



**PROTOCOLO MARCO PARA LA
PREVENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y
SEXUAL**

MASISA
Tu mundo, tu estilo

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

En coherencia con la visión, misión, atributos y principios empresariales de Masisa y el compromiso de la organización de generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos, ha iniciado un proceso de sensibilización interna en violencia, maltrato, acoso laboral y sexual laboral, y por ello ha definido como prioritario contar con un protocolo.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Establecer una herramienta que oriente y guíe la implementación de medidas preventivas y procedimiento de denuncia, investigación, sanción de dichas conductas de maltrato, acoso sexual y laboral. Cuya finalidad es propender a la prevención y erradicación de dichas conductas y generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos y demás políticas implementadas por Masisa, que se entienden formar parte integrante del presente instrumento.

TÍTULO PRIMERO

MARCO LEGAL

Se deberá incorporar por cada país la normativa sobre la que se fundamenta el protocolo y le da sustento para su implementación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se debe indicar a las personas a las cuales se les aplica el reglamento. Asimismo se recomienda por cada país ajustar las individualizaciones o denominaciones según la normativa aplicable.

Propuesta:

- A. A los trabajadores/as con contrato de trabajo indefinido como a plazo fijo.
- B. A los alumnos o alumnas en práctica en conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de aprendizaje del Código del Trabajo.

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la institución o alguna de sus unidades, sean éstas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Asimismo, se aplicará este protocolo cuando se trate de personas ajenas a la empresa que estén vinculadas en virtud de un contrato de prestación de servicio, en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo y cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso primero o las personas singularizadas en el inciso primero sean los afectados o afectadas.

TÍTULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL

Para todos los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- **Maltrato:**

- **Definición:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, grave, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.
- **Características:** Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:
 - Se presenta como una agresión grave en el tiempo.
 - La conducta puede ser evidente o silenciosa.
 - Afecta la dignidad o integridad de las personas.

- **Acoso Laboral:**

- **Definición:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador/a 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 la afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo y que no tengan el carácter de sexual. Serán consideradas especialmente conductas de acoso laboral, las situaciones que impliquen una agresión física hacia el o la trabajador/a afectada y las agresiones de carácter psicológico cualquiera sea el medio por el cual se someta tales agresiones u hostigamientos y que produzcan un menoscabo, maltrato o humillación.

- **Características:** Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:
 - La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
 - La acción puede ser evidente o silenciosa.
 - Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
 - El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
 - Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

- **Tipos de acoso laboral.**
 - **Vertical descendente:** Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su jefe o jefa.
 - **Vertical ascendente:** Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabulados para hostigar a la jefatura.
 - **Horizontal:** Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de jefatura respecto a ésta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra que no es su jefe o jefa.

- **Ejemplos de acoso laboral.** Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, las siguientes conductas:
 - Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
 - Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
 - Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros.
 - Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
 - Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
 - Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.
 - Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirse a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
 - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
 - Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
 - Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
 - Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
 - Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducir a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
 - Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
 - Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
 - Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.

- Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, whatsapp o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas
- Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona

- **Acoso sexual laboral:**

- **Definición:** Toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual laboral, entre otras, gestos, muecas, llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas o misivas personales, invitaciones que insinúen o contengan propuestas de carácter sexual, manosear, acorralar, sujetar a la persona acosada, presiones psíquicas, amenazas y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que, por cualquier medio, tienda a promover o insinuar una relación de carácter sexual.

- **Características**

Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual:** Existencia de requerimiento de carácter sexual.
- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual

responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.

- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.
 - **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.
- **Ejemplos de acoso sexual.** Las conductas y ejemplos de acoso sexual. Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de este tipo de conductas, las siguientes:
 - **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
 - **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
 - **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, 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:** Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- **Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.**
- **Comunicaciones, cartas, notas o mensajes mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos, whatsapp, u otro similar de contenido sexual y carácter ofensivo.**
- **Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.**
- **Denuncia.** Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades o por las vías oficiales correspondientes, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.
 - **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la empresa.
 - **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
 - **Afectado o Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no trabajador/a de la empresa.
 - **Plazos:** Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles. Son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

PRINCIPIOS RECTORES Y ORIENTADORES DEL PROTOCOLO

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán respetar los siguientes principios orientadores:

- A. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los trabajadores/as tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- B. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.
- C. **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen. En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo.
- D. **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.
- E. **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.
- F. **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Al aplicar alguna

sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

- G. **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la institución, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.
- H. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres o personas de diversos géneros (LGBTQ+) , que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.
- I. **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo. La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.
- J. **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en la empresa, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

