, de la Asociación Chilena de Seguridad - AChS	Se acuerda iniciar el trabajo de elaboración del Protocolo del IC
01/08/24	302° Reunión Ordinaria de Directorio	Se presenta ppt con principales aspectos que debe contemplar la Propuesta de Protocolo en elaboración. Se presenta propuesta de Protocolo elaborado por la Dirección Ejecutiva (V2)	Se acuerda continuar con el trabajo de elaboración del Protocolo del IC
06/08/24	Comité Ejecutivo N° 562	Se presenta propuesta de Protocolo (V3)	Se revisa la propuesta y se acuerda continuar con la elaboración del Protocolo.
20/08/24	Comité Ejecutivo N° 563	Se presenta propuesta de Protocolo (V4)	Se revisa la propuesta y se acuerda continuar con la elaboración del Protocolo.
02/09/23	Comité Ejecutivo	Se envió por correo electrónico propuesta de Protocolo (V5)	
03/09/24	Comité Ejecutivo N° 564	Se presenta propuesta de Protocolo (V5)	Se revisa la propuesta y se acuerda continuar con la elaboración del Protocolo.
04/09/24	Directorio y Socios	Se envió por correo electrónico propuesta de Protocolo (V5) y Guía Práctica para la Prevención y Control de la Violencia y Acoso en los Lugares de Trabajo. Subsecretaría de Previsión Social.	
05/09/24	303° Reunión Ordinaria de Directorio	Se presenta ppt con índice de protocolo, propuestas de canales de denuncias y:	Se aprueba el avance Se acuerda enviar a Socios y directores y a la Dirección

		<p>a) Identificación de los factores de riesgo para los Socios y Directores.  b) Medidas para la prevención para los Socios y Directores Propuesta de Protocolo en elaboración  Se presenta propuesta de Protocolo (V5)</p>	Ejecutiva una planilla para identificar factores de Riesgo.
10/09/24	Presidente, Socios y Directores	<p>Se envió correo electrónico adjuntando planilla para responder respecto de Factores de Riesgo, etc., según lo acordado en 303° Reunión Ordinaria de Directorio.</p> <p>Responder hasta el 23 de septiembre.</p>	
10/09/24	Dirección Ejecutiva, CES y Construye 2025	<p>Se envió correo electrónico adjuntando planilla para responder respecto de Factores de Riesgo, etc., según lo acordado en 303° Reunión Ordinaria de Directorio.</p> <p>Responder hasta el 23 de septiembre.</p>	
24/09/23	Comité Ejecutivo	Se envió por correo electrónico propuesta de Protocolo (V7) y Planilla con el resumen de las propuestas de factores de riesgo, según respuesta de Socios y Directores y Dirección Ejecutiva, CES y Programa Construye 2025	
24/09/24	Comité Ejecutivo N° 565	<p>Se presenta propuesta de Protocolo (V7)  Se presenta Planilla, con el resumen de las propuestas de factores de riesgo, según respuesta de Socios y Directores (0 respuestas) y Dirección Ejecutiva, CES y Programa Construye 2025 (5 respuestas)</p>	Se revisa la propuesta y se acuerda presentarla al Directorio en una primera etapa
26/09/24	Citación e invitación a ROD N° 304	Se envió Propuesta de Protocolo (V8) <b>No se encuentran entradas de índice.</b>	Propuesta de Protocolo aprobada por Comité Ejecutivo
02/10/24	Envío de documentos para ROD N° 304	Se envió Propuesta de Protocolo (V8)	Propuesta de Protocolo aprobada por Comité Ejecutivo
<b>03/10/24</b>	<b>Reunión Ordinaria de Directorio N° 304</b>	<b>Se presentó y expuso Propuesta de Protocolo (V8)</b>	<b>Directorio aprobó Propuesta de Protocolo “Ley Karin”</b>

# **Protocolo y procedimientos para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo**

## **INTRODUCCIÓN**

El presente Protocolo y procedimientos de medidas para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Instituto de la Construcción, se enmarca en lo dispuesto en la Ley N° 21.643.- que Modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo<sup>1</sup>; teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas; y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “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”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo.

El Instituto de la Construcción promueve que las relaciones entre todas las personas, especialmente las que ocupan cargos directivos, que representan a sus socios, que trabajan en la Institución, que trabajan o representan a otras instituciones públicas o privadas, que participan y colaboran en comité técnicos e instancias similares, que prestan servicios a la institución y también sus proveedores, deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, por tanto, protege el derecho a relacionarse y trabajar en un ambiente en el que se garantice el resguardo y la seguridad de las personas.

El Instituto de la Construcción proveerá de un ambiente libre de cualquier tipo de acoso, en especial de carácter laboral y sexual, libre de violencia en el trabajo, de parte de cualquier persona.

Asimismo, todo trabajador/a y colaborador/a deberá evitar hacer comentarios que descalifiquen, insulten, menosprecien o agraven a otras personas, sean estos compañeros/as de trabajo, proveedores/as, directivos/as y en general personas con las que el Instituto de la Construcción se relaciona habitual o esporádicamente.

