

Protocolo de Gestión e Investigación de Denuncias

Cámara Chilena de la Construcción

Julio de 2024

Tabla de contenidos

1.	Contexto	2
2.	Objetivos y alcance	3
3.	Principios	3
4.	Gobernanza	5
5.	Derechos y responsabilidades	7
5.1.	Denunciante	7
5.2.	Denunciado/a	8
5.3.	Testigos.....	8
5.4.	Investigadores/as	9
6.	Proceso de gestión de denuncias	9
6.1.	Recepción e ingreso	9
6.1.1	Denuncias recibidas a través del proveedor externo	10
6.2.	Revisión por la Comisión	11
6.3.	Designación de el o la investigador/a.....	12
6.4.	Conducción de la investigación.....	13
6.4.1	Planificación del proceso de investigación	14
6.4.2	Recopilación y registro de antecedentes.....	15
6.4.3	Reporte, análisis y conclusión.....	16
6.4.4	Implementación de medidas disciplinarias o planes de acción	16
6.5.	Cierre del caso, comunicación y seguimiento	17
6.6.	Reglas especiales para denuncias de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo y discriminación.....	17
6.6.1	Ante la recepción de denuncias.....	17
6.6.2	Durante la investigación	19
6.6.3	Plazos.....	20
6.6.4	Medidas de resguardo y apoyo	20
6.6.5	Conclusiones e informe de la investigación.....	21
6.6.6	Revisión y ratificación de las conclusiones e informe	22
6.6.7	Comunicación de las conclusiones del caso	22
6.6.8	Resolución, medidas reparatorias y sanciones.....	22
6.6.9	Denuncias que involucran personas con discapacidad	23
7.	Anexos	25
7.1.	Formulario de denuncia de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo	25
7.2.	Formato de informe de investigación de denuncia de acoso sexual/laboral/violencia en el trabajo/prácticas discriminatorias	30
I.	Resumen	30
A.	Resumen fáctico	30
B.	Partes	30

C. Proceso de investigación	30
II. Conclusiones fácticas.....	31
¿Ocurrió el maltrato?	31
III. Conclusión y resumen	31
IV. Recomendaciones	31
7.3. Glosario	32
7.4. Documentos de referencia	35

1. Contexto

El creciente interés por la responsabilidad corporativa, el valor de la reputación y la relación de las organizaciones con sus distintos grupos de interés, así como las recientes regulaciones en la materia, han creado una nueva expectativa de responsabilidad corporativa. En esta nueva realidad, los riesgos no financieros cobran cada vez mayor importancia y las organizaciones que aspiran a mantener estrategias sostenibles y resilientes en el largo plazo entienden que deben fortalecer su cultura de integridad y de cumplimiento, en un entorno regulatorio y social cada vez más exigente.

La Cámara ha dispuesto diversos canales para recibir denuncias de conductas contrarias a la ética, a la normativa interna o a la reglamentación o legislación aplicable a sus operaciones. Cuando esas denuncias así lo ameritan, la Cámara realiza investigaciones internas con la finalidad de esclarecer hechos, prevenir mayores consecuencias, mejorar normas y controles, y establecer las responsabilidades relacionadas que correspondan. El adecuado tratamiento e investigación de las denuncias ayuda a reforzar la confianza de quienes realizan las denuncias y del Canal de Denuncias, así como a cimentar la credibilidad de los esfuerzos de la Cámara por implementar su Programa de Ética y Cumplimiento.

Una denuncia o una investigación mal gestionada pueden causar daño a las personas y las instituciones, lesionando derechos fundamentales y en definitiva resultar ineficaces en su propósito de esclarecer los hechos y establecer las responsabilidades. Por ello, la Cámara ha establecido que las denuncias e investigaciones se realicen con fiel apego al presente Protocolo de Gestión e Investigación de Denuncias, de forma que sean una importante herramienta de prevención, gestión, monitoreo y fortalecimiento de la cultura de integridad de la organización.

Con esto la Cámara busca, sobre todo, prevenir irregularidades o conductas contrarias a la ética, para lo que entrega a través de su Programa de Ética y Cumplimiento una serie de herramientas y lineamientos que orientan la toma de decisiones en el quehacer diario de las personas y organizaciones relacionadas con su actividad. El incumplimiento de dichos lineamientos puede afectar a la Cámara y a las personas que colaboran con ella, por lo que las desviaciones deben ser detectadas y corregidas oportunamente, promoviendo así la ética y el cumplimiento.

2. Objetivos y alcance

El presente Protocolo tiene por objetivos:

- Establecer un procedimiento mediante el cual se analicen, gestionen e investiguen las denuncias recibidas a través de distintos canales disponibles o aquellas comenzadas de oficio por el Comité de Ética y Conducta de la Cámara.
- Definir los derechos y deberes de todas las personas en relación con las denuncias y/o los procesos de investigación, incluyendo a los denunciantes, denunciados/as, testigos, investigadores/as, y trabajadores/as en general.
- Homologar la forma en que se gestionan las investigaciones, la manera de llevarlas a cabo y su resolución.

El presente Protocolo forma parte del Programa de Ética y Cumplimiento de la Cámara y de la normativa interna de la organización, desde su aprobación por el Comité de Ética y Conducta de la CChC (el Comité), y sus disposiciones son obligatorias para todos los colaboradores/as, incluyendo todos los niveles y cargos, como también estudiantes en práctica y pasantías, contratistas, proveedores/as y socios/as de la Cámara. Son también obligatorias para todos los directivos y colaboradores/as, contratistas y proveedores de sus Entidades CChC y de la Sociedad de Servicios La Construcción (en adelante la SSLC). Hacemos presente que, cada vez que se haga referencia a “la Cámara” o “CChC” se entenderá lo dicho como extensivo a estas instituciones también.

3. Principios

Para la gestión e investigación de denuncias se aplicarán los siguientes principios generales:

Confidencialidad: Se mantendrá estricta confidencialidad respecto de los hechos denunciados, la identidad del denunciante, denunciado/a, testigos o demás personas que intervienen en la investigación, así como los hallazgos de la investigación, la resolución que adopte el Comité, y las medidas adoptadas. Sólo tendrán acceso a esta información aquellas personas que deban participar en la investigación de los hechos, en la resolución del caso o la implementación de las medidas adoptadas.

Es deber de todos los colaboradores/as, contratistas, proveedores/as y socios/as de la Cámara, incluyendo no sólo al equipo investigador, sino que también al denunciante, denunciado/a y a los testigos, respetar el deber de confidencialidad descrito anteriormente. El incumplimiento de este deber podría afectar gravemente la reputación y dignidad de las personas, el éxito de la investigación y el fortalecimiento de la cultura de integridad que desea fomentar la Cámara.

La revelación no autorizada de información respecto de un proceso de investigación podrá ser interpretada como intento de manipulación de testigos, acción tendiente a

causar represalias u obstrucción del proceso, en cuyo caso procederán acciones disciplinarias. La Cámara se reserva el derecho a utilizar la información recogida a través de la investigación con la finalidad de presentarla ante los tribunales de justicia u otros órganos jurisdiccionales, cuando así lo estime necesario o le sea requerido por la autoridad o la ley.

Anonimato: La Cámara ha adoptado un servicio de recepción de denuncias a través de un proveedor externo para garantizar que las denuncias se puedan efectuar de forma anónima, comprometiéndose a gestionar las denuncias realizadas de forma anónima de la misma forma y con el mismo profesionalismo que una denuncia en que el o la denunciante se ha identificado. Dicho canal de denuncias es compartido por la Cámara, las Entidades Cámara ya individualizadas y la SSLC. Sobre esta materia, respecto a las denuncias sobre acoso sexual, y laboral y violencia en el trabajo, remítase a lo estipulado en el apartado 6.6. Reglas especiales para denuncias de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo y discriminación.

Imparcialidad: El proceso de gestión e investigación de denuncias asegurará que tanto la recolección de evidencia, como la toma de decisiones, se llevarán a cabo de forma objetiva, sin sesgos o prejuicios evitando todo tipo de discriminación, por razones tales como jerarquía o cargo, género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

Diligencia: Cada proceso de investigación es único en su complejidad y requerimiento de tiempo y recursos, pero todos deben ser realizados con la mayor diligencia, premura y profesionalismo. Es fundamental cerrar las investigaciones en el menor tiempo posible, para así asegurar que se pongan fin a las malas conductas o que las personas denunciadas, en caso de ser inocentes, queden libres de duda. Asimismo, que se apliquen prontamente las acciones correctivas y sanciones que procedan y se evite la repetición de las irregularidades a futuro.