TÍTULO TERCERO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir conductas o situaciones potencialmente constitutivas de maltrato, acoso laboral y sexual, Masisa establecerá las siguientes medidas:

- A. Promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- B. Se incorporará al programa de inducción vigente, todo lo pertinente al tema, con la finalidad de orientar y guiar a los trabajadores/as en materia de maltrato, acoso laboral y sexual, dando a conocer de manera explícita los valores y principios que deben respetarse en la empresa, relativo a estas materias.
- C. Difusión de los derechos de las víctimas y explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia.
- D. Talleres periódicos de formación que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual.
- E. Realizar campañas comunicacionales interna que refuercen y sensibilicen el compromiso de la organización de generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos y la erradicación de las conductas de violencia, maltrato, acoso laboral y sexual laboral al interior de la empresa.
- F. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

TÍTULO CUARTO

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE PROTECCIÓN, SANCIÓN Y DERIVACIÓN DE CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL LABORAL.

En este título existen diferencias según país, por lo que se recomienda que cada país ajuste plazos y procedimientos según normativa aplicable.

FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento tiene por finalidad establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los trabajadores y trabajadoras, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en el Marco conceptual del presente protocolo, para iniciar la intervención de la empresa a fin de resguardar la

integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

DENUNCIA

- Todo trabajador/a de la Empresa que sufra o conozca de hechos que puedan constituir maltrato, acoso sexual o laboral, tiene derecho a denunciarlos a la Gerencia General de la Empresa, Gerencia del País, a la Gerencia de Personas, Cultura y Comunicaciones, a la Gerencia Legal, Gerencia de Auditoría de la Empresa o en el canal de denuncia principios@masisa.com, especialmente habilitado para ello, o a la Inspección del Trabajo, cuando corresponda, según normativa aplicable.
- La denuncia dirigida al Gerente General, al Gerente País, al Gerente de Personas, Cultura y Comunicaciones o al Gerente Legal de Masisa, según corresponda, deberá señalar lo siguiente:

1. Fecha y lugar en que se realiza.
2. Nombre, cédula nacional de identidad del denunciante, cargo que ocupa en la empresa, y cuál es su dependencia jerárquica con el denunciado/a y firma del denunciante.

Sin perjuicio del deber de resguardo de la confidencialidad, que es propio del presente protocolo, la identificación del denunciante frente a la empresa será un requisito indispensable para la procedencia de la denuncia, toda vez que será responsabilidad de este último otorgar los antecedentes mínimos señalados. Cuando la denuncia se realice por vía electrónica, él o la denunciante deberá adjuntar el formulario o el instrumento donde conste la denuncia, firmado digitalmente o bien escaneado y firmado materialmente.

3. Individualización de quien o quienes hubieren cometido los hechos.
4. La narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron.
5. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

En caso que la denuncia no cumpla con lo prescrito anteriormente, la persona a la cual va dirigida requerirá al o a la denunciante para que, en un plazo de (número de días hábiles definido por país), subsane la omisión o complemente la información, con indicación de que, si así no lo hace, se tendrá por desistido

o desistida de su denuncia.

- Para formalizar la denuncia se utilizará el formulario digital que la empresa pondrá a disposición del o la denunciante en el portal de Masisa <https://corporativo.masisa.com/nuestra-empresa/gobierno-corporativo/canal-de-denuncia/>, el que contendrá exigencias mínimas, y será difundido y puesto a disposición de todas las personas que se desempeñen en la empresa o sean practicantes o terceros relacionados en virtud a un contrato.
- La Gerencia General de la Empresa, de Personas, Cultura y Comunicaciones y/o la Gerencia Legal, podrá **derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de (días hábiles definidos por país) contados desde la denuncia**, cuando determine que es mejor para la investigación o que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia o cuando considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el punto precedente, **deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de (días hábiles definidos por país)**, designando para este efecto una persona imparcial, interna o externa y debidamente capacitada para conocer de estas materias.
- Una vez recibida la denuncia se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar a él o los investigadores internos o externos, que tendrán **el plazo de (días hábiles definidos por país) contados desde la recepción de la misma**, para iniciar su trabajo de investigación.
- Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- El o los investigadores, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Gerencia General y/o Gerencia respectiva la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- El proceso de investigación consta por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de