Además, todos los integrantes del Instituto de la Construcción sean estos representantes de socios, directores y trabajadores, se comprometen a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

---

<sup>1</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Publicada el 15 de enero de 2024 y Promulgada el 05 de enero de 2024

## OBJETIVO

El objetivo de este Protocolo es establecer procedimientos y medidas para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Instituto de la Construcción, particularmente promoviendo y fortaleciendo 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, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

## ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que representan a sus socios, que integran el Directorio incluyendo al Comité Ejecutivo, que son parte de la Dirección Ejecutiva, que tienen contrato con el Instituto indefinido o temporal, que participan en sus Comités o instancias similares, que prestan servicios al Instituto así como también sus proveedores, colaboradores, sean en relaciones habituales o esporádicas.

## DEFINICIONES, SIGLAS Y TÉRMINOS

**Accesibilidad Universal:** Condiciones que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

**Acciones Positivas:** Son medidas concretas y temporales dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten ciertos grupos, como mujeres, etnias, adultos/as mayores, personas con discapacidad, entre otros.

**Acoso Vertical Descendente:** Desde la jefatura hacia un/a subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que la persona agresora tenga más de una afectada/o, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

**Acoso Vertical Ascendente:** Desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "asimetría de poder" para acosar, suelen ser grupos subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, o bien personas que utilizan otros privilegios sociales (como sexo, raza, o estrato socioeconómico) para ejercer el abuso de poder.

**Acoso Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. Al igual que el acoso vertical ascendente,

pueden ser grupos o personas particulares, que, a pesar de la simetría de posición laboral, pueden ejercer abuso de poder por otros factores.

**Acoso Externo:** Se presenta cuando una persona del Instituto de la Construcción es agredida por alguien ajeno, pudiendo ser clientes o personal de empresas externas, etc.

**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 2º 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.
- Propositiones concretas de carácter sexual no consentidas por quien las recibe, bajo amenazas que se relacionen con su situación laboral o sus oportunidades en el empleo;
- Juegos o proposición de juegos de connotación sexual indeseados por las personas a las cuales va dirigida;
- Apretones de hombros, cintura, abrazos y/o roces reiterados en diversas regiones del cuerpo tipificadas sexualmente e indeseados por las personas afectadas y que excedan las reglas de convivencia socialmente aceptadas, tales como aquellos contactos físicos propios de saludos o despedidas entre dos o más personas (apretones de mano, besos en la mejilla, etc.);
- Gestos y comentarios de connotación sexual reiterados e indeseados por las personas a las cuales van dirigidas;
- Lenguaje sexual, llamadas, correos electrónicos obscenos o chistes de connotación sexual reiterados y dirigidas hacia determinadas personas e indeseados por estas últimas.

**Acoso Quid Pro Quo o Chantaje Sexual:** cuando un superior jerárquico o alguien que puede incidir sobre el empleo y condiciones de trabajo de otra persona, obliga o condiciona a otra persona a acceder a requerimientos sexuales a cambio de un beneficio laboral, como aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo.

**Acoso sexual ambiental:** conductas que generan un ambiente hostil, situaciones de intimidación o humillación a la/o(s) afectada/o(s).

**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.

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 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 menospreciarlo.
- 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.
- Gritar, avasallar o insultar a una persona -trabajador/a, compañero/a, subalterno/a- cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Atacar la reputación o calidad profesional.
- Aislamiento de una persona impidiendo la interrelación social.
- 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 con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a una persona -trabajador/a, compañero/a, subalterno/a- 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/a trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefaturas.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) 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 extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, 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/as demás trabajadores/as, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros/as compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

No será considerado acoso laboral:

- Diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre colaboradores/as en el ejercicio de sus funciones, realizadas en un marco de respeto.
- El que un superior le comunique a un/a trabajador/a los errores encontrados en su labor diaria, o el cumplimiento de los plazos, o la omisión de este, siempre y cuando la retroalimentación realizada por el superior sea adecuada y en un marco de respeto.
- El que un/a superior entregue una carga de trabajo superior a la habitual, pero aislada en el tiempo y por una razón justificada.
- El que un/a superior directo le comunique de manera adecuada la llegada a tiempo, uso de celular, cumplimiento de procedimientos asociados a sus labores y similares.

**Ciber Acoso:** Cualquier comportamiento agresivo que busque atemorizar, enojar o humillar a otras personas, individual o grupo en el contexto del trabajo, por medio de las tecnologías digitales tales como redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles.

Asimismo, el ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero.

**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.

**Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.

**Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.

**Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

**Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** Esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo y la orientación sexual, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

**Denuncia:** Es el acto formal de dar a conocer la situación de vulneración que está

experimentando una persona que trabaja o está vinculado/a la Organización y que, en este contexto, puede corresponder a una situación de acoso laboral y/o acoso sexual.

**Denunciado/a:** Es la persona acusada por el/la denunciante y/o que se le atribuyen conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual.

**Denunciante:** Es la persona que realiza una denuncia por presunta situación de acoso laboral y/o acoso sexual, que decide formalizar la situación a través del canal receptor de denuncias. El/la denunciante puede ser o no ser la propia víctima.