Colaboración: Es deber de todos los colaboradores/as, contratistas, proveedores/as y socios/as de la Cámara, independientemente de su jerarquía o tipo de contratación, colaborar con el proceso de investigación cuando le sea requerido en calidad de testigo, experto/a o denunciado/a. Este deber consiste en entregar de manera oportuna y fidedigna toda la información, antecedentes, documentos o testimonios que se puedan considerar como evidencia que prueban la ocurrencia o no de los hechos y la participación en ellos de el o la denunciado/a o terceras personas.

Presunción de inocencia: Las personas que sean denunciadas serán consideradas inocentes mientras no se demuestre su participación en los hechos y su responsabilidad en ellos. Quienes hayan sido denunciados tendrán derecho a un debido proceso y oportunidad de ser escuchados, de efectuar descargos, de entregar todos los antecedentes y solicitar gestiones investigativas que validarían o demostrarían su inocencia.

Buena fe: Las denuncias deben ser realizadas de buena fe, de manera seria, responsable y fundada, entregando idealmente el mayor detalle sobre los hechos

denunciados incluyendo, en caso de estar disponibles, las pruebas que puedan apoyar el proceso de investigación. El mal uso de las denuncias con el objetivo de dañar injustamente a las personas será sancionado de acuerdo con el Código de Ética y Conducta (el Código) y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) de la Cámara.

Prohibición de represalias: La Cámara prohíbe cualquier tipo de reacción que afecte negativamente a quienes, de buena fe, denuncian irregularidades o participan de una investigación en calidad de testigo, experto/a o investigador/a. Tampoco se admitirá ningún tipo de amedrentamientos ni represalias contra quienes, de buena fe, denunciaron hechos que, tras ser investigados, se descubra que no constituyen una infracción o en los que no tuvo participación o responsabilidad la persona denunciada.

Protección de las víctimas: En todo proceso de investigación se podrán establecer, a sugerencia de quien conduce la investigación, aquellas medidas necesarias y convenientes para proteger a las posibles víctimas de continuar sufriendo las consecuencias de los hechos denunciados. Especial importancia tiene este principio para los casos relacionados con denuncias de acoso sexual y laboral, entre otras.

4. Gobernanza

La gobernanza del proceso de gestión de las denuncias e investigaciones le corresponde al Comité de Ética y Conducta de la Cámara. El Comité ha delegado en la Comisión de Gestión de Denuncias e Investigaciones (la Comisión) la administración de las denuncias e investigaciones en las etapas previas a cuando al Comité le corresponda pronunciarse sobre ellas.

Sus respectivos roles y responsabilidades son los siguientes:

Comité de Ética y Conducta:

En el Código se contempla la creación del Comité como órgano encargado de interpretar sus normas fijando su sentido y alcance, y velar por su adecuada difusión y divulgación, así como conocer las denuncias por infracción a las disposiciones del Código, dirigir las investigaciones de los hechos denunciados, dirigir las investigaciones que inicie de oficio y establecer las sanciones aplicables en el caso de los colaboradores/as de la Cámara.

El Comité está compuesto por 5 integrantes: un vicepresidente/a nacional de la CChC; 2 directores/as designados por el Directorio de la CChC, y las personas que desempeñen el cargo de Fiscal y el Contralor de la CChC. Cuando el Comité deba conocer un caso que involucre a un miembro de la SSLC o de cualquiera de las Entidades CChC, éste se integrará – además – por un representante con liderazgo de la respectiva institución a invitación del propio Comité.

En la primera sesión ordinaria de cada período, se constituirá el Comité de Ética y Conducta de la CChC, eligiendo en su seno, al director que tendrá la calidad de Presidente y al que tendrá calidad de Vicepresidente; el cargo de secretario le corresponde a quien ejerza el cargo de Contralor/a.

El rol del Comité es:

- Resolver las consultas que se generen sobre la interpretación y aplicación del Código.
- Aprobar la adopción de medidas de resguardo, cautelares o de acción para la protección de las víctimas o el buen desarrollo de las investigaciones;
- A sugerencia de la Comisión, adoptar la decisión de derivar la investigación sobre alguna denuncia de acoso a la Inspección de Trabajo, en vez de investigarla internamente;
- Analizar las conclusiones y medidas de acción propuestas en los informes de investigación para la resolución de los casos;
- Resolver la aplicación de sanciones o consecuencias que deban adoptarse respecto de los colaboradores de la Cámara a partir del informe de las investigaciones internas realizadas, de conformidad a lo establecido en el Código y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS);
- Resolver las consultas que se generen sobre este Protocolo y el Manual de Investigaciones, estableciendo su interpretación y correcta aplicación;
- Informar al Comité de Auditoría de la Cámara de las denuncias recibidas o iniciadas de oficio, inmediatamente en el caso que se trate de materias relevantes o materiales para su quehacer;
- Informar al Tribunal de Honor de la Cámara cuando las denuncias recibidas o los antecedentes de las investigaciones determinen la participación o responsabilidad de socios/as de la CChC, para que sea ese Tribunal quien determine las acciones a seguir respecto de esos casos, y
- Realizar la calificación de admisibilidad respecto de denuncias que uno o más terceros formulen respecto a faltas a la ética de algún socio de la CChC, atendiendo, para estos efectos, a la efectividad y veracidad de los hechos denunciados conforme a los antecedentes acompañados a la respectiva denuncia.

El Comité ha delegado en la Comisión la administración de las denuncias y las investigaciones, de acuerdo a este Protocolo que el propio Comité ha adoptado, reservando para sí la resolución de los casos y la determinación de sus consecuencias a partir del informe de investigación que elabora la Comisión.

Comisión de Gestión de Denuncias e Investigaciones:

La Comisión ha recibido el encargo del Comité de organizar la gestión de las denuncias y las investigaciones internas, de acuerdo a este Protocolo y al Manual de Investigaciones que debe seguir el equipo investigativo, hasta la preparación de los informes respectivos, sobre los cuales al Comité le corresponderá resolver.

La Comisión estará conformada a lo menos por quienes ejerzan el cargo de Fiscal, Contralor/a y Gerente/a de Personas de la CChC. El cargo de secretario le corresponde a quien ejerza el cargo de Contralor/a.

El rol de la Comisión es:

- Recibir y revisar los casos presentados directamente ante la Cámara, los derivados por parte del proveedor externo que administra la recepción de denuncias por el Canal de Denuncias de la Cámara, y los que el Comité decida investigar de oficio.
- Definir si los hechos denunciados ameritan iniciar una investigación;
- Formar un equipo de investigadores/as, debidamente capacitados y competentes, para investigar las denuncias y designar para cada caso a las personas que estarán a cargo de la respectiva investigación, teniendo presentes sus posibles conflictos de interés y las habilidades y competencias necesarias de acuerdo al tenor de la materia denunciada;
- Revisar o sugerir medidas de resguardo, cautelares o de acción al Comité para la protección de las víctimas o el buen desarrollo de las investigaciones;
- Proponer al Comité la decisión de derivar a la inspección de Trabajo la investigación sobre casos de acoso, y
- Informar al Comité las denuncias recibidas que se vinculen a las materias propias del quehacer del Comité de Auditoría de la Cámara, por si el Comité estima necesario alertarlo inmediatamente.

En caso de que alguno de los miembros de la Comisión se encuentre afecto a un conflicto de interés (real o aparente), que no le permita desarrollar su labor con la imparcialidad necesaria, ese integrante deberá comunicarlo a la Comisión y excusarse del análisis, gestión e investigación de la denuncia respectiva.

5. Derechos y responsabilidades

5.1. Denunciante

Derechos

- Ser escuchado al reportar irregularidades.
- Reportar de forma anónima. Respecto a las denuncias sobre acoso sexual, y laboral y violencia en el trabajo, remítase a lo estipulado en el apartado 6.6. Reglas especiales para denuncias de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo y discriminación.
- Solicitar que su identidad se mantenga bajo reserva en caso de identificarse.

