

CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INSTITUTO DE LA CONSTRUCCIÓN

ÍNDICE DE CAPÍTULOS

- INTRODUCCIÓN
 - ANTECEDENTES GENERALES
1. CARTA DEL PRESIDENTE.
 2. DEBERES Y RESPONSABILIDADES.
 3. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO.
 4. CONFLICTOS DE INTERÉS.
 5. REGALOS Y OBSEQUIOS.
 6. USO DE LOS RECURSOS.
 7. INFORMACIÓN, CUIDADO, EXACTITUD, PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD.
 8. RELACIÓN CON COLABORADORES, SOCIOS Y AUTORIDADES.
 9. TRIBUNAL DE DISCIPLINA.
 10. CANAL DE DENUNCIA.

INTRODUCCIÓN

El Instituto de la Construcción, en adelante “IC”, es una Corporación de Derecho Privado sin fin de lucro, regida por la Ley N° 20.500¹ “Sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública”.

- El “Código de Ética y Conducta” ha sido elaborado por un Comité ad-hoc, liderado por el director Sergio Cavagnaro, contando con la colaboración del director Sergio Contreras y los integrantes del Tribunal de Disciplina del IC, señores Carlos Alberto Urzúa, Blas Bellolio y Rodrigo Mujica.
- La propuesta ha sido revisada y complementada por el Directorio, el Comité Ejecutivo y los Socios de la Corporación, así como por el personal de la Dirección Ejecutiva, quienes han colaborado de forma sucesiva en su redacción.

El presente “Código de Ética y Conducta” fue presentado y aprobado unánimemente por el Directorio del Instituto de la Construcción, en su sesión N° 287°, efectuada el jueves 06 de abril de 2023.

El Instituto de la Construcción debe considerar el “Código de Ética y Conducta” para cada una de sus acciones, como para sus Directores, representantes de Socios, integrantes de Comité, integrantes de Comisiones y demás instancias; como asimismo para sus trabajadores², colaboradores³ y prestadores de

¹ Ley N° 20500, publicada el 16 de febrero de 2011 y promulgada el 04 de febrero de 2011

² Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. Artículo 3°, letra b) Código del Trabajo; DFL N° 1, 31 de julio de 2002. Dirección del Trabajo, marzo 2023.

³ Colaboradores: Para efectos de este Código de Ética y Conducta, son todas aquellas personas que participan de manera voluntaria, a título personal o en representación de alguna institución, socia o no del Instituto, en Comité Técnicos, Comisión, Comité o cualquier otra instancia que el IC convoque y/o constituya.

servicios⁴; aplicando de manera irrestricta valores éticos, como el respeto a la verdad, a la libertad y dignidad de las personas, a la buena fe, a la honestidad, a la lealtad y a mantener la equidad y una relación armoniosa en sus relaciones.

⁴ Para efectos de este Código de Ética y Conducta, los prestadores de servicios son aquellas personas naturales o empresas que prestan servicios permanente o temporales al IC, tales como Contabilidad, asesor TI, empresa de Comunicaciones, etc.



ANTECEDENTES GENERALES

El Directorio del Instituto de la Construcción ha definido y aprobado, los siguientes conceptos:

PROPÓSITO:

“Generar ideas y acciones coordinadas entre el sector público, privado y la academia, para promover y acelerar el desarrollo sostenible de la Construcción, con el fin de mejorar el bienestar humano”.

VISIÓN:

“Ser el gran articulador del talento y conocimiento público y privado del ámbito de la construcción, orientado a aportar al desarrollo sostenible del país, y siempre atento al acontecer internacional, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas y las futuras generaciones”.

MISIÓN:

“Coordinar y articular esfuerzos públicos y privados para colaborar en el desarrollo de la sustentabilidad, calidad y productividad de la construcción, fomentando y proponiendo políticas, normas, documentos técnicos y mejores prácticas, mediante una gestión innovadora y en mejora continua”.

VALORES

Confianza: La gestión del IC se realiza en un ambiente de confianza y honestidad, reuniendo, reconociendo y valorando la diversidad de sus miembros, en un ambiente íntegro y respetuoso.

Colaboración: El IC es un lugar de encuentro que promueve la colaboración entre sus socios y el sector, por lo que crea espacios adecuados para ello, facilitando la relación y la comunicación entre sus miembros.

Cambio

El IC está permanentemente atento a innovar y dispuesto al cambio, en constante vigilancia técnica, siendo flexible frente a la contingencia, buscando siempre



espacios donde aportar, en mejora continua y foco en la modernización de su gestión.