**Dirección Ejecutiva:** Se refiere a todo el personal contratado por el Instituto, que tiene una relación contractual con el Instituto, cualquiera sea el tipo de contrato, a plazo indefinido, a plazo fijo, por proyecto o faena, etcétera.

**Directorio, Directorio del Instituto de la Construcción:** Se refiere a las personas que integran el Directorio, como asimismo al Comité Ejecutivo del Instituto de la Construcción, a su presidente, directores titulares y directores suplentes.

**Discriminación de Género o Discriminación contra la Mujer:** Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**Discriminación:** Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicios de las personas, sobre la base de igualdad de oportunidades, de los derechos humanos y sobre los derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política de Chile. Es, por tanto, cualquier trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza de la persona, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición social. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o a un grupo de personas en una situación similar.

**IC o Instituto:** Se refiere al Instituto de la Construcción.

**Igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, y no discriminación:** Este es un principio orientador del presente Protocolo. La Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres pueden participar en distintas esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones, etc.) y actividades (educacionales, formación, empleo, etc.) sobre bases de igualdad.

Implica entender las acciones y medidas de conciliatorias como la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación tanto para hombres como mujeres, considerando la importancia de cada una de las esferas de la vida personal, privada y pública en que se desarrollan las personas.

**Intervinientes:** Denunciante(s), Denunciados(s), Testigos.

**Investigación:** Mecanismo desde el cual se reunirán las pruebas y antecedentes necesarios, se adoptarán las medidas preventivas que correspondan y se emitirán las sanciones y otras medidas pertinentes respecto de los/as colaboradores/as y/o diferentes actores involucrados/as.

**Investigador/a o comisión investigadora:** Persona o grupo de personas encargadas de realizar la investigación de las denuncias por su cargo, trayectoria y capacitación, conocimientos y competencias para cumplir con la investigación.

**Maltrato Laboral:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

Una de las causas del maltrato laboral puede ser Discriminación Arbitraria, por razones de género, etnia, raza, situación socio económica, condición sexual, discapacidad, etc.

Muchas conductas de maltrato laboral tienen un denominador común que es la normalización de discriminaciones y prejuicios de género que se minimizan y naturalizan al punto de considerarlo parte normal de la vida laboral.

Ejemplo de ello pueden ser: no considerar las opiniones de las trabajadoras minimizando su aporte; deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres de manera ocasional; reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las involucradas son mujeres; minimizar el aporte de mujeres o desvalorizar lo femenino, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos relacionados con maternidad o paternidad, entre otros. Frases como "está con la regla... por eso anda así". "Todas las mujeres son alharacas, no fue para tanto".

#### **Ejemplos de maltrato laboral:**

- Trato hostil, alzar la voz, hablar a gritos.
- Ofensivo: poner sobrenombres, hacer referencias al físico de las personas o a defectos, Trato inadecuado: sexista, homofóbico, misógino, racista, xenófobo, entre otros.
- Abusos de asimetría de poder: trato prepotente, dar tareas que no corresponden como pagar cuentas, mandar a comprar elementos personales o de índole diferentes a las del trabajo, etc.
- Asignar labores basadas en estereotipos de género, como servir café a las mujeres y trasladar objetos pesados a hombres, etcétera.
- No asignar trabajo a personas en situación de discapacidad por considerarles incapaces de realizarlos.
- Entorno hostil a personas en situación de discapacidad, poniendo barreras en su entorno.

**Persona con discapacidad:** es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**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 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 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.

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”.

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”.

**Violencia en el Trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores ejercida por terceros ajenos a la relación laboral entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a trabajadores/as, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Ejemplos de violencia en el trabajo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreas, puñetazos, patadas o bofetadas.

- Conductas que amenacen o resulten 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.

**Violencia y Acoso en el espacio laboral:** Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de sexo y/o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

## ROLES Y RESPONSABILIDADES

### Socios

Persona jurídica o natural que ha sido aceptada como Socio por parte del Directorio, que debe cumplir con los objetivos que persigue la Corporación y los acuerdos que se adopten en las instancias de la institución, y cumplir con las disposiciones de los Estatutos y Reglamentos de la Corporación y acatar los acuerdos del Directorio y de la Asamblea General de Socios.

Es responsabilidad de los Socios:

- Conocer el presente Protocolo
- Velar por el cumplimiento de este Protocolo.
- Asegurar que el Instituto sea una organización libre de acoso laboral, sexual, y tenga un ambiente laboral seguro y libre de cualquier tipo de violencia.
- Resguardar la confidencialidad de las personas involucradas en los casos.
- Capacitarse en temáticas de ambientes laborales seguros y libres de violencia que permitan monitorear el ambiente laboral de la organización.

### Directorio

Al Directorio le corresponde la administración y dirección superior del Instituto, en conformidad a los Estatutos y a los acuerdos de la Asamblea General.

En especial, le corresponderá aplicar las políticas globales de desarrollo institucional, los planes de mediano y largo plazo destinados a materializarlas, y cautelar los fines del Instituto, sin perjuicio de poder delegar parte de sus atribuciones necesarias para ejecutar las medidas económicas que se acuerden y las que requiera la organización administrativa interna de la Corporación.