Responsabilidades

- Denunciar todas las irregularidades que de buena fe estime como verídicas.
- Entregar toda la información necesaria para iniciar una investigación.
- Resguardar, no alterar ni ocultar los antecedentes o evidencia que prueban la denuncia.
- Mantener confidencialidad de la denuncia efectuada o cualquier

- Que su denuncia se analice y se investigue, si así lo ameritan los hechos denunciados.
- No sufrir ningún tipo de amedrentamiento o represalias por el hecho de efectuar una denuncia de buena fe.
- Conocer si se ha iniciado una investigación o si ésta fue derivada a otra instancia.
- Contar con medidas cautelares o de protección en caso de ser necesarias.
- Mantener contacto con el/la investigador/a directamente o a través de la plataforma de denuncias, cuando la denuncia es anónima, a fin de prestar la colaboración que se le requiera.

5.2. Denunciado/a

Derechos

- Conocer los hechos y la responsabilidad que se le imputan en la denuncia.
- No declarar en su contra.
- Ser escuchado y efectuar sus descargos.
- Presentar pruebas o antecedentes que acrediten su inocencia o la improcedencia de los hechos denunciados.
- Solicitar diligencias que acrediten su inocencia o la improcedencia de los hechos denunciados.
- Que su identidad se mantenga bajo reserva.

Responsabilidades

- Entregar toda la información necesaria que le sea requerida por el/la investigador/a.
- Mantener confidencialidad de la denuncia efectuada en su contra o cualquier otra información relativa a la investigación.

5.3. Testigos

Derechos

- Que su identidad se mantenga bajo reserva.
- Poder prestar declaración respecto de hechos que ha presenciado como testigo o de hechos de los que ha tomado conocimiento por el relato de terceras personas.

Responsabilidades

- Prestar testimonio entregando toda la información que le sea requerida por el/la investigador/a.
- Mantener confidencialidad de la denuncia efectuada o cualquier otra información relativa a la investigación.

5.4. Investigadores/as

Responsabilidades

- Mantener confidencialidad de la denuncia efectuada y de cualquier otra información relativa a la investigación.
- Garantizar el debido resguardo de la documentación y de toda la información (en cualquiera de sus medios) para asegurar que ésta no se divulgue, y resguardar la cadena de custodia del expediente de la investigación y sus elementos.
- Informar oportunamente de un conflicto de interés que le afecte e inhibirse de efectuar cualquier diligencia investigativa.

6. Proceso de gestión de denuncias

Las denuncias, en general, serán sometidas a un proceso de gestión que consiste en cinco etapas de acuerdo con las características de los hechos denunciados. Las etapas son:

- Recepción e ingreso,
- Derivación y revisión preliminar,
- Designación de él o la investigador/a,
- Investigación,
- Cierre, comunicación, custodia y seguimiento.

La duración máxima del proceso de investigación deberá ser de:

- 30 días corridos, en el caso de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, no prorrogables conforme al artículo 211-C del Código del Trabajo y ley 21.643, también denominada “Ley Karin”.
- 45 días hábiles en el caso de otro tipo de denuncias, prorrogables por el Comité, a recomendación de la Comisión.

6.1. Recepción e ingreso

Todas las personas, incluyendo a los colaboradores/as, contratistas, proveedores/as y socios/as de la Cámara, además de los grupos de interés externos a la Cámara, pueden utilizar el Canal de Denuncias que ha dispuesto la Cámara para reportar cualquier conducta irregular que atente contra el Código de Ética, la normativa interna, los valores corporativos o la regulación y legislación vigente.

Los canales a través de los cuales se pueden ingresar las denuncias son:

- El Canal de Denuncias de la Cámara, al que se puede acceder en la página web e intranet de la Cámara, a través del sitio web <https://portalprd.cchc.cl/canal-de-denuncias>, como también en el Portal del Socio de la CChC (aplicativo Conecta), seleccionando el link “Canal de Denuncias”;

- El Canal de Denuncias del proveedor Resguarda, a través del sitio web <https://report.resguarda.com/?empresa=C%C3%A1mara%20Chilena%20de%20la%20Construcci%C3%B3n,%20sus%20corporaciones%20y%20fundaciones%20sin%20fines%20de%20lucro>
- Línea telefónica gratuita 800-835-133;
- Correo electrónico etica.cchc@resguarda.com;
- Personalmente en las oficinas de la Gerencia de Personas, Contraloría o Fiscalía, y de las Entidades Cámara y la Sociedad de Servicios La Construcción, y
- Adicionalmente, los colaboradores pueden realizar sus denuncias ante su jefatura directa, quien a su vez deberá ingresarla al sistema de gestión de denuncias de la Cámara por cualquier canal disponible.

Todas las denuncias recibidas, independiente del canal, serán ingresadas a la plataforma de gestión de denuncias de la Cámara 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 del proceso. Para el caso particular de las denuncias por Acoso Sexual, Laboral o Violencia en el Trabajo, se seguirá estrictamente el procedimiento definido en la ley N°21.643, también denominada “Ley Karin”. En todos los casos, es responsabilidad del denunciante realizar el seguimiento a su denuncia a través del canal de denuncias, con la finalidad de informarse respecto de la misma y 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.

6.1.1 Denuncias recibidas a través del proveedor externo

Las denuncias efectuadas a través del Canal de Denuncias del sitio web de la Cámara o directamente ante el proveedor externo en su sitio web <https://report.resguarda.com/?empresa=C%C3%A1mara%20Chilena%20de%20la%20Construcci%C3%B3n,%20sus%20corporaciones%20y%20fundaciones%20sin%20fines%20de%20lucro>, serán analizadas, en primera instancia, por esta entidad experta en el manejo de canales de denuncia. Ese proveedor hará una revisión de los hechos denunciados para canalizarlos a la Cámara de la forma más adecuada a la naturaleza de la denuncia, quedando registro y trazabilidad en la referida plataforma, resguardando el anonimato y la confidencialidad. Se canalizarán a la Comisión todas las denuncias que:

- Se relacionen con irregularidades que ocurran dentro del ámbito laboral o a conducta irregular que atente contra el Código de Ética, la normativa interna de la Cámara, los valores corporativos o la regulación y legislación vigente;

- Contengan datos e información suficiente y clara para su gestión y,
- Describan un hecho denunciado que se vincule a una persona o grupo de personas determinables con vinculación a la Cámara.

La revisión que realiza el proveedor, no podrá exceder las 24 horas contadas desde la fecha de recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá extenderse por excepción, en aquellos casos especiales y complejos, donde la denuncia amerite un contacto previo de consulta con la Comisión o la persona que denuncia, de ser posible tal contacto. Esta extensión de plazo no aplicará para las denuncias por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, cuyos plazos están definidos por ley.

Si la persona que denuncia proporcionó un correo electrónico de contacto, se le enviará automáticamente un mensaje por e-mail con su número de reporte y clave para el seguimiento de la denuncia a través de la plataforma de gestión de denuncias del proveedor externo “Resguarda”. Asimismo, en los casos donde amerite una ampliación de información sobre los hechos, el proveedor externo, la Comisión o la persona encargada de la investigación contactará a quien ha efectuado la denuncia para que valide y complete la información desde la propia plataforma, con el objeto de disponer de los registros y trazabilidad correspondientes.

Cuando se reporten situaciones vinculadas con Atención al Cliente, Reclamos, Emergencias e incumplimientos de medidas de protocolos sanitarios en obras de construcción, ellas serán redireccionadas al Canal más apropiado y Centro de Contacto CChC.

Se desestimarán en forma directa aquellos mensajes que no puedan ser admitidos por resultar ajenos al canal (publicidad, postulaciones de trabajo, avisos de cobranza, etc.) o por insuficiencia de información o datos para su tratamiento, lo que, de ser posible, se comunicará de inmediato a quien ha efectuado la denuncia. Sin perjuicio de ello, la gestión realizada con cada uno de estos casos, quedará disponible en el propio sistema.

6.2. Revisión por la Comisión

Todas las denuncias relacionadas con potenciales infracciones al Código de Ética serán investigadas en función de los antecedentes aportados por el denunciante.

Una vez recibida la denuncia por cualquiera de los canales y/o derivada por el proveedor externo, y en un plazo no superior a dos días hábiles, ésta será conocida por la Comisión. La Comisión dispondrá de un plazo no superior a 5 días para concluir si:

- Hay antecedentes suficientes para iniciar una investigación;
- Se requieren antecedentes adicionales para iniciar una investigación. En este caso se contactará al denunciante para que aporte dichos antecedentes, si los tiene. Si no se proporcionan antecedentes adicionales dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la solicitud, se cerrará el caso, o

- Si corresponde derivar la denuncia a otra entidad. La derivación será informada al denunciante mediante los canales de comunicación indicados por éste y se dejará registro de tal derivación en el sistema de gestión de denuncias. Las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo podrán ser derivadas a la Inspección de Trabajo para su investigación, previo acuerdo del Comité, lo que debe ser debidamente informado al denunciante, todo lo anterior, conforme a lo establecido en el apartado 6.6. de este protocolo y la ley N°21.643, también denominada “Ley Karin”.