Compromiso: Los miembros del IC están comprometidos con su gestión, poniendo a disposición su talento, con dedicación, calidad y altos estándares éticos, orientando las iniciativas y proyectos para promover el bienestar de las personas.

1. CARTA DEL PRESIDENTE.

Estimados miembros del Instituto de la Construcción,

Me complace anunciar la implementación de nuestro primer Código de Ética y Conducta, que establece los principios y estándares de conducta ética para todos los miembros del Instituto de la Construcción.

Tenemos la responsabilidad de mantener los más altos estándares éticos y de integridad en todas nuestras actividades, en tanto nuestro trabajo está orientado a fortalecer la colaboración y confianza entre los diversos sectores y asociaciones del sector construcción, que trabajan con dedicación, profesionalismo y generosidad al servicio de nuestra sociedad.

El Código se basa en estos principios fundamentales y establece las pautas que deben seguir todos los miembros del Instituto de la Construcción en sus actividades diarias.

Este Código describe los principios y valores fundamentales que deben guiar nuestras acciones, incluyendo la honestidad, la integridad, el respeto y la responsabilidad.

Asimismo, establece estándares específicos de comportamiento respecto a temas tales como la protección de la propiedad intelectual, el respeto a la diversidad, género e inclusión, la prevención del acoso y la discriminación, y la promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Por medio de su implementación, estamos demostrando nuestro compromiso con la excelencia y la integridad en todas nuestras actividades.



Espero que el presente Código de Ética y Conducta sea un instrumento que ayude a fortalecer la confianza de la sociedad en nuestro sector y promueva un entorno de trabajo justo, seguro y ético para todos.

Por esta razón, invito a miembros y colaboradores del Instituto a leerlo, comprenderlo y hacerlo parte su quehacer diario.

De antemano agradezco su compromiso para la consolidación de un Instituto de la Construcción, cada vez más íntegro, transparente y orientado al servicio y la colaboración, en base a valores sólidos.

Atentamente,

Ricardo Fernández O.
Presidente
Instituto de la Construcción

2. DEBERES Y RESPONSABILIDADES.

Este Código de Ética y Conducta rige para directores, representantes de Socios, integrantes de Comité, integrantes de Comisiones y demás instancias, como asimismo para sus trabajadores, colaboradores y prestadores de servicio, quienes deberán conocerlo, aplicarlo y respetarlo, actuando con integridad, en el desarrollo de sus tareas y en la ejecución de sus actividades diarias.

Con esta finalidad, el IC difundirá este documento con su contenido y alcance, a todos a quienes afecta, por todos los medios que disponga.

Es de responsabilidad de cada director, representante de Socio, integrante de Comité, integrante de Comisiones y demás instancias, como asimismo de cada trabajador, colaborador y prestador de servicio, consultar al Comité Ejecutivo -en adelante CE- del IC, en caso de duda o controversia en su aplicación, así como denunciar cualquier evento que considere una falta o incumplimiento, tanto a lo establecido en el Estatuto del IC, como en el presente Código.

Las denuncias se harán directamente al Tribunal de Disciplina, través de los conductos que se establezcan, pudiendo efectuarse de manera anónima o conocida.

Cada uno de los trabajadores que tenga personas a su cargo prestará atención al comportamiento de quien esté bajo su dirección, responsabilidad laboral o cargo, previniendo situaciones no acordes al presente Código de Ética y Conducta.

A su vez, todo director y representante de socio deberá observar las pautas establecidas en este Código, y tenerlas presente en toda interacción con los trabajadores y colaboradores del IC, y con el resto de los directores y representantes de socio.

El incumplimiento de las disposiciones incluidas en este Código de Ética y Conducta podrá derivar en sanciones estipuladas por el Tribunal de Disciplina, en el Reglamento elaborado y aprobado por el Directorio, para estos efectos.

3. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO.

En el marco del ordenamiento jurídico vigente en Chile, el respeto a la legalidad vigente es obligatorio. Por ello, tanto el Directorio del IC como su Administración, son responsables de conocer, cumplir y revisar periódicamente la legislación vigente.

En este contexto el IC considera particularmente relevantes los siguientes documentos, instrumentos, principios y normativas las cuales deben acatar sus directores, representantes de socio, trabajadores y colaboradores:

- **Estatuto y Reglamentos del IC**

El IC, es una Corporación de Derecho Privado cuya organización y funcionamiento se rige por la Ley N° 20500 de 2011, su reglamento y las disposiciones consignadas en sus Estatutos.