Es responsabilidad del Directorio:

- Conocer el presente Protocolo.
- Velar por el cumplimiento de este Protocolo.
- Asegurar que el Instituto sea una organización libre de acoso laboral, sexual, ambiente laboral seguro y libre de cualquier tipo de violencia.
- Resguardar la confidencialidad de las personas involucradas en los casos.
- Capacitarse en temáticas de ambientes laborales seguros y libres de violencia que permitan monitorear el ambiente laboral de la organización.

## **Director Ejecutivo**

Son responsabilidades del Director Ejecutivo:

- Conocer y velar por el cumplimiento de este Protocolo.
- Asegurar una organización libre de acoso laboral, sexual, ambiente laboral seguro y libre de cualquier tipo de violencia.
- Resguardar la confidencialidad de las personas involucradas en los casos.
- Capacitarse en temáticas de ambientes laborales seguros y libres de violencia que permitan monitorear el ambiente laboral de la organización.
- Diseñar e implementar medidas que garanticen un clima laboral que favorezca el buen trato y las buenas prácticas laborales.
- Implementar medidas adecuadas que permitan restaurar el clima laboral en áreas afectadas.
- Asegurar la implementación de acciones de sensibilización y capacitación en materia de acoso laboral, sexual, ambiente laboral seguro y libre de cualquier tipo de violencia, en todos los niveles del alcance.
- No incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a personas de requieran denunciar situaciones.
- Coordinar la planificación y ejecución de acciones de sensibilización en la prevención de acoso, maltrato y discriminación, y difusión de canales de denuncia, con las áreas de comunicaciones.

## **Empleados o Trabajadores**

Son responsabilidades de los empleados o trabajadores:

- Conocer y velar por el cumplimiento de este Protocolo.
- Denunciar cualquier situación de violencia en el trabajo y acoso en el espacio laboral, ya sea víctima, agresor(a) o testigo.
- Cumplir con las indicaciones de citaciones y/o entrevistas, a fin de recabar información y antecedentes.
- Velar por la mantención de un buen ambiente laboral, no incurriendo en actos y

comportamientos de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, o prácticas discriminatorias, e interviniendo cuando sean testigos.

- No incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a personas que deseen denunciar.
- Participar en instancias de sensibilización (charlas, capacitaciones, actividades, etc.).
- En caso de estar en conocimiento de una investigación, debe resguardar la confidencialidad de las partes involucradas.
- Capacitarse en temáticas de ambientes laborales seguros y libres de violencia que permita conocer y cumplir con lo establecido en este Protocolo.

## **Colaboradores**

Son responsabilidades de los Colaboradores:

- Denunciar cualquier situación de violencia en el trabajo y acoso en el espacio laboral ya sea víctima, agresor(a) o testigo.
- Cumplir con las indicaciones de citaciones y/o entrevistas, a fin de recabar información y antecedentes.
- Velar por la mantención de un buen ambiente laboral, no incurriendo en actos y comportamientos de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo, o prácticas discriminatorias, e interviniendo cuando sean testigos.
- No incurrir en actitudes o comportamientos que busquen disuadir, censurar o reprender a personas que deseen denunciar.
- En caso de estar en conocimiento de una investigación, debe resguardar la confidencialidad de las partes involucradas.

## **Tribunal de Disciplina**

En conformidad a lo señalado en los Estatutos del Instituto de la Construcción, Título Octavo, Artículos Trigésimo Noveno a Cuadragésimo Cuarto, en adelante el "Tribunal" y/o "Tribunal de Disciplina", es el órgano encargado de investigar los hechos denunciados por el Directorio del Instituto contra un socio, o de un socio contra otro que puedan constituir una falta a los estatutos, y una vez terminada la investigación dictará fallo y aplicará alguna de las medidas disciplinarias establecidas en el Artículo Cuadragésimo Cuarto, o la absolución.

El Tribunal de Disciplina se regirá por lo dispuesto en el Reglamento aprobado por el Directorio, el que será dictado especialmente para estos efectos. En el cumplimiento de sus funciones el Tribunal de Disciplina aplicará en primera instancia las medidas disciplinarias que establece el Art. 43°.

El Tribunal de Disciplina no podrá funcionar de oficio y sólo podrá conocer de las denuncias realizadas por el Directorio o por los socios o miembros, las que tengan como fundamento la

vulneración a los presentes Estatutos.

El Tribunal de Disciplina en el cumplimiento de sus funciones, previa investigación de los hechos efectuada en conformidad al procedimiento indicado en el Reglamento sólo podrá absolver o aplicar las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación por escrito;
- b) Privación hasta por tres meses de todos los beneficios que otorgue la Corporación; y
- c) Suspensión:
  - 1) Hasta por tres meses, de todos los derechos en la Corporación por incumplimiento de las obligaciones prescritas en el Artículo Sexto letras b) y d);
  - 2) Al miembro que se atrase más de 90 días en el cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias para la Corporación, suspensión que cesará de inmediato al cumplir el miembro la obligación morosa;

En el caso señalado en el número dos precedente, el Tribunal de Disciplina deberá decretar la suspensión, basado en la certificación del Tesorero que acredite que se ha configurado la mora, a que se refieren dicha disposición.