Al término de la etapa de revisión preliminar se enviará una comunicación al denunciante, vía plataforma de gestión de denuncias, indicando si ésta ha pasado a la etapa de investigación interna o no.

6.3. Designación de el o la investigador/a

Según la naturaleza y complejidad de los hechos denunciados y las personas involucradas, la Comisión designará a las personas que estarán a cargo de la investigación de acuerdo con los siguientes criterios:

- Las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo serán investigadas por un equipo que la Comisión estime esté debidamente preparado y capacitado para hacerlo de entre quienes integran el grupo de investigadores/as disponibles y según lo establecido en la sección 6.6. de este Protocolo, considerando la propuesta de quien se desempeñe como Gerente de Socios y Personas de la Cámara.
- Las denuncias de potenciales infracciones a la Ley 20.393 serán investigadas por un equipo que la Comisión estime esté debidamente preparado y capacitado para hacerlo de entre quienes integran el grupo de investigadores/as disponibles, considerando la propuesta del Encargado/a de Prevención de Delitos, incluyendo la opción de encomendar la investigación a un abogado/a externo, en caso de estimarse necesario.
- Las denuncias de potenciales infracciones a la libre competencia serán investigadas por un equipo que la Comisión estime esté debidamente preparado y capacitado para hacerlo de entre quienes integran el grupo de investigadores/as disponibles, considerando la propuesta de quien ejerza el cargo de Fiscal, incluyendo la opción de encomendar la investigación a un abogado interno o externo, en caso de estimarse necesario.
- Las denuncias que involucren a ejecutivos principales de la Cámara, serán investigados por un equipo que incluirá a quien ejerza el cargo de Contralor o la persona que el/ella recomiende para el caso, sea que se trate de alguien que integre el grupo de investigadores/as disponibles o un asesor/a externo/a, en caso de estimarse necesario.
- Las denuncias que involucren a Socios y autoridades gremiales de la Cámara, serán investigados por un equipo externo, vale decir, no incluirá a ningún trabajador de la Cámara.

En todos los demás casos, las denuncias serán investigadas por quienes designe la Comisión de entre las personas que integren el grupo de investigadores/as

disponibles, según las habilidades o conocimiento necesarios para el caso. Sin perjuicio de lo anterior, cuando la Comisión lo estime conveniente para asegurar el éxito e imparcialidad de la investigación, podrá designar a un equipo investigador plural, o un/una investigador/a externo/a, que lleve adelante la investigación. Asimismo, si durante el transcurso de la investigación se recogen antecedentes que cambian la naturaleza de la denuncia o aparecen involucradas nuevas personas, la persona designada para investigar informará de inmediato a la Comisión para que proceda a designar a otra persona como investigador/a en razón de los nuevos antecedentes.

El Presidente del Comité o un miembro de la Comisión contactará a la parte Denunciada para informar que se recibió una denuncia en su contra, describirá la materia reportada, y dará a conocer, en términos generales, el procedimiento que corresponde realizar conforme al protocolo de gestión de denuncias e investigaciones de la CChC. En este acto, se indicará que el Comité ha designado un equipo investigador que realizará las gestiones correspondientes con apego a este Protocolo.

En relación a la gestión propia del proceso investigativo, ésta se encuentra detallada en los numerales siguientes.

6.4. Conducción de la investigación

Una vez designada la persona o personas que conducirán la investigación, a ella le corresponderá revisar los hechos denunciados y las personas involucradas antes de proceder a realizar cualquier gestión investigativa.

Deberá evaluar si le afecta algún tipo de conflicto de interés real o aparente, que pueda afectar su imparcialidad y objetividad en la investigación. En el caso de que exista tal conflicto de interés, deberá comunicarlo de inmediato a la Comisión, la que procederá a nombrar un reemplazante.

Descartada la existencia de un conflicto de interés, se procederá a definir los recursos financieros y humanos que serán necesarios para el éxito de la investigación, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Investigaciones.

En caso de que, quien conduzca la investigación requiera del apoyo de alguna persona de otra área, deberá solicitarlo directamente a la Comisión, quien efectuará las gestiones con el/la gerente a cargo, entregando sólo la información estrictamente necesaria para identificar a la persona idónea para colaborar con la investigación y evitando en todo caso revelar la identidad de las personas involucradas o detalles del caso. El/la gerente del área designará el apoyo necesario, tomando en consideración el tiempo de dedicación estimado, nivel de conocimiento, experiencia y *seniority* requerido. La persona designada como apoyo a la investigación deberá informar si se encuentra afectada por algún tipo de conflicto de interés real o aparente a la brevedad, caso en el cual será reemplazada por otra persona de similares competencias e idoneidad.

Si el/la investigador/a determina que requiere de la contratación de asesoría experta externa, deberá comunicarlo a la brevedad a la Comisión, explicando las razones que justifican dicha contratación a fin de que ésta autorice el presupuesto asociado.

6.4.1 Planificación del proceso de investigación

Antes de iniciar la etapa de recopilación de antecedentes, quien conduzca la investigación deberá preparar la estrategia investigativa definiendo:

- Medidas de resguardo o cautelares: se debe revisar y definir si se requieren medidas de resguardo o cautelares para alguna de las partes involucradas durante el proceso de investigación, de forma de proteger a las personas, a los medios de prueba y a la Cámara. Para ello deberá utilizar el Registro de Medidas de Resguardo administrado por la Comisión y que, para el caso de las denuncias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, estén alineadas con las definiciones establecidas en la ley 21.643, también denominada “Ley Karin”. Estas medidas podrán requerirse a la Comisión, quien las propondrá para aprobación del Comité, inmediatamente de recibida la denuncia o en cualquier estado del proceso de investigación, cuando existan razones que así lo justifiquen.
- Documentación y respaldos: se deben identificar las fuentes de información física o digital, interna o externa, que podrían contribuir a la investigación.
- Entrevistas: se deben identificar a las personas que pueden tener información relevante para el proceso de investigación, ya sea porque son testigos presenciales de los hechos ocurridos o porque pueden proporcionar otra información relevante para la investigación.
- Cuando se trate de denuncias respecto de materias para las cuales este Protocolo o el Manual de Investigaciones contemple normas adicionales en sus Anexos, como las de acoso o discriminación, la persona a cargo de la investigación deberá incorporarlas en su análisis y planificación del proceso de investigación.
- Preparar la ficha informativa cuya copia deberá entregarse a la persona Denunciada, previo a tomar su testimonio, para informarle cabalmente de lo que se le imputa y las etapas que considera la investigación. La ficha deberá incluir los siguientes antecedentes:
 - Conformidad de grabar en audio, video o ambos medios, el testimonio/declaración a ser entregado por la/el entrevistada(o).
 - Presentación formal del equipo investigador, indicando que están mandatados por el Comité de Ética y Conducta de la CChC para llevar a cabo el proceso investigativo;
 - El motivo de la entrevista y el porqué de la toma de declaración, aclarando el carácter de su testimonio (como denunciado/a);
 - Entrega de información detallada de la denuncia - pero adoptando los resguardos necesarios respecto de aquellos antecedentes de carácter confidencial - de manera tal que pueda tener cabal conocimiento de los hechos denunciados y quiénes habrían incurrido en ellos y/o contra quien/quienes se habrían cometido las conductas;

- Dependiendo del tipo de denuncia, indicar los plazos estipulados en cada etapa del proceso investigativo;

Cabe hacer presente que, parte del procedimiento de “toma de razón”, implica dejar registro de todo lo anteriormente detallado, con una declaración firmada por la persona denunciada, donde conste haber sido informada de todo lo anterior, consignando la fecha y hora de su “Toma de razón”. La declaración será también firmada por los integrantes del equipo investigador que estuvo presente en el procedimiento.

Si la persona denunciada se negase a firmar la declaración, no será posible tomar su testimonio, hecho del que deberá quedar constancia en la respectiva ficha, mediante firma de las personas del equipo investigador que estuvieron presentes en el procedimiento (con fecha y horario de la respectiva reunión).