los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

- En estos procedimientos no procederá la suspensión de la investigación.
- Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.
- Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador/a procederá a emitir el informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de maltrato, acoso sexual o laboral.
- El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes y las medidas o sanciones que se proponen para el caso.
- Serán consideradas como agravantes:
 - La reiteración de la conducta, entendiéndose como tal el haber sido sancionado, el denunciado/a, previamente por cualquiera de las conductas descritas en el presente protocolo.
 - La existencia de asimetría de poder entre el afectado o afectada y denunciado o denunciada.
 - La existencia de dos o más personas concertadas para cometer la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o sexual.
- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador o los investigadores, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá ser entregado a la Gerencia General y/o Gerencia País de la Empresa **a más tardar el (día hábil definido por país)**, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.
- La Gerencia General y/o Gerencia País podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente.
- Los involucrados/as podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante una presentación escrita dirigida a él o los investigadores dentro del plazo fatal de **(días hábiles definido por país)** contados desde la fecha en que se les notificó el informe.
- La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primitivo informe y notificándose a las partes en la forma señalada precedentemente.

- El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo u organismo competente de acuerdo a la normativa del país respectivo dentro de los **(días hábiles definidos por país)** siguientes de expirado el plazo de (días hábiles de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de **(días hábiles definidos por país)**.
- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo o el organismo competente de acuerdo a la normativa del país respectivo, serán consideradas por la Gerencia de la Empresa, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final de el o los investigadores/as El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo u organismo competente, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de (días hábiles definidos por país) de recibidas las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo u organismo competente, si procediera según normativa, personalmente o mediante carta certificada.
- Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de (días hábiles definidos por país) contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.
- Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el reglamento interno o cuerpo normativo pertinente.

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en cada Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, /Reglamento Interno/Reglamento/o normativa aplicable a cada país a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

SANCIONES POR MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Ajustar medidas según normativa de cada país.

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual,

atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en cada Reglamento Interno o cuerpo normativo pertinente.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

LAS EMPRESAS CONTRATISTAS/EMPRESAS SERVICIOS TRANSITORIOS

Ajustar según normativa de cada país si aplica.

Se deberá incorporar en los contratos de prestación de servicios que se celebren, la obligación para el prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados. De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho a Masisa para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

OTRAS MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL

La Gerencia de Personas, Cultura y Comunicaciones, en conjunto con la Jefatura correspondiente, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los trabajadores y trabajadoras con la finalidad de tratar estas temáticas incluyendo aquellas en materia de prevención para tutelar la dignidad e integridad psicofísica, como asimismo, aquellas medidas que impliquen prevenir y erradicar otro tipo de conductas negativas al clima laboral. Las medidas señaladas en el inciso anterior podrían decretarse exista o no de un procedimiento de investigación. En las medida que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.

DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar.

Este deber se extenderá, particularmente, respecto a la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, todo trabajador o trabajadora que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyen en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto de la investigación cuando corresponda.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIA

Ajustar cada país.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de la prohibición antes señalada, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno o cuerpo normativo pertinente.

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas en igualdad de género y ser reconocidas por los trabajadores y trabajadoras en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias.

VIGENCIA

El presente protocolo comenzará a regir a contar de Enero 2022.

Los procedimientos investigativos por maltrato, acoso laboral y acoso sexual que se hubieren

iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente protocolo continuarán sustanciándose conforme a las reglas vigentes a la fecha de su instrucción.

TÍTULO QUINTO

DISPOSICIONES FINALES

Se puede incorporar alguna norma o precisión transitoria que se estime conveniente para un mejor entendimiento o aplicación del protocolo.

RUTA DE VALIDACIÓN

Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por	Margarita Celis Rocío Labra	Jefa Gestión Social y Ambiental Jefa Desarrollo y Cultura Mesa Técnica Protocolo	Noviembre 2021
Revisado por	Paula Rodríguez	Especialista Relaciones Laborales Abogada	Noviembre 2021
Aprobado por	Zoraida Cabrera	Gerente de Personas, Cultura y Comunicaciones	Diciembre 2021
Fecha de vigencia: Enero 2022		Versión: 0	

CONTROL DE CAMBIOS

Motivo	Responsable	Fecha
Revisión e incorporación observación BID	Margarita Celis	Marzo 2022

Aprobado por: Zoraida Cabrera Gerente de Personas, Cultura y Comunicaciones	Abril 2022
Fecha de vigencia: Abril 2022	Versión: 1