- e) Expulsión basada en las siguientes causales:
  - 1) Incumplimiento de obligaciones pecuniarias para la Corporación durante seis meses consecutivos, sean cuotas ordinarias o extraordinarias.
  - 2) Por causar grave daño de palabra, por escrito o por obras a los bienes o intereses de la Corporación. El daño debe haber sido comprobado.
  - 3) Por haber sufrido tres suspensiones en sus derechos, de conformidad a lo establecido en la letra d) de este artículo, dentro del plazo de dos años contado desde la primera suspensión.

## **PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN**

Prevenir las acciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo es responsabilidad de los representantes de socios, Directorio, Dirección Ejecutiva y colaboradores, siendo ello una prioridad para el Instituto de la Construcción, por lo cual se propone realizar las siguientes acciones y revisarlas periódicamente.

### **Identificación de los factores de riesgo**

Se identificarán factores de riesgo tanto en el ámbito de los Socios y Directorio, como en el ámbito de la Dirección Ejecutiva, colaboradores, prestadores de servicios y proveedores.

Para lo anterior, se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características de la organización, considerando la perspectiva de género y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo.

## **Socios y Directorio**

Cada seis meses se realizará una reunión de Directores y representantes de Socios, con el propósito de identificar factores y situaciones de riesgo, como asimismo levantar propuestas y acciones para prevenir dichas situaciones.

La lista de factores de riesgo acordada como asimismo las medidas de precaución que se acuerden, se irán incorporando en el presente Protocolo.

## **Dirección Ejecutiva, colaboradores, prestadores de servicios y proveedores**

Durante el primer año de vigencia del presente Protocolo, todos los meses se realizará una reunión de la Dirección Ejecutiva, con el propósito de identificar factores y situaciones de riesgo -tanto entre los integrantes de la Dirección Ejecutiva, como también con los colaboradores, prestadores de servicios y proveedores- como asimismo se levantarán propuestas y acciones para prevenir dichas situaciones.

A partir del segundo año de aprobado el Protocolo, las reuniones se harán cada seis meses o cuando un integrante de la Dirección Ejecutiva se lo solicite al Director Ejecutivo.

## **Evaluación de riesgos**

Los riesgos podrán ser calificados como “Bajo”, “Medio” o “Alto”, según lo siguiente:

Riesgo Bajo: Se trata de una conducta apenas distinguible de un malentendido, que puede involucrar mensajes comportamientos verbales o gestuales frecuentemente vistos sólo por la persona afectada y ocasionalmente interpretado como agresión por algún tercero. Además, se produce con una baja frecuencia (sólo ocasionalmente). El periodo de exposición es breve o no se puede determinar.

Riesgo Medio: Se trata de una o más conductas evidentes, pero principalmente en el contexto de las personas involucradas. Incluye presiones verbales de mayor intensidad, a través de cualquier medio. Además, se produce con cierta frecuencia (más de una vez a la semana) y con un tiempo de exposición que está en el rango de 1 semana a 1 mes.

**Riesgo Alto:** Se trata de una situación manifiesta para todos los miembros del equipo de trabajo y que constituye un problema que interfiere en el clima laboral del área de trabajo que se está evaluando. La conducta grave se puede manifestar una sola vez o de manera recurrente (3 o más días a la semana) y que se mantiene por más de 3 meses.

## **Medidas para la prevención**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se haya presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

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 si 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.

### **i) Socios y Directorio**

Las relaciones e interacción entre los representantes de Socios con los integrantes del Directorio, como asimismo con el personal de la Dirección Ejecutiva, deben realizarse en todo momento en un ambiente de respeto mutuo.

Como medidas de prevención, se consideran las siguientes acciones:

- (a) No referirse a las demás personas en términos relativos a su apariencia, género o características personales que pudiesen constituir una ofensa.
- (b) Alertar a la o las personas que realice(n) cualquier acción o conducta que a juicio de la otra pueda constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, de modo que dicha acción no la repita.
- (c) En caso de reiterarse la conducta o acción que a juicio de la otra pueda constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, advertirla que podrá realizar una denuncia al respecto.
- (d) Exceptuado situaciones que lo ameriten, los Socios y Directores evitarán enviar correos electrónicos o comunicaciones por cualquier otro medio al personal de la Dirección Ejecutiva, fuera del horario de la jornada laboral.