En línea con lo anterior, se debe tener presente que, en el proceso investigativo, la “toma de declaración/testimonio” debe ser realizada por dos personas del equipo investigador, donde una de ellas actuará como entrevistador y el segundo como Ministro de fe, siendo este último, garante del procedimiento llevado a cabo en el transcurso de la entrevista.

6.4.2 Recopilación y registro de antecedentes

Durante el proceso de investigación se deberán realizar todas las actividades y gestiones necesarias para confirmar o descartar los hechos denunciados dentro del marco de la legalidad, respetando los derechos fundamentales de los intervinientes, como se indica en la sección 5. de este Protocolo, los derechos de todos los/as trabajadores/as y procurando alterar lo menos posible la operación de la Cámara.

Los antecedentes documentales recibidos se adjuntarán a la carpeta investigativa de forma completa y sin alteraciones.

La Declaración de las personas denunciantes y denunciadas deberá ser registrada en una grabación de audio, video o ambos medios, de no haber objeción de las partes. Las grabaciones serán puestas a disposición del Contralor de la CChC de la forma más rápida posible, quién tendrá a su cargo su custodia. Las demás copias serán eliminadas por los miembros del equipo investigador.

En caso de objeción para la grabación de la entrevista, el equipo investigador solicitará a las partes (denunciada/denunciante) redactar una declaración de puño y letra que detalle los aspectos esenciales de su testimonio, documento que deberá ser firmado por las partes, acompañado de la fecha y horario del acto.

En caso de no ser posible obtener este documento, el equipo investigador producirá una versión escrita y resumida del testimonio recibido, con todos los elementos esenciales de las respuestas y relatos, que se presentará a la parte para su aprobación

o enmienda. Una vez acordado el texto, la parte deberá firmarlo. Solo así se aceptará su testimonio como parte de la investigación.

6.4.3 Reporte, análisis y conclusión

Una vez concluida la recolección de antecedentes, quien conduce la investigación deberá elaborar un informe en el cual exponga de forma resumida los hallazgos del proceso, una lista detallada de las diligencias o actividades desarrolladas y sus conclusiones sobre:

- la ocurrencia de los hechos denunciados;
- su calificación como contrarios al Código de Ética o a otras normas tanto internas como externas a la CChC;
- la responsabilidad que en ellos le cabe al o la denunciado/a o a terceras personas, y
- la detección de brechas o debilidades de controles que haya podido incidir en la ocurrencia de los hechos.
- una propuesta de acciones y el rango de posibles sanciones aplicables, conforme a el Código, el RIOHS y los demás documentos de gobierno de la CChC.

Este informe será presentado por quien ha conducido la investigación a la Comisión, quien podrá solicitar aclaraciones o complementos, para luego someterlo a la consideración del Comité. El/la Secretario/a de la Comisión presentará al Comité el informe de la investigación junto con las recomendaciones del caso y el Comité podrá aprobar las recomendaciones o decidir de forma diferente.

El Comité analizará el informe y decidirá las acciones concretas para remediar o corregir el hecho denunciado o sancionar a las personas que deban ser sancionadas, si corresponde. Las sanciones dependerán del tipo y gravedad del caso y se referirán a los documentos de gobierno antes descritos.

El resultado de la investigación será comunicado a las partes, correspondiéndole al Comité definir quien, y de qué forma, se practicará, atendiendo al tipo y gravedad de las conductas sancionadas. Sin perjuicio de ello, el Comité también instruirá efectuar las respectivas comunicaciones mediante el Canal de Denuncias (con las reservas de información que considere necesarias), atendido el carácter de medio oficial/formal para efectuar cualquier tipo de comunicación con el o la Denunciante.

6.4.4 Implementación de medidas disciplinarias o planes de acción

Es responsabilidad de cada área de la Cámara implementar los planes de acción y eventuales sanciones determinadas por el Comité, lo que se le comunicará por la Comisión, adjuntando la documentación que evidencia la adopción de la/s medida/s disciplinaria/s. Cada área es responsable de entregar a la Comisión los antecedentes que acrediten haber implementado los planes de acción dentro del tiempo establecido por el Comité.

6.5. Cierre del caso, comunicación y seguimiento

Una vez que el Comité aprueba las conclusiones y medidas a adoptar del caso, la Comisión dará por cerrado el caso en el sistema de gestión de denuncias de la Cámara. Asimismo, la Comisión informará de este hecho al denunciante y al o la denunciado/a.

Será responsabilidad del secretario de la Comisión custodiar la carpeta investigativa con todos los antecedentes recopilados durante la investigación.

6.6. Reglas especiales para denuncias de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo y discriminación

La Cámara promueve que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas, por tanto, protege el derecho a trabajar en un ambiente laboral en el que se garantice el resguardo y la seguridad de las personas.

Para ello promueve un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, en especial de carácter sexual, laboral, de violencia en el trabajo y discriminación, de parte de cualquier colaborador/a, o socio/a, o la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. Asimismo, todo colaborador/a deberá evitar hacer comentarios que descalifiquen, insulten, menosprecien o agraven a otras personas, sean estos compañeros/as de trabajo, proveedores/as, contratistas o socios/as, y en general respetando a todas las personas con las que la CChC se relaciona habitual o esporádicamente.

En este contexto, la CChC dispone de lineamientos para la investigación y sanción del acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo y discriminación, los cuales se encuentran establecidos tanto en el RIOHS como en el presente Protocolo, que operativizan los mecanismos y distinciones que permitan realizar la prevención, la detección, la denuncia y seguimiento de denuncias de acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo y discriminación.

Su objetivo es establecer los mecanismos, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar, sancionar, llevar registro y realizar seguimiento de conductas de acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo y discriminación, y que afecten a los colaboradores y las colaboradoras de la CChC.

6.6.1 Ante la recepción de denuncias

Cuando la denuncia se hace ante la Cámara, ésta puede optar por realizar una investigación internamente, o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva en un máximo de 3 días, para que sea dicha institución quien realice la investigación. En caso de optar por realizarse la investigación de forma interna en la

CChC, se deberá dar aviso a la Inspección de Trabajo sobre el inicio de la investigación y de las medidas de resguardo adoptadas, todo esto dentro del plazo de 3 días. Por otra parte, el/la denunciante, también podrá efectuar denuncias de acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo y discriminación directamente ante la Inspección del Trabajo por los canales de denuncia confidenciales que este organismo posee, tanto en línea como de manera presencial.

Para tramitar adecuadamente una denuncia de cualquier tipo de acoso, violencia en el trabajo y discriminación, es indispensable que ella contenga al menos los siguientes antecedentes, que serán registrados en el Formulario de Denuncias respectivo dispuesto para ello:

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- La individualización del/la presunto/a Autor/a;
- La indicación de la relación de subordinación o dependencia del/la denunciante con el/la denunciado/a, de la relación de trabajo entre ambos, o bien, la relación con el Tercero ajeno a la relación laboral;
- La descripción de las conductas de acoso, violencia o discriminación, ejercidas por el/la denunciado/a respecto del/la denunciante;
- Señalamiento del espacio físico en que ocurrieron las conductas de acoso, violencia o discriminación;
- Señalamiento de los posibles testigos o antecedentes documentales, si existieren;
- De manera opcional para la persona afectada, la relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo definido a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello. Transcurrido dicho plazo, podrá entenderse que la denuncia está incompleta y podría no ser posible continuar con el proceso establecido para los casos de acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo, lo que será comunicado, por parte de la Comisión, el/la investigador/a o equipo investigador designado, oportuna y obligatoriamente a quien realiza la denuncia

En el caso que se detectara que la denuncia hace referencia a situaciones no equitativas o prácticas discriminatorias, se aplicará el “Procedimiento para el tratamiento confidencial de prácticas no equitativas y discriminatorias”, a excepción de los casos de situaciones ocurridas dentro de la CChC, en donde se incita y/o facilita la discriminación arbitraria por género, discapacidad, etnia, religión, diversidad sexual u otras, según el Código del Trabajo y la Ley N° 20.609. Si la denuncia involucra a un/a trabajador/a con discapacidad, se deberá aplicar el punto 6.6.9 de este Protocolo. En cualquiera de estos casos de discriminación, la denuncia

deberá ser tratada por medio del tratamiento de acciones correctivas tal como lo establece el Procedimiento Tratamiento de Hallazgos al SGIGC.