Los directores, representantes de Socio, trabajadores y colaboradores del IC, deberán conocer y cumplir los Estatutos y sus reglamentos en toda la extensión de sus acciones.

- **Libre Competencia.**

Los directores, representantes de Socio, trabajadores y colaboradores del IC deberán dar estricto cumplimiento a la normativa sobre libre competencia.

Para lograr lo anterior, es necesario que las personas antes mencionadas conozcan y respeten el régimen general sobre libre competencia y sus infracciones.

- **Ley de Lobby y Gestiones que Representen Intereses Particulares.**

El IC, difundirá periódicamente entre sus directores, representantes de Socio, trabajadores y colaboradores del IC, el alcance de la Ley de Lobby y Gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios públicos.

Es deber de los directores, representantes de Socio, trabajadores y colaboradores del IC, cumplir las obligaciones y deberes de esta Ley, su Reglamento y la normativa relacionada.

4. CONFLICTO DE INTERÉS.

En el ejercicio de las funciones que ejerza cada director, representantes de Socio, trabajador y colaborador del IC, debe actuarse en todo momento con probidad y transparencia.

Es por ello que las acciones que se ejecuten y las decisiones que se adopten deben estar orientadas a las responsabilidades y deberes que todos tienen para con el IC, y no a privilegiar intereses particulares ni a buscar el propio beneficio, respetando en todo momento la normativa vigente.

Existirá un conflicto de interés cuando un director, representante de socio, trabajador o colaborador, así como los miembros de sus familias o terceros relacionados, se vean directa o indirectamente beneficiados por un tercero, así como también, aquellas situaciones que impliquen la posibilidad de beneficiar a otro, en el marco de los roles que cada uno desempeña, en desmedro del interés del IC, tales como asesorías, negociaciones u otras acciones que puedan constituir un trato preferencial real o aparente, particularmente cuando la relación con la contraparte haga presumir falta de independencia o imparcialidad. Lo mismo ocurrirá cuando exista cualquier relación financiera, familiar o afectiva con proveedores, asesores o terceras partes.

Cuando exista un asunto que implique un conflicto de interés o pueda dar la apariencia de uno, el trabajador o autoridad del IC involucrada, deberá estar atento a este tipo de situaciones y revelarla oportunamente a su superior jerárquico o autoridad superior del IC, y deberá abstenerse de continuar participando en la situación de que se trate. El superior jerárquico, si así lo amerita, consultará al director ejecutivo por las medidas para resolver el potencial conflicto de interés.

El IC reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a realizar actividades ajenas a la Corporación, sean estas de carácter financiero, comercial, académico, o de otro tipo, siempre y cuando dichas actividades no contravengan la normativa legal ni interfieran o estén en conflicto con el cabal cumplimiento de sus deberes para con el IC, así como no impliquen un daño o uso indebido del nombre, crédito,



reputación, bienes, marcas, relaciones, influencia, información confidencial, u otros activos o recursos del IC.

5. REGALOS Y OBSEQUIOS.

Los directores, representantes de Socio y trabajadores del IC no pueden aceptar u ofrecer, en forma directa o indirecta, favores comerciales, regalos, servicios, pagos, privilegios o tratamientos especiales, de parte de proveedores, funcionarios públicos o terceras partes, que puedan ser considerados ilegítimos por estar destinados a influir en las decisiones facilitar servicios o beneficiar a terceras personas, y/o excedan en su valor comercial de 3 UF o de USD 100.-

De recibirse regalos, servicios, pagos, privilegios o tratamientos especiales que superen los montos señalados precedentemente, éstos deberán ser declarados al Comité Ejecutivo, instancia que tomará a la decisión sobre el destino de éstos.

Cualquier duda o excepción deberá despejarla o autorizarla el Comité Ejecutivo.

6. USO DE LOS RECURSOS.

Son bienes de propiedad del IC todos aquellos materiales, herramientas, servicios, artículos de oficina, instalaciones, equipos tecnológicos, software, etcétera, que el Instituto pone a disposición de directores, representantes de Socios, trabajadores y colaboradores.

Estos bienes tienen por objeto que los directores, representantes de Socios, trabajadores y colaboradores dispongan de los medios que les permitan cumplir las funciones inherentes a sus cargos y labores, estando prohibido su uso fuera del contexto del IC, lo que se considerará uso indebido.