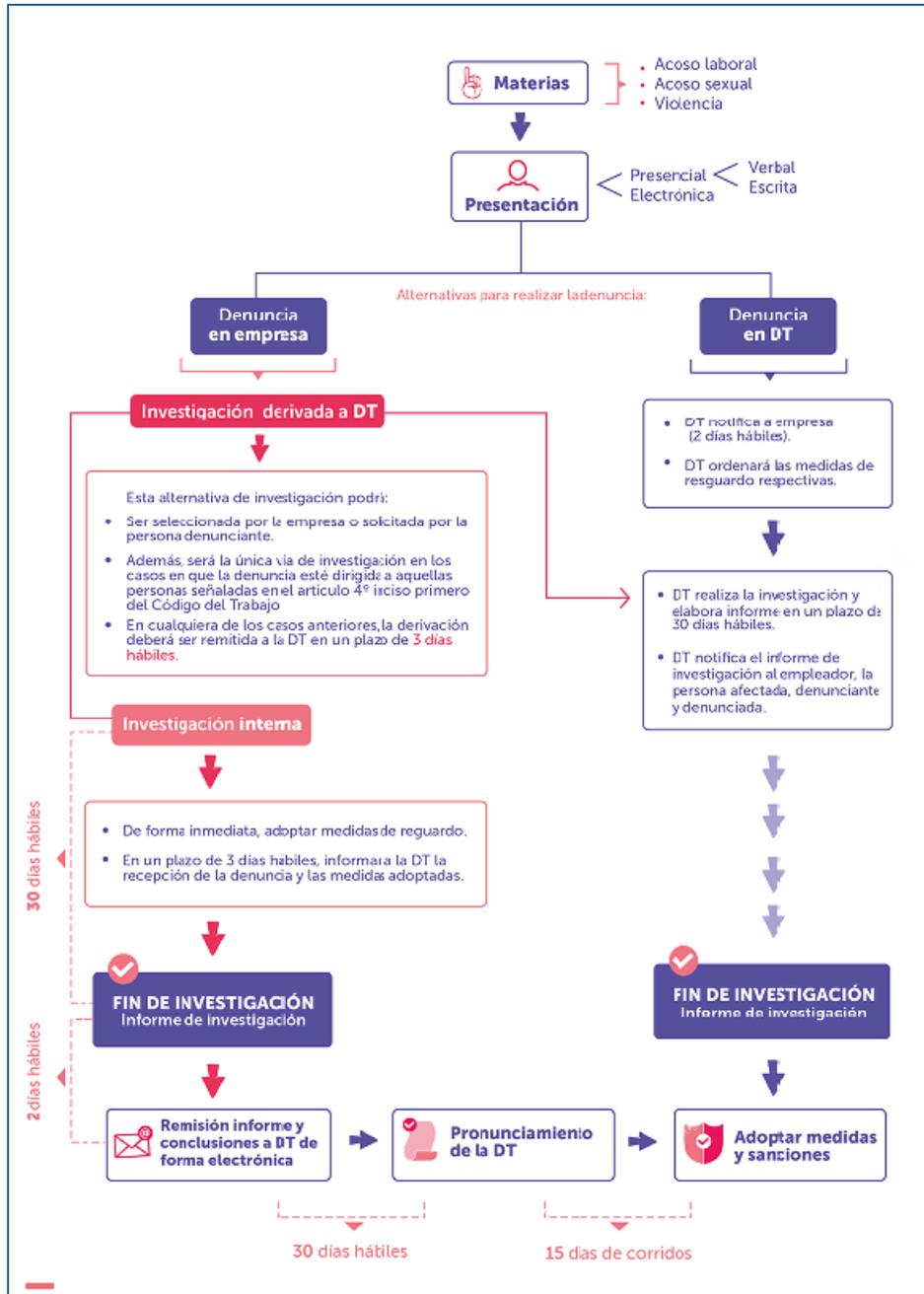
**ii) Dirección Ejecutiva, colaboradores, prestadores de servicios y proveedores.**

- (a) Considerar el Protocolo y Procedimientos de medidas para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Instituto de la Construcción.
- (b) No referirse a las demás personas en términos relativos a su apariencia, género o características personales que pudiesen constituir una ofensa.
- (c) Alertar a la o las personas que realice(n) cualquier acción que a juicio de la otra pueda constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, de modo que dicha acción no la repita.
- (d) En caso de reiterarse la conducta o acción que a juicio de la otra pueda constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, advertirla que podrá realizar una denuncia al respecto.
- (e) Exceptuado situaciones que lo ameriten, se evitará enviar correos electrónicos o por cualquier otro medio, fuera del horario de la jornada laboral.

**iii) En los Comité Técnicos y otras instancias similares**

- (a) Considerar el Protocolo y Procedimientos de medidas para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Instituto de la Construcción.
- (b) Al constituirse un Comité Técnico u otra instancia similar, quien presida la reunión debe hacer presente lo siguiente, como asimismo podrá hacerlo presente en el transcurso del trabajo del Comité, de estimarlo necesario:
  - (i) Considerar el Protocolo y Procedimientos de medidas para la prevención, detección, investigación, seguimiento y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del Instituto de la Construcción.
  - (ii) Mantener siembre un ambiente de respeto y escucha.
  - (iii) Respetar las instrucciones de quien presida la reunión.
  - (iv) Solicitar la palabra para hablar.
  - (v) Respetar el tiempo de los demás.
  - (vi) No interrumpir a los demás.
  - (vii) Referirse al tema planteado en la reunión, evitando plantear situaciones disímiles.
- (c) No referirse a las demás personas en términos relativos a su apariencia, género o características personales que pudiesen constituir una ofensa.
- (d) Alertar a la o las personas que realice(n) cualquier acción que a juicio de la otra pueda constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, de modo que dicha acción no la repita.
- (e) En caso de reiterarse la conducta o acción que a juicio de la otra pueda constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, advertirla que podrá realizar una denuncia al respecto.