6.6.2 Durante la investigación

El/la investigador/a o equipo investigador deberá coordinar y realizar las entrevistas a los intervinientes, utilizando para ello el Manual de Investigaciones de la CChC.

En caso de que las denuncias involucren a personas con discapacidad, se deberá involucrar al Coordinador/a de Diversidad & Inclusión/Gerencia de Personas, que será responsable de asegurar que el tratamiento sea acorde a la naturaleza de la denuncia y apoyar en la gestión de la implementación de las medidas de accesibilidad universal que puedan ser necesarias para la correcta aplicación del presente Protocolo.

No podrán ser designadas para ejecutar la investigación de las denuncias a que se refiere esta sección, las personas que tengan las siguientes inhabilidades:

- Se encuentren condenados/as por delito que merezca pena aflictiva o por una sanción grave según este procedimiento.
- Sea parte de la denuncia o tener interés económico en ésta.
- Sea cónyuge o tenga algún grado de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de los intervinientes o de los ejecutivos principales de las organizaciones involucradas, hasta cuarto grado inclusive.
- Tenga o haya tenido relación laboral con alguno de los intervinientes.
- Tenga o haya tenido algún juicio civil o penal en contra de alguno de los intervinientes o sus ejecutivos principales.

En caso de que la denuncia involucre a personas con discapacidad, se deberán seguir las recomendaciones sugeridas en el punto 6.6.9 de este Protocolo.

Una vez designada por la Comisión la persona o el equipo a cargo de la investigación, éste/a/os deberán iniciar su trabajo en un plazo máximo de 3 días hábiles, contados desde su designación. En este plazo deberá notificar a las partes del inicio de un procedimiento de investigación por denuncias de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, en forma personal, y ratificado por correo electrónico o por correo certificado si alguna de las personas no se encuentra en la Cámara por cualquier motivo.

Se fijará de inmediato las fechas de citación para iniciar la recolección de antecedentes para la investigación, la que deberá sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. La persona a cargo de la investigación o equipo citará en primera instancia a la o las personas denunciantes, y a la o las personas denunciadas, para que puedan formular sus descargos por escrito. Esta instancia deberá ejecutarse con un máximo de tres días hábiles luego de citadas las partes. En esta instancia se deben garantizar los derechos

de todos los intervinientes, en conformidad a lo establecido en la sección 5. de este Protocolo.

Los/las investigadores/as deberán oír a las partes con objetividad y sentido de ética, sin juicios personales, informándoles que podrán fundamentar sus dichos y acreditarlos conforme a los medios de prueba que ofrezcan y rindan en la oportunidad correspondiente y resguardando la dignidad de las personas y su eventual exposición. Por lo tanto, se deberá elegir muy bien el lugar o la modalidad en que se realizarán las entrevistas. Para la recolección de antecedentes y la ejecución de las entrevistas el equipo o la persona responsable de la investigación deberá utilizar los lineamientos establecidos en el Manual de Investigaciones.

6.6.3 Plazos

- En el caso de una denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, la investigación deberá ser concluida obligatoriamente dentro de los 30 días corridos contados desde la recepción de la denuncia, sin posibilidad de prórroga, esto conforme a lo definido en el artículo 211-C del Código del Trabajo y en la ley 21.643, también denominada “Ley Karin”.
- En el caso de una denuncia por Prácticas No Equitativas o Discriminatorias, inicialmente, la investigación deberá estar concluida en el plazo de 30 días corridos. Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo con la complejidad del caso, se podrá prorrogar la investigación hasta por un plazo de 30 días adicionales, debiendo autorizarse por el Comité la respectiva prórroga, dejando registro de ello e informando a las partes la prórroga de la investigación. Las causales que pueden justificar tal prórroga son: la cantidad de trabajadores/as a entrevistar, dispersión geográfica, sistemas de trabajo, cantidad de antecedentes a revisar, etc.; las vacaciones, licencias, permisos de personas involucradas en la denuncia, o testigos importantes, y otros casos no descritos y que a juicio del Comité puedan implicar demora en la resolución del caso.

Una vez concluida la investigación, el/la Secretario/a del Comité mantendrá un expediente de investigación, con respaldo de todas las actuaciones y prueba recabadas. Esto con la finalidad de ponerlo a disposición de la Dirección del Trabajo, conforme a lo definido en la ley 21.643, también denominada “Ley Karin”. A su vez, mantendrá la trazabilidad de los procesos de denuncias e investigaciones contempladas en este procedimiento.

6.6.4 Medidas de resguardo y apoyo

Se podrán evaluar y disponer las medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as en la denuncia durante el tiempo que dure la investigación, de acuerdo con la gravedad del caso y especialmente si los hechos perjudican física o psicológicamente a quien presenta la denuncia.

Una primera evaluación de las medidas de resguardo y apoyo deberá ser realizada luego de recibida la denuncia, las que deben ser adoptadas de inmediato, dejando registro a través del Registro Medidas de Resguardo por la Comisión o el Comité, o

quiénes sean designados para realizar la investigación. Se podrán sumar medidas de resguardo en cualquier momento durante el proceso de investigación, procurando la mayor celeridad posible en su aplicación. Ninguna medida de resguardo podrá implicar el menoscabo o pérdida de derechos de las personas involucradas, y todas ellas serán implementadas con información y consentimiento absoluto y expreso de los involucrados o involucradas. Se deberá guardar registro de las medidas aplicadas y el o la responsable de su ejecución.

Entre las medidas de resguardo se podrán proponer, para aprobación del Comité, se incluyen:

- Separación de los espacios físicos o virtuales, o a otro establecimiento, siempre que sea dentro de la misma ciudad en que desarrolla sus labores.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Otorgar permiso con goce de remuneración a las personas involucradas por el tiempo que dure la investigación.
- Evaluar acciones de apoyo psicológico y reparación emocional a las personas afectadas y también es muy importante sondear los impactos emocionales y en el clima laboral que la situación ha provocado en las otras personas del equipo.
- Cualquier otra que sea necesaria según la gravedad del hecho denunciado.

6.6.5 Conclusiones e informe de la investigación

Una vez que el responsable de la investigación haya concluido la etapa de recolección de información y entrevistas, procederá a emitir el informe de conclusiones el que será entregado a la Comisión, para su presentación al Comité. El Informe de Investigación deberá contener al menos los siguientes antecedentes:

- Nombre, mail y RUT de la empresa.
- Identificación de las partes involucradas (con mail y RUT).
- Individualización de la/s persona/s a cargo de la investigación (mail, RUT y registro de antecedentes de imparcialidad).
- Relación de los hechos que sustentan la denuncia.
- Mención de todas y cada una de los antecedentes y pruebas consideradas.
- Análisis de la prueba recabada en relación con los hechos denunciados y aportados por ambas partes (denunciante/s y denunciados/as). El texto íntegro de las declaraciones es incorporado al expediente de investigación.
- Análisis y conclusiones de la investigación.
- Medidas de resguardo solicitadas y aplicadas, y su notificación.
- Medidas correctivas, acciones de reparación, nivelación y propuesta del rango de sanciones a considerar producto de las conclusiones del proceso.

Las conclusiones establecidas en el informe deberán tener coherencia con los elementos de prueba presentados por las partes y con las definiciones establecidas en la ley y que son constitutivas de acoso sexual, laboral, violencia en el trabajo y discriminación.

6.6.6 Revisión y ratificación de las conclusiones e informe

La Comisión revisará todos los informes de investigación de acoso y solicitará aclaraciones o complementos, de ser necesarios, antes de su presentación al Comité para la resolución del caso y la adopción de medidas. En caso de existir incomprensiones producto de falta de evidencia que sustenten las conclusiones o incoherencias entre las evidencias, las definiciones legales y las conclusiones, se deberá solicitar de inmediato una aclaración presencial o virtual con los y las integrantes de la Comisión lo que podrá derivar en la reapertura de la investigación. En caso de ocurrir esta situación se deberá informar de la situación al Comité.

6.6.7 Comunicación de las conclusiones del caso

El o la Secretario/a de la Comisión remitirá por escrito (correo electrónico y/o carta certificada dirigida a domicilio) las conclusiones y su resolución a las partes involucradas dentro de los 15 días contados desde la decisión del Comité, y a la Dirección del Trabajo (cuando se trate de una situación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo); a este último, dentro de un plazo de 2 días hábiles.¹

6.6.8 Resolución, medidas reparatorias y sanciones

Al tenor del mérito del informe y de acuerdo con la gravedad de la falta comprobada, el Comité ordenará, y las áreas respectivas de la Cámara deberán, dentro de los siguientes 15 días corridos desde la recepción de dichos antecedentes, disponer y aplicar las medidas reparatorias y sanciones que correspondan, dejándose constancia escrita de la notificación de cierre de investigación. En caso de que no se pueda entregar la respuesta de manera presencial, se realizará a través de correo electrónico y/o carta certificada dirigida a domicilio a los/as involucrados/as.