Los trabajadores deberán utilizar los bienes del IC de manera eficiente y sin desperdicio, empleando un criterio de austeridad en su uso y disposición, siendo responsables de los bienes que estén bajo su control, razón la cuál, deberán resguardarlos de posibles daños, uso indebido, pérdidas, hurtos o robos.

El IC no tolerará el robo, hurto, fraude u otro delito similar, en ninguna circunstancia.

La asignación para viajes y gastos de representación entregados por el IC deberán ser utilizados de manera apropiada, reportándolos con los debidos respaldos, de manera exacta, completa y fidedigna.

El uso de los activos de la organización vinculado a temas informáticos considera:

- Programas computacionales: se deberán respetar los derechos de autor, no estando permitida la copia, instalación o el uso de estos sin pago de licencias, las que deberán ser solicitadas por los trabajadores al director ejecutivo, en caso de que sus funciones lo ameriten.
- Las claves o contraseñas requeridas en el desarrollo del trabajo son de uso personal e intransferible.

7. INFORMACIÓN, CUIDADO, EXACTITUD, PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD.

El Instituto no debe divulgar y debe tomar medidas para evitar la filtración de información privilegiada y/o confidencial a personas no autorizadas, en cumplimiento con lo señalado en las leyes que regulan el deber de confidencialidad.

Los trabajadores del IC deberán emplear el máximo cuidado y diligencia para asegurarse que todas las informaciones que preparen o entreguen, en especial las que se presentan al Directorio, comités, comisiones u otras instancias, y las que se divulguen al público, sean completas, veraces y oportunas.

Será responsabilidad de cada trabajador proporcionar toda la información de manera clara y transparente. Sin perjuicio de lo anterior, la entrega de información a las autoridades deberá hacerse a través de la Dirección Ejecutiva.

Toda información sensible y/o privilegiada que se genere en el IC así como todos los informes, análisis o creaciones de cualquier tipo que se hubieren desarrollado por conocimientos adquiridos en la organización y con los medios proporcionados por ésta se constituyen en propiedad intelectual del IC, y no deberá ser divulgada sin autorización o ser divulgada o utilizada indebidamente. Aunque la información se traslade física o electrónicamente fuera del lugar y/o equipo de trabajo del trabajador, seguirá siendo propiedad del IC y por tanto existe el deber de proteger su confidencialidad.

Cuando el traslado de la información del IC sea efectuado por el trabajador o directores, representantes de socios y colaboradores para fines legítimos y en el mejor interés de la organización, deberá procurar protegerla y eliminarla de los computadores o equipos que no son de IC, una vez que termine de utilizarla.

Es información confidencial aquella de propiedad del IC, o que sea de su conocimiento, que no es pública y cuya divulgación a terceros está prohibida o restringida. La información confidencial podrá incluir nombre y datos de

proveedores o socios, datos financieros, estrategias, contratos, estudios o reportes que no han sido divulgados al público en general.

No se debe hacer ningún comentario, incluyendo en medios familiares o en redes sociales, sobre las actividades que se llevan a cabo dentro del IC, que tengan carácter de confidencial.

Se prohibirá a los directores, representantes de Socio y trabajadores del IC divulgar información confidencial a personas o instituciones ajenas a la organización o a socios no autorizados para acceder a dicha información. También se les prohibirá reproducir, distribuir o mostrar información mediante medios impresos o electrónicos, como redes sociales, blogs, sitios web u otros medios donde el acceso es público y abierto. Sin embargo, esta prohibición no se aplicará cuando la información deba ser informada a una autoridad en conformidad con las normas legales o reglamentarias aplicables.

También se exceptúa el caso de información del socio a la entidad que representa o que haya sido autorizado por el director ejecutivo o el presidente del Directorio.

Las personas autorizadas para emitir declaraciones y/o publicaciones en cualquier medio de comunicación y redes sociales, en asuntos relacionados al quehacer del IC, deberán respetar sus valores y principios y mantener una conducta acorde con la ética y principios que rigen el actuar del IC.

8. EN RELACIÓN CON COLABORADORES, SOCIOS Y AUTORIDADES.

EL IC valora y reconoce la cooperación, colaboración y el trabajo en equipo, y respeta el aporte de los trabajadores, sus derechos y responsabilidades.

El IC reconoce y respalda los derechos de los trabajadores, entre otros, a la capacitación, a la promoción interna en base a criterios objetivos, a la no discriminación por género u orientación sexual, a la integridad física y psicológica, a la seguridad e higiene en el trabajo, al respeto a su salud emocional e intimidad, y a compatibilizar la vida familiar y la laboral.