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO



## **Alternativas para realizar las Denuncias**

Dependiendo de la situación, y a voluntad del afectado, éste podrá realizar su denuncia en los siguientes canales:

### **Director Ejecutivo**

Tratándose de denuncias entre trabajadores -exceptuando al Director Ejecutivo- entre trabajadores y proveedores, entre trabajadores y prestadores de servicios, entre trabajadores y colaboradores y similares, la denuncia podrá ser realizada al Director Ejecutivo.

### **Tribunal de Disciplina**

Tratándose de denuncias entre representantes de Socios, entre representantes de Socios y Directores, entre Directores, entre representantes de Socios y trabajadores, entre Directores y trabajadores, entre trabajadores, entre trabajadores y el Director Ejecutivo, la denuncia podrá ser realizada al Tribunal de Disciplina.

### **Dirección del Trabajo**

Tratándose de denuncias entre trabajadores, entre trabajadores y el Director Ejecutivo, entre representantes de Socios y trabajadores, entre Directores y trabajadores, la denuncia podrá ser realizada a la Dirección del Trabajo.

En conformidad a la Ley, finalmente todas las denuncias, las medidas adoptadas y las sanciones, deben ser informadas a la Dirección del Trabajo.

## **Denuncias**

Todas las personas que representan a los Socios, que integran el Directorio, que son parte de la Dirección Ejecutiva, que tienen contrato con el Instituto, sean en relaciones habituales o esporádicas, pueden efectuar sus denuncias por medio del Canal de Denuncias que ha dispuesto el Instituto en su sitio web, tanto hacia al Tribunal de Disciplina, al Director Ejecutivo y a la Dirección del Trabajo.

Todas las denuncias recibidas, independiente del canal, serán ingresadas a la plataforma de gestión de denuncias del Instituto, asignándoles un número único a través del cual se hará su seguimiento.

Se recibirán denuncias realizadas, identificándose o de forma anónima, si así lo decide el

denunciante, y en cualquier caso se garantizará la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género del proceso. En ambos casos, es responsabilidad del denunciante realizar el seguimiento a su denuncia a través del canal de denuncias, con la finalidad de entregar los antecedentes adicionales que se puedan requerir.

Es fundamental que las denuncias incluyan una descripción detallada y completa de los hechos ocurridos, los nombres y cargos de las personas involucradas o que presenciaron los hechos, el lugar, la fecha y hora, así como todo documento que sirva para probar los hechos denunciados, tales como videos, fotografías, audios, emails, mensajes de mensajería electrónica, etc.

#### Normas especiales para el tratamiento de la denuncia:

- ✓ Dar protección especial a persona afectada, con trato digno e imparcial.
- ✓ Entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.
- ✓ Levantar un acta con los contenidos señalados, en caso de que la denuncia sea verbal. Entregar una copia a la persona denunciante, con timbre, fecha y hora de recepción de denuncia.
- ✓ Si la denuncia es presentada a la entidad empleadora, debe informar a la persona denunciante, que se puede realizar una investigación interna o bien derivarla a Dirección de Trabajo.
- ✓ La entidad empleadora no podrá efectuar un control de admisibilidad de la denuncia, por lo que siempre deberán investigarse los hechos denunciados.
- ✓ Si la investigación la realiza la entidad empleadora, ésta deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio del procedimiento de investigación, junto a las medidas de resguardo en un plazo de tres días hábiles.
- ✓ Si se deriva a la Dirección del Trabajo o la persona denunciante así lo escoge, tendrá el mismo plazo.
- ✓ Si la denuncia es dirigida a aquellas personas que representen al empleador, conforme al artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- ✓ Informar por escrito a la persona denunciante, de la persona que ha sido designada a cargo de la investigación.

### **Gestión e Investigación de las Denuncias**

El Tribunal de Disciplina o el Director Ejecutivo, según a qué instancia haya sido realizada la denuncia, abrirá una carpeta de la denuncia, y registrará toda la trazabilidad del proceso en la planilla Registro denuncias y reclamos Ambiente Laboral, para su seguimiento.

El Instituto de la Construcción establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciante, denunciado, 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.

## Sanciones

Las sanciones se establecerán en relación con el tipo de denunciado, representante de Socios, Director, integrante de la Dirección Ejecutiva, Colaborador, Prestador de Servicio o Proveedor.

En cualquier caso, si la denuncia ha sido canalizada al Tribunal de Disciplina o al Director Ejecutivo, ambas instancias podrán derivar el caso a la Dirección del Trabajo.

Si la denuncia es dirigida a aquellas personas que representen al empleador, conforme al artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

### **i. Adopción de medidas o sanciones del informe por la entidad empleadora**

Una vez notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá aplicar las medidas y sanciones, en un plazo de 15 días de corridos, informando a la persona denunciada y a la persona denunciante.