Las medidas, acciones o sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale. Las acciones y medidas reparatorias podrán relacionarse con:

- Nivelación de remuneraciones.
- Procesos de movilidad y promoción.
- Entrega de medidas de conciliación.
- Acceso a acciones de capacitación y programas de entrenamiento.
- Elaboración o modificación de procedimientos.
- Intervención de procesos.
- Implementación de programas de acompañamiento, formación y/o capacitación.
- Intervención psicológica de equipos de trabajo.
- Apoyo psicológico, psicosocial y/o reparación a las víctimas.
- Cambio de funciones, entre otros.

Las medidas correctivas que podrían ser aplicadas, están dirigidas a evitar la reiteración de la conducta constatada y a prevenir vulneraciones posteriores, por lo que estas medidas pueden comprender el corregir, ajustar o reforzar el Protocolo y

procedimiento de medidas para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Las Medidas Correctivas no sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa. Podrían consistir en refuerzos de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, o el otorgamiento de apoyo psicológico, la reiteración de la información de los canales de denuncia, entre otras.

Las sanciones, por su parte, pueden consistir en lo siguiente:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Término al contrato de trabajo.ⁱⁱ

Si alguno de los/as involucrados/as considera que alguna de las medidas o sanciones es injusta o desproporcionada, podrá solicitar a la CChC a través de la Comisión, una apelación o recurrir a la Inspección del Trabajo. No obstante, en el evento de resolverse el término del contrato de trabajo, la medida no será susceptible de recurso alguno ante la Cámara. De las sanciones que se apliquen deberá quedar constancia en la carpeta personal de la persona sancionada.

6.6.9 Denuncias que involucran personas con discapacidad

Es tarea de la persona que ejerce como Coordinador/a de Diversidad e Inclusión completar los datos en conjunto con la persona trabajadora que presenta discapacidad involucrada en una situación de acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo o discriminación, con el objetivo de hacer efectiva la denuncia e informarle sobre las etapas del presente procedimiento.

En caso de situaciones que involucren a personas con discapacidad, la Comisión incorporará a una persona que tenga las competencias que se establecen en la Matriz de competencias esenciales para la inclusión laboral de personas con discapacidad, y contará con la asesoría técnica de un/a profesional de apoyo de la organización encargada de la intermediación laboral de el/la trabajador/a con discapacidad involucrado/a en caso de requerirse. El/la Coordinador/a de Diversidad e Inclusión también podrá conformar parte de esta Comisión.

El Profesional de Apoyo designado para colaborar en la aplicación del presente Protocolo, asistirá el titular de la investigación y en particular en las instancias en que se deben realizar reuniones con las partes involucradas, con el objetivo de garantizar la correcta comprensión de la situación y velar por las condiciones de accesibilidad universal necesarias para que el/la trabajador/a con discapacidad logre expresarse. El/la Profesional de Apoyo participará activamente de las etapas de recolección de antecedentes y ejecución de entrevistas que tengan lugar durante la investigación.

La Comisión podrá solicitar asesoría técnica de quién ejerza como Profesional de Apoyo durante todo el proceso de la investigación, quien deberá resguardar la confidencialidad de la información.

Se podrá evaluar y disponer de medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as en la denuncia durante el tiempo que dure la investigación, de acuerdo con la gravedad del caso y especialmente si los hechos perjudican física y/o psicológicamente a quien presenta la denuncia. Una primera evaluación de las medidas de resguardo y apoyo deberá ser realizada con el/la Coordinador/a de Diversidad e Inclusión en conjunto con el/la Profesional de Apoyo designado por la organización encargada de la intermediación laboral de el/la trabajador/a con discapacidad involucrado/a, en las primeras 48 horas de recibida la denuncia.

El/la Profesional de Apoyo designado por la organización, encargada de la intermediación laboral de el/la trabajador/a con discapacidad involucrado, será quien informe sobre las medidas de resguardo y apoyo dispuestas.

La comunicación de los resultados de la investigación y resolución del caso será realizada de manera presencial o de manera virtual. Es necesario que esté presente el/la profesional de apoyo que ha participado durante todo el proceso con el objetivo de resguardar que la información sea entendida por la persona con discapacidad intelectual.

7. Anexos

7.1. Formulario de denuncia de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo

	Formulario de denuncia de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo		SGIGC
	Procedimiento de medidas para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo		
	Versión	1	
	Fecha de vigencia	30-04-2022	

Uso interno			
Folio/Correlativo interno:			
Fecha recepción de la denuncia			

1. Identificación Denunciante(s) (solo cuando no sea la propia víctima que denuncia):

Nombre Denunciante(s)	
Rut de Persona/Sindicato Denunciante(s)	
Cargo de la(s) persona(s) Denunciante(s)	
Correo electrónico Denunciante(s)	
Teléfono Denunciante(s) (opcional)	

2. Identificación de la Víctima CChC

Nombre de la Víctima	
Cargo que desempeña	
Sexo	
Rut	
Edad	
Domicilio	
Correo electrónico	
Teléfono (opcional)	
Indicar si el/la víctima tiene algún tipo de discapacidad	
Nombre de su Jefatura	
Cargo de la Jefatura	
Gerencia	
Contacto Jefatura	

3. ¿El/la Denunciante ha puesto en conocimiento a su superior* inmediato esta situación?

Sí:	
-----	--

No:	
-----	--

* En el caso que el/la Denunciante sea una tercera persona que completa este formulario a petición expresa del afectado/a, o que corresponda a una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos, **refiérase a la jefatura superior de la persona afectada por la situación.**

4. En caso de que el/la denunciante pertenezca a una empresa externa, indicar:

Cargo	
-------	--

Empresa externa a la que pertenece	
Tipo de Servicio que presta la Empresa externa	

5. Identificación Denunciado/a:

Nombre Completo	
Sexo	
Cargo	
Depto. / Unidad	
División	

En caso de que el/la Denunciado/a pertenezca a una empresa externa a la Cámara, indicar:

Cargo	
Empresa externa a la que pertenece	

6. Relación jerárquica respecto de la persona afectada – denunciado/a:

Inferior Nivel Jerárquico:		Igual Nivel Jerárquico:		Superior Nivel Jerárquico:	
----------------------------	--	-------------------------	--	----------------------------	--

7. ¿La persona afectada trabaja directamente con el/la denunciado/a?:

Sí:		No:		Ocasionalmente:	
-----	--	-----	--	-----------------	--

8. Narración circunstanciada de los hechos.

Describe las conductas manifestadas, en orden cronológico, que avalarían la denuncia (señalar nombre, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). Puede agregar más filas o si lo desea, puede relatar los hechos en hoja adjunta.

1.
2.
3.
4.
5.

9. ¿La situación denunciada ha ocurrido más de una vez?:

Sí:		No:	
-----	--	-----	--

En el caso que su respuesta sea afirmativa, por favor indicar desde hace cuánto tiempo es víctima o se encuentra afectada por el tipo de acciones que denuncia:

--

10. Individualice a la o las personas que hubiesen presenciado o que tuvieron conocimiento de lo acontecido, si existieren.

Señalar nombres de testigos, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia.
(Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)

11. Indique la relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada (opcional).

12. Antecedentes y documentos que acrediten la denuncia

Marque con una X los antecedentes y documentos que adjunta en la denuncia:

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Videos	
Otros documentos de respaldo	

Si respondió "Otros documentos de respaldo" favor señalar cual/es

1.
2.
3.

13. Marque con una x la definición que con mayor precisión se acerca a su percepción de los hechos que motivan su denuncia.