Asimismo, los trabajadores tendrán también deberes correlativos a sus derechos, entre ellos: la lealtad hacia la organización, el cumplimiento oportuno de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, y las medidas de orden, higiene y seguridad que se adopten, cumpliendo las órdenes e instrucciones de su jefe directo en el ejercicio regular de sus facultades con buena fe y diligencia.

El IC no tolerará ninguna forma de discriminación arbitraria por motivos de edad, género, identidad u orientación sexual, nacionalidad, color, ideología, religión o condición de discapacidad, ni admite entre sus trabajadores, colaboradores, directores y representantes de socios, actuaciones que puedan significar trato discriminatorio.

El IC respeta a cabalidad los derechos humanos de sus trabajadores, directores representantes de socios y colaboradores y prestadores de servicios.

Los trabajadores del IC que desempeñan funciones directivas, ejecutivas o de jefatura, no adoptarán conductas abusivas con sus subalternos, y estos a su vez, deberán emplear un trato cordial y no abusivo para con su jefatura y sus pares.

El IC insta y promueve que sus trabajadores, directores, representantes de socios, colaboradores y prestadores de servicios usen un trato amable, cordial, respetuoso y cortés entre ellos, facilitando y promoviendo un buen ambiente de trabajo y un buen servicio. Esto significa que no será tolerado un lenguaje inapropiado, gestos agresivos, amenazas de violencia, violencia física ni

psicológica u otra conducta que genere ambiente hostil en el trabajo y la convivencia.

- **Acoso laboral, acoso sexual.**

El IC proveerá un ambiente de trabajo no discriminatorio y libre de cualquier tipo de acoso, en especial de carácter laboral y sexual, de parte de cualquier miembro del IC, esto es trabajadores, directores, representantes de socios, colaboradores y prestadores de servicios.

Asimismo, no se aceptarán comentarios que descalifiquen, insulten, menosprecien o agraven a otras personas, sean estos compañeros de trabajo, proveedores, socios o personas de trato habitual o esporádico.

- **Relaciones entre trabajadores, colaboradores y socios.**

Todos los trabajadores del IC deberán tener un trato respetuoso y cordial con los directores, representantes de socios, colaboradores y prestadores de servicios, en concordancia con lo estipulado en el presente Código de Ética y Conducta.

A su vez, los directores y representantes de socio deberán tener el mismo trato, respetuoso y cordial, en su interacción con los trabajadores del IC y con otros socios.

El IC promoverá y participará en instancias de camaradería y esparcimiento, en las cuales se mantendrá un comportamiento acorde a las conductas descritas anteriormente.

El IC dispondrá de lineamientos para la investigación y sanción de situaciones que transgredan el presente Código de Ética y Conducta, los cuales están previstos en el Reglamento del Tribunal de Disciplina elaborado para estos efectos.

9. TRIBUNAL DE DISCIPLINA.

El IC contempla en sus Estatutos la existencia y operación de un Tribunal de Disciplina, organismo que tiene un reglamento que establece los procedimientos y gestión para llevar a cabo denuncias sobre faltas a la ética y buenas conductas señaladas en este Código.

Sus principales funciones son las siguientes:

- Resolver las consultas que se generen sobre su interpretación y aplicación, de manera justa, transparente e imparcial.
- Recibir y coordinar las acciones a seguir para la investigación de las denuncias fundadas recibidas por los canales establecidos por el IC, respetando los derechos de los directores, representantes de socios, trabajadores, colaboradores y terceras partes, entre los cuales se encuentran el derecho a ser escuchados, así como a defenderse adecuadamente y a que la resolución adoptada en su contra sea fundada.
- Sesionar cada vez que se estime necesario, generando un acta de las materias tratadas y de las personas asistentes.
- Informar el resultado de las investigaciones y resolución de los casos al CE.
- Informar el resultado de la investigación y resolución de los casos al o los denunciantes y denunciados, una vez terminado proceso.

10.CANAL DE DENUNCIA.

Con el fin de poder hacer efectivas las denuncias – anónimas o no- en contra de directores, representantes de Socio, trabajadores y colaboradores, ante cualquier hecho, conducta o circunstancia que pueda considerarse una infracción a este Código, se dispondrá de un Canal de Denuncias para estos fines.

Este canal se encontrará disponible en el sitio web del IC para garantizar el acceso fácil y seguro a cualquier persona que quiera informar sobre una posible infracción.

Es fundamental que el canal denuncia asegurará la confidencialidad de la información, protegiendo a denunciantes ante posibles represalias.

12.05.23