



Código de
Conducta y Ética
ILC
2024



“Ser líderes en la construcción de **valor social y económico**, que mejore la **calidad de vida** de las personas”

1. PRINCIPIOS Y GUÍAS

En Inversiones La Construcción S.A. (en adelante e indistintamente "ILC" o la "Compañía"), mantenemos nuestro compromiso al más alto nivel de transparencia en la realización de transacciones y negocios. La honestidad y la ética siguen siendo elementos centrales en la forma en que llevamos a cabo nuestras operaciones.

Es crucial obrar con absoluta honestidad para preservar un entorno laboral digno y consolidar la confianza de nuestros accionistas, clientes, proveedores, acreedores y demás stakeholders. Mantener y fomentar un ambiente transparente en la conducción de negocios sigue siendo nuestra principal meta.

La Compañía reafirma su compromiso de actuar con honestidad e integridad en todas sus operaciones, y continuará desarrollando sus actividades de conformidad con los principios establecidos en este Código.

Todos los colaboradores de ILC, desde los miembros de su Directorio, Gerentes y empleados, siguen siendo responsables de cumplir con estas normas.



1. PRINCIPIOS Y GUÍAS

La versión actualizada de nuestro Código de Conducta y Ética -que considera las nuevas reglas incorporadas por la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos -incluye pautas claras sobre responsabilidades individuales y entre miembros de igual nivel, así como responsabilidades para nuestros empleados, colaboradores y stakeholders. Esto abarca:

- a) El cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos.
- b) La protección de la información confidencial de ILC y de nuestros clientes (incluyendo las normas sobre el uso de la información privilegiada).
- c) La protección y uso adecuado de los bienes de ILC.
- d) El tratamiento con respecto a los empleados de ILC.
- e) El promover que el contenido de los Reportes Financieros y otras comunicaciones públicas sea exacto, oportuno y comprensible.
- f) El estímulo a la presentación de Informes sobre cualquier comportamiento ilícito o no ético



2. RESPONSABILIDAD

Cada empleado de ILC se compromete a revisar y cumplir este Código, así como todas las leyes pertinentes, políticas y directrices adoptadas por el Directorio. El incumplimiento puede conllevar responsabilidades civiles o penales tanto respecto de ellos como de ILC, y dar lugar a acciones disciplinarias, incluida la posible desvinculación laboral.

Los empleados de ILC solo actuarán en nombre de la empresa en situaciones para las cuales tengan poder o autorización, ya sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa. Deberán abstenerse de actuar en nombre de ILC sin autorización, dejando claro que están actuando a título personal en ese caso.

Ejemplos de estas situaciones incluyen adhesiones a campañas políticas, emisión de opiniones en medios públicos, participación en actividades de organizaciones sociales y comunitarias, donaciones, presentación de solicitudes a las autoridades, entre otros. Se debe tener especial cuidado al relacionarse con funcionarios públicos y autoridades, asegurándose de que estén dentro de sus atribuciones al interactuar en representación de ILC y de cumplir con las demás exigencias establecidas en la Política de Relación con Funcionarios Públicos. Además, se debe evitar el uso de papelería, timbres de ILC u otros materiales para comunicarse a título personal, ya que esto podría dar la apariencia de que la comunicación es oficial de ILC, pudiendo ésta ser considerada responsable de su contenido.

Es fundamental tener presente que, en materia penal, según las Leyes N° 20.393 y N° 21.595, existen delitos que generan responsabilidad penal para las personas jurídicas como lo es ILC. Con la legislación actualizada, la responsabilidad penal de una empresa se configura sin la necesidad de que el delito se cometa en beneficio directo de la Compañía. Basta con que la conducta ilícita ocurra en el contexto de las operaciones de la empresa, ya sea ejecutada por una persona natural que ocupe un cargo, función o posición en la organización, o que preste servicios gestionando asuntos en su nombre ante terceros, con o sin representación.

2. RESPONSABILIDAD

a) Responsabilidad con Stakeholders:

ILC se compromete a satisfacer a sus Stakeholders (ej. empleados, accionistas, clientes, proveedores, Gobierno, comunidades) mediante el respeto a sus derechos y la búsqueda constante de soluciones alineadas con los objetivos de desarrollo y rentabilidad de la Compañía. Para preservar la confianza de los Stakeholders, ILC establecerá una política firme tratando la información comercial con los más altos estándares de confidencialidad. La revelación no autorizada de esta información podría resultar en responsabilidad penal tanto para la persona que la revele como para ILC. La divulgación solo ocurrirá con el consentimiento expreso de los Stakeholders, o casos en que exista una obligación legal. Este compromiso perdura más allá de las relaciones laborales o comerciales, destacando la importancia de respetar la confidencialidad de los secretos comerciales.

b) Relación con proveedores:

La relación entre las personas de ILC y los proveedores se basa en la independencia y exclusividad hacia los intereses de la Compañía, priorizando criterios éticos, técnicos y profesionales en la elección y contratación de proveedores. Se enfatiza la transparencia en los procedimientos de selección y la prohibición de participar en negociaciones con empresas que planteen dudas sobre su probidad. En efecto, el Código Penal de Chile establece sanciones para aquellos que busquen beneficios para favorecer contrataciones, destacando la importancia de mantener la ética y la integridad en las relaciones comerciales para prevenir prácticas ilícitas entre particulares. Estos temas están especialmente tratados en la Política de Relaciones con Proveedores de ILC.

3. OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE INFRACCIONES

Todos los empleados de ILC tienen la responsabilidad de informar de buena fe sobre cualquier conducta que puedan percibir como una violación de las leyes, del Código de Conducta y Ética, del Modelo de Prevención del Delito de ILC (en adelante, "MPD") o de cualquiera de sus Políticas o Protocolos internos. Específicamente, las violaciones, abarcan conceptos como la falta de integridad de registros contables, fraude financiero, corrupción y cohecho, manipulación bursátil, delitos tributarios e informáticos, seguridad de la información o cualquier otro comportamiento contrario a la ética.

Las denuncias serán tratadas con absoluta confidencialidad y protegiendo el anonimato del denunciante.

ILC no tolerará discriminación ni represalias contra empleados que, de buena fe, informen sobre infracciones reales o sospechosas. Los denunciantes que identifiquen situaciones irregulares de acuerdo con lo establecido en este Código de Conducta y Ética, el MPD, leyes, reglamentos, políticas, procedimientos y normas internas y externas, entre otros, podrán hacerlo por medio de la comunicación directa con su superior jerárquico, o bien a través de las siguientes vías:

- a) Correo electrónico dirigido al Encargado de Prevención del Delito de ILC (denuncias@ilcinversiones.cl)
- b) Comunicaciones escritas dirigidas al Encargado de Prevención del Delito de ILC. (En las oficinas de la sociedad en Av. Apoquindo 6750, Piso 20)
- c) Comunicaciones escritas dirigidas al Comité de Directores de ILC. (En las oficinas de la sociedad en Av. Apoquindo 6750, Piso 20)
- d) Formulario de denuncias disponible en la página web corporativa ([URL: http://www.ilcinversiones.cl/Spanish/contacto/canal-dedenuncias/default.aspx](http://www.ilcinversiones.cl/Spanish/contacto/canal-dedenuncias/default.aspx))

Asimismo, los Stakeholders podrán usar cualquier de estos medios para efectuar las denuncias que consideren pertinentes.

Mayor información sobre las denuncias y su procedimiento de investigación se contienen en el Procedimiento de Denuncia e Investigación de ILC.

4. TRATAMIENTO RESPECTO A LOS EMPLEADOS DE ILC

Cada empleado de ILC desempeñará sus funciones en un entorno que garantice pleno respeto a sus derechos humanos básicos, asegurando que no se le someta a ningún tipo de sufrimiento, vejación ni hostigamiento físico o mental en el contexto de sus labores.

En ningún caso se permitirá la discriminación arbitraria o basada en razones no objetivas, incluyendo, pero no limitado a, motivos relacionados con la edad, raza, género, religión, orientación sexual, estado civil, maternidad, opinión política, procedencia étnica o sindicalización de una persona, entre otros.

Todos los empleados de ILC deben estar plenamente informados sobre los términos y condiciones de su empleo. La empresa fomenta, respeta y cumple con las normas de salud y seguridad en el entorno laboral, tomando las medidas necesarias para asegurar que los colaboradores desarrollen sus labores en condiciones seguras. Esto incluye aspectos como la contaminación acústica, temperatura, ventilación, iluminación y la calidad de las instalaciones sanitarias, entre otros. ILC promueve una actitud positiva hacia la salud, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

En relación con las normas de seguridad, la Compañía cumple con la normativa de salud y seguridad ocupacional, fomenta un ambiente de cuidado personal y de todos los colaboradores, incentiva los canales necesarios para la comunicación y denuncia de cualquier riesgo laboral, y prohíbe trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas, considerándolos como riesgos fundamentales a abordar.

5. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS

ILC y sus empleados deberán cumplir con todas las leyes y regulaciones pertinentes a su giro comercial. La empresa reconoce la complejidad del entorno normativo y requiere que sus empleados busquen el asesoramiento adecuado para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales mínimas aplicables a sus funciones. Este compromiso se extiende a diversas áreas, abarcando desde transacciones comerciales hasta principios contables y la gestión de información privilegiada.

En concordancia con estos principios, ILC mantiene vigente un Modelo de Prevención de Delitos de la Ley N° 20.393. Este Modelo, dentro del cual se encuentra el presente Código de Conducta y Ética, abarca documentos, Protocolos, Políticas y Procedimientos corporativos destinados a prevenir la comisión de los delitos establecidos por las leyes, especialmente las N° 20.393 y 21.595.

Es de vital importancia que todos los miembros de ILC interioricen que las conductas ilícitas llevadas a cabo por personas naturales en el contexto de las operaciones de la empresa, puede tener consecuencias penales tanto para la persona natural como para la Organización.



5. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS

En línea con la normativa vigente, la Empresa lleva a cabo programas periódicos de difusión y capacitación orientados a comprender y detectar los riesgos vinculados a la prevención de delitos comprendidos en las Leyes N° 20.393 y 21.595. Asimismo, se busca profundizar en la comprensión de las normas legales que rigen esta materia, exigiendo su cumplimiento a todos los miembros de la Organización, incluidos Directores, Gerentes, trabajadores y personas relacionadas, independientemente de su relación contractual temporal con la Empresa.

Este enfoque integral refleja el compromiso de ILC no solo con el cumplimiento de las leyes y regulaciones existentes, sino también con la anticipación y enfoque proactivo en la gestión de riesgos de delitos económicos en el desarrollo de sus operaciones.



6. CONFLICTOS DE INTERÉS, REGALOS Y SOBORNOS

En el ejercicio de sus funciones comerciales y financieras, los empleados de ILC deben tomar decisiones basadas en los mejores intereses de la Compañía, evitando cualquier influencia de consideraciones personales o relaciones.

Se considera un **conflicto de intereses** cuando los intereses personales interfieren con el juicio independiente de un empleado, afectando los mejores intereses de ILC. Es imperativo evitar situaciones en las que los intereses personales entren en conflicto con los de la Compañía.

A continuación, se presentan ejemplos que requieren especial atención:

- a) **Oportunidades de Negocio:** Ningún empleado o colaborador de ILC podrá ofrecer beneficios económicos a funcionarios públicos nacionales o extranjeros con el fin de obtener o mantener negocios o ventajas en transacciones. La identificación de actividades y negocios de mayor riesgo, como la relación con fiscalizadores, la aceptación y mantenimiento de proveedores y clientes con perfiles de riesgo, así como la administración de sociedades con accionistas minoritarios, resalta la necesidad de una vigilancia constante para prevenir delitos económicos y garantizar el cumplimiento de las leyes vigentes. Un mayor desarrollo de estos temas se realiza en la Política de Conflictos de Interés y en la Política de Relación con Funcionarios Públicos.
- b) **Regalos, Beneficios, Reembolsos y Actividades de Representación:** Los empleados de ILC tienen prohibido ofrecer o aceptar regalos, beneficios, reembolsos o compensaciones en el curso de actividades de representación, ya que esto podría comprometer la ética interna y contravenir las normativas legales que rigen la conducta de los empleados. Desde 2019, se ha implementado el Procedimiento de Declaración de Regalos en ILC para gestionar la entrega y recepción de regalos, proporcionando pautas y obligaciones a los empleados. Cabe destacar que no se permitirá la aceptación o entrega de regalos a funcionarios públicos, ya sean nacionales o extranjeros. No obstante, se permite la aceptación o entrega de regalos a stakeholders y/o proveedores, siempre que estas acciones se interpreten como gestos de cortesía, comerciales o de marketing, y no como incentivos.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS, REGALOS Y SOBORNOS

Los regalos relacionados con estas interacciones tienen un límite de hasta USD 100, y cualquier regalo entre USD 15 y USD 100, debe ser registrado en el libro de recepción de regalos (la valorización la efectúa el área de Contraloría). En caso de regalos que no sean de carácter institucional o corporativo, se requiere autorización según el Procedimiento de Declaración de Regalos de ILC. Ante cualquier duda sobre estos temas, se aconseja consultar con el Encargado de Prevención de Delitos.

c) **Corrupción, Soborno y Cohecho:** Se prohíbe a los empleados y representantes de ILC relacionarse directa o indirectamente con la Compañía y demandar, aceptar, ofrecer o dar sobornos, cohechos u otros beneficios ilegales o no éticos que puedan constituir delitos de cohecho o corrupción. Cualquier oferta o propuesta de este tipo debe informarse de inmediato al Encargado de Prevención de Delitos, haciendo uso de los canales de denuncias establecidos. Cada funcionario de la ILC tiene la responsabilidad de comunicarse con el Encargado de Prevención de Delitos antes de llevar a cabo cualquier gasto relacionado con funcionarios públicos nacionales o extranjeros, así como con Personas Políticamente Expuestas (PEP). Los ejemplos de estos gastos abarcan viajes, comidas, alojamiento, eventos, invitaciones y cualquier desembolso con un propósito promocional o de marketing. Estos desembolsos deben limitarse en número y no considerarse excesivos. Previo a la realización de estos gastos, el funcionario correspondiente debe obtener la aprobación tanto de los Asesores Legales Externos como del Encargado de Prevención de Delitos. Para dicho fin se deben completar el Formulario de Conflicto de Interés y PEP de la Compañía.

Un mayor desarrollo de estos temas se realiza en la Política de Relación con Funcionarios Públicos.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS, REGALOS Y SOBORNOS

Gestión de situaciones de Conflictos de Interés.

ILC requiere que todos los empleados informen sobre situaciones o transacciones que puedan dar lugar a un [conflicto de interés](#). Si se sospecha de la posibilidad de estar involucrado en una transacción conflictiva, se debe informar al Encargado de Prevención de Delitos, que ayudará a determinar la existencia del conflicto y, en caso afirmativo, a encontrar una solución adecuada. Como parte de este proceso, se solicita a cada empleado completar el Formulario de Declaración de Conflicto de Interés. Este Formulario recopila información detallada, incluyendo posibles vínculos familiares con la Organización, servicios prestados, recepción de obsequios, y participación en proyectos que puedan generar conflictos de interés. La certificación al final del Formulario confirma la veracidad de las respuestas y el compromiso del empleado de informar inmediatamente cualquier situación adicional que pueda surgir durante el ejercicio de sus funciones.

Dicho Formulario deberá ser actualizado por cada colaborador, ante cualquier sospecha de un posible conflicto de interés.

7. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DE ILC

ILC tiene dominio sobre una amplia diversidad de bienes, incluyendo bienes físicos, información valiosa y propiedad intelectual. La gestión de información propia incluye datos financieros, estratégicos y de recursos humanos. Es esencial que cada empleado reconozca la importancia de proteger estos activos, contribuyendo así a la seguridad y el éxito continuo de la Compañía.

- a) **Propiedad intelectual:** Cada empleado, al contribuir a la creación de propiedad intelectual en el curso de sus responsabilidades laborales, participa en la transferencia legal de estos derechos a ILC. Esta transferencia es vital para mantener la integridad y competitividad de la Empresa en el mercado.
- b) **Uso de los sistemas de Comunicaciones de ILC:** Los sistemas de comunicaciones de ILC, que abarcan desde la Intranet hasta las conexiones a Internet, se han diseñado para facilitar eficientemente las operaciones comerciales. Estos sistemas son herramientas fundamentales para llevar a cabo transacciones, comunicaciones internas y externas, así como para acceder a recursos necesarios para el desempeño de las operaciones de la Compañía. Es esencial que cada empleado utilice estos sistemas de manera responsable y exclusivamente para fines autorizados, siguiendo las políticas establecidas por la Administración.
- c) **Cuando se deja de trabajar en ILC:** Al finalizar la relación laboral con ILC, cada empleado está obligado a devolver todos los bienes asignados durante su empleo. Esto incluye documentación, dispositivos electrónicos, tarjetas de acceso y cualquier otro medio que contenga información propiedad de la Compañía. Este proceso de devolución no solo cumple con las políticas internas de la Empresa, sino que también garantiza la seguridad de la información y preserva la confidencialidad de los datos de la Empresa.

8. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE ILC Y DE TERCEROS

Los colaboradores de ILC poseen acceso a información interna y de terceros, abarcando aspectos financieros, planes de negocios, detalles técnicos y más.

Se enfatiza la prohibición absoluta del acceso, uso o divulgación no autorizados de esa información, ya que ello podría ocasionar perjuicios tanto a ILC como a terceros.

Los empleados de ILC tienen la responsabilidad de no utilizar información confidencial en beneficio personal, preservando la integridad y confidencialidad de los datos.

Ante la detección de cualquier tratamiento indebido o uso inapropiado de información confidencial, se requiere una notificación inmediata a los niveles gerenciales correspondientes, asegurando una pronta acción correctiva.

Se prohíbe el almacenamiento de información de ILC en dispositivos personales. En situaciones donde sea necesario transportar información fuera de las instalaciones para actividades laborales, se deberá devolver la información una vez concluidas las tareas asignadas. Queda expresamente prohibido guardar información en domicilios particulares u otros lugares no autorizados.