Acoso Sexual:		Acoso Laboral:		Violencia en el trabajo:	
----------------------	--	-----------------------	--	---------------------------------	--

Firma Denunciante:

Fecha de la denuncia:

Día/mes/año

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Copia persona que entrega la denuncia

Nombre Persona que realiza la denuncia			
Folio/Correlativo Interno			
Cargo			
Teléfono			
Fecha:		Hora:	
Firma de la persona que realiza la denuncia			
Testigos/Acompañantes	Sí:		No:

Nombre Receptor/a de denuncia:	
Firma Receptor/a:	

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Copia persona que recibe la denuncia

Nombre Persona que realiza la denuncia			
Folio/Correlativo Interno			
Cargo			
Teléfono			
Fecha		Hora:	
Firma de la persona que realiza la denuncia			
Testigos/Acompañantes	Sí:		No:

Nombre Receptor/a de denuncia:	
Firma Receptor/a:	

7.2. Formato de informe de investigación de denuncia de acoso sexual/laboral/violencia en el trabajo/prácticas discriminatorias

	Informe de investigación de denuncia de acoso sexual/laboral/ prácticas discriminatorias	SGIGC
Procesos con los que se vincula	Procedimiento de medidas para la prevención, detección, denuncia, investigación y seguimiento del acoso sexual, laboral, de violencia en el trabajo	
	Procedimiento para el tratamiento confidencial de prácticas no equitativas y discriminatorias	
	Área responsable	Gerencia de Gestión y Personas
	Versión	1
	Fecha de la última versión	30-04-2022

REPORTE DE INVESTIGACIÓN INTERNA

Fecha:
Caso:
Materia:
Investigador(es) con RUT y Mail:

I. Resumen

A. Resumen fáctico

Resumen ejecutivo que describe la denuncia en términos generales y las conclusiones a las que llegó el equipo investigador.

B. Partes

Persona(s) involucrada(s):

Relación(es) existente(s): entre denunciante y denunciado (de existir).

Fechas de contratación y tipo de contrato de la(s) persona(s):

Área a que pertenece(n) la(s) persona(s):

Fecha en que se denunció o llamó la atención sobre el problema:

Nombre de la(s) persona(s) que denunció o planteó el problema:

C. Proceso de investigación

Realizamos esta investigación entre el dddd **de** mmmmm **y el** ddd **de** mmmmm **de** 202X **y entrevistamos a las siguientes personas:**

Nombre y cargo de las personas entrevistadas.

Revisamos las siguientes fuentes adicionales de información: anexos documentales de la denuncia, registros de sistemas u otros antecedentes.

Durante la investigación se tomaron las siguientes medidas de resguardo:

II. Conclusiones fácticas

¿Ocurrió el maltrato?

1. Hechos: Descripción detallada de los hechos de la denuncia.

2. Análisis: Resultado del análisis de los hechos, evidencias, testimonios y otros antecedentes analizados durante el proceso investigativo que permitirán concluir sobre la veracidad o no de la denuncia.

3. Conclusión:

III. Conclusión y resumen

Con base en la información anterior, concluimos que se ha configurado o desvirtuado la denuncia por XXXXXXX.

Se adjuntan los motivos y argumentos que sustentan la conclusión anterior:

- AAAAAAAAAAAAAA
- BBBBBBBBBBBBBB
- CCCCCCCCCCCCCC
- DDDDDDDDDDDD.

IV. Recomendaciones

Con base en los hallazgos, recomendamos las siguientes acciones:

Con base en los hallazgos, recomendamos las siguientes sanciones:

Investigadores:

Fecha del informe: dd de mmmm de 202X

Firmas:

7.3. Glosario

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.ⁱⁱⁱ

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 Sexual: “El que una persona realice 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.”^{iv}

Acoso Laboral: “Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio 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.”^v

Acoso horizontal: “Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa”.

Acoso vertical descendente: “Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características”.

Acoso vertical ascendente: “Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características”.

Acoso mixto o complejo: “Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente”.

Violencia en el Trabajo: Cualquier conducta que implique un trato irrespetuoso, grosero o que incluya gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, u otras conductas que resulten en lesión física o daño psicológico. Esta acepción incluye la violencia laboral ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a los trabajadores/as con

ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Admisión de la diferencia: Asume que existen diferencias entre las personas, pero que esto no implica que se deba recibir trato desigual ante la ley. Es necesario que se pueda preservar la diferencia en igualdad y libertad.

Análisis de Puesto de Trabajo: Instrumento utilizado para identificar exigencias físicas, sensoriales, comunicacionales, mentales, motivacionales etc. del puesto de trabajo y la posibilidad de implementar adaptaciones o ajustes que permitan a una persona con discapacidad trabajar en igualdad de condiciones. En este proceso se revisan las tareas, los espacios físicos (puesto de trabajo, accesos, puertas, baños, sala de reuniones, casino, etc.) y las tecnologías que se utilizan en el puesto.

Autonomía/libertad: Facultad y derecho de las personas para elegir de manera responsable su propia forma de actuar dentro de una sociedad.

Canal/Línea de Denuncias Externa: Empresa independiente que pone a disposición canales de comunicación anónimos y confidenciales, los cuáles se encuentran disponibles para los miembros de la organización y terceros relacionados, para reportar fraudes, irregularidades y cualquier otra situación que viole el Código de Ética de la organización, afecte sus buenas prácticas y clima laboral.

CChC: Cámara Chilena de la Construcción A.G. y sus Entidades.

Ciber Acoso: Cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo”. El resultado previsible de infligir con estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. 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”.^{vi}

Comité de Ética y Conducta: En adelante el “Comité” y/o “Comité de Ética”, es el órgano encargado de conocer las denuncias por infracción a las disposiciones del Código de Ética de la CChC, como así también, de interpretar sus normas fijando su sentido y alcance, y velar por su adecuada difusión y divulgación, sin perjuicio de sus demás funciones.

Denuncia: Es el acto formal de dar a conocer la situación de vulneración que está experimentando una persona que trabaje o esté vinculada 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 acusado/a 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 personalmente la situación, a través del canal receptor de denuncias. El/la denunciante puede ser o no ser la propia víctima.

Discriminación de Género o Discriminación contra la Mujer: “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”.^{vii}

Discriminación: Se refiere a 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.

Igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, y no discriminación: Este es un principio orientador del presente procedimiento. 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 trabajadores/as involucrados/as.

Investigador/a o comisión investigadora: Persona o grupo de personas encargados/as 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.”^{viii}

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.^{ix}

SGIGC: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco de la NCh3262 y de los principios de Diversidad e Inclusión.

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.^x

7.4. Documentos de referencia

- NCh3262-2012 - Sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Política de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el marco de los principios de diversidad e inclusión.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Cámara Chilena de la Construcción A.G.
- Código de Ética y Conducta CChC.
- Reglamento del Comité de Ética y Conducta de la Cámara Chilena de la Construcción A.G.
- Reglamento Procedimiento sancionatorio en materias éticas Cámara Chilena de la Construcción A.G.
- Estatutos Cámara Chilena de la Construcción A.G.
- Procedimiento vinculación con Empresas externas y Proveedores.
- Procedimiento vinculación con Socios/as.
- Procedimiento de Tratamiento de Hallazgos del SGIGC.

- Procedimiento para el tratamiento confidencial de prácticas no equitativas y discriminatorias.
- Leyes y reglamentos de la legislación Chilena aplicables.
- Tratados y acuerdos internacionales ratificados por Chile en materia de violencia y discriminación en los espacios laborales.

El Protocolo fue elaborado en abril de 2022 y aprobado por el Comité de Ética y Conducta en sesión ordinaria realizada ese mismo mes, entrando en vigor en mayo de 2022. Esta versión fue modificada en julio de 2024, siendo aprobada por el Comité de Ética y Conducta en sesión del 05 de agosto de 2024.

Notas:

- i En el caso de denuncias de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, el plazo para remitir a la Dirección del Trabajo las conclusiones de la investigación, es de 2 días hábiles conforme a lo establecido en la ley 21.643, también denominada “Ley Karin”..
- ii Invocando causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N.º 1, N.º 5 o 7º. Para el N.º 1 aplica a) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones, la letra b) sobre conductas de acoso sexual dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación y/o f), sobre conductas de acoso laboral, indebidas de carácter grave debidamente comprobadas.
- iii Servicio Nacional de la Discapacidad, s.f.
- iv Artículo 2º del Código del Trabajo, Ley 20.005, 2005.
- v Artículo 2º del Código del Trabajo, Ley 20.607, 2012.
- vi OIT. Convenio 190 (2019) “Convenio sobre la violencia y el acoso”. (No ratificado aún por Chile)
- vii CEDAW, 1989, Artículo 1
- viii Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales.
- ix Artículo 5º Ley 20.422.
- x OIT. Convenio 190 (2019) Íbid.