En caso de que, la Dirección del Trabajo no se pronuncie, la entidad empleadora deberá aplicar medidas y sanciones, en un plazo de 15 días corridos, una vez transcurrido 30 días desde la remisión del Informe de Investigación a la Dirección del Trabajo.

### **ii. Sanciones a conductas menos graves**

En el entorno laboral pueden ocurrir conductas con comportamientos de violencia y acoso, que ameriten sanciones señaladas en el Reglamento Interno para empresas de más de 10 personas trabajadoras, como amonestaciones verbales, escritas y multas, conforme lo disponen los artículos 154 y 157 del Código del Trabajo respectivamente, o en el Reglamento de Higiene y Seguridad para aquellas que cuentan con menos de 10 trabajadoras y trabajadores (artículo 67, Ley N° 16.744).

## **Tipos de Sanciones**

- a) Conducta Leve: Amonestación Verbal
- b) Conducta Grave: Amonestación escrita / Multa
- c) Conducta Gravísima: Despido

### **iii. Despido por acoso laboral o sexual**

- En los casos que corresponda, la entidad empleadora deberá aplicar lo

establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo, invocando alguna de las siguientes causales, contenidas en las letras:

- ✓ Conductas de acoso sexual.
- ✓ Conductas de acoso laboral.
- La persona sancionada con el despido podrá impugnar la decisión ante el tribunal competente. A través de un juicio, deberá rendir las pruebas necesarias para demostrar que los hechos fueron diferentes y que motivaron el despido.
- Sin perjuicio de lo anterior, el informe y sus conclusiones, no afecta el derecho de las personas trabajadoras y la obligación de la entidad empleadora, para efectos de proceder al despido, a lo dispuesto en el artículo 162 del CT esto es:
  - Comunicarlo por escrito al trabajador, de forma personal o carta certificada, en un plazo de 3 días hábiles.
  - Expresar en dicha carta, las causales invocadas y los hechos que se funda el despido.
- Se deberá enviar copia a la Inspección del Trabajo.
- La entidad empleadora deberá informar por escrito, cotizaciones \ previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido.

### **Denuncia ante tribunales competentes**

- ✓ Si la Dirección del Trabajo toma conocimiento de la vulneración de derechos, con motivo del acoso y la violencia, ya sea por denuncia directa de la persona trabajadora o derivación de la entidad empleadora, deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo. En base a este, será necesario implementar una mediación ante la Inspección del Trabajo (salvo en el caso del acoso sexual). En caso de que esta denuncia no prospere, la persona trabajadora podrá presentar una demanda de tutela ante los tribunales laborales y dar curso a una acción judicial.
- ✓ Sin perjuicio del anterior, la Dirección del Trabajo, actuando en el ámbito de sus funciones, deberá denunciar estos hechos ante el Tribunal competente y acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización e investigación correspondiente.

### **Entrevista de seguimiento**

Posterior a la comunicación de resultados a las partes, se deberá realizar una entrevista de seguimiento a las personas involucradas en la investigación que continúen en el Instituto, en un plazo no mayor a 30 días hábiles, respecto a sus apreciaciones y experiencia sobre el proceso de investigación.

## Principios aplicables

El Instituto de la Construcción declara que dará pleno cumplimiento a los principios del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo 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.

## CONTROL DE REGISTROS DE OPERACIÓN

### Directorio

La identificación de factores y situaciones de riesgo que se levanten en las reuniones que se señalan en el punto *i) Socios y Directorio*, quedarán registradas en el Acta de la respectiva reunión y se incorporarán en el presente Protocolo.

### Dirección Ejecutiva

La identificación de factores y situaciones de riesgo que se levanten en las reuniones que se señalan en el punto *ii) Dirección Ejecutiva, colaboradores, prestadores de servicios y proveedores*, quedarán registradas en un documento que llevará el Director Ejecutivo y se incorporarán en el presente Protocolo.

## DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a todos quienes sean sujeto de su alcance mediante los siguientes medios: [indicar correo electrónico, video conferencia u otro medio]. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

## ANEXOS

### BIBLIOGRAFÍAS Y REFERENCIAS

Para la elaboración del presente Protocolo se ha tenido a la vista la siguiente bibliografía y documentos de referencia:

- Ley 21643; Modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo; MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; Publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024; Promulgada el 05 de enero de 2024; Entró en vigor el 01 de agosto de 2024.
- Modelo de Protocolo; Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo; Asociación Chilena de Seguridad – AChS. 2024
- “Protocolo y Procedimiento de medidas para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”; Cámara Chilena de la Construcción; Fecha de última versión: 01 de agosto de 2024.
- “Guía Práctica para la Prevención Y Control de la Violencia y Acoso en los Lugares de Trabajo”; Subsecretaría de Previsión Social; 2024.
- Guía rápida para el trámite: Ingreso de Denuncia Laboral y por Vulneración de Derechos Fundamentales / Ley Karin; Dirección del Trabajo. Julio 2024.
- “Manual de Convivencia del Departamento de Ciencias de la Construcción”; Universidad Tecnológica Metropolitana – UTEM; 2024.
- Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo; Instituto de Seguridad Laboral; 2024.

DE /03.10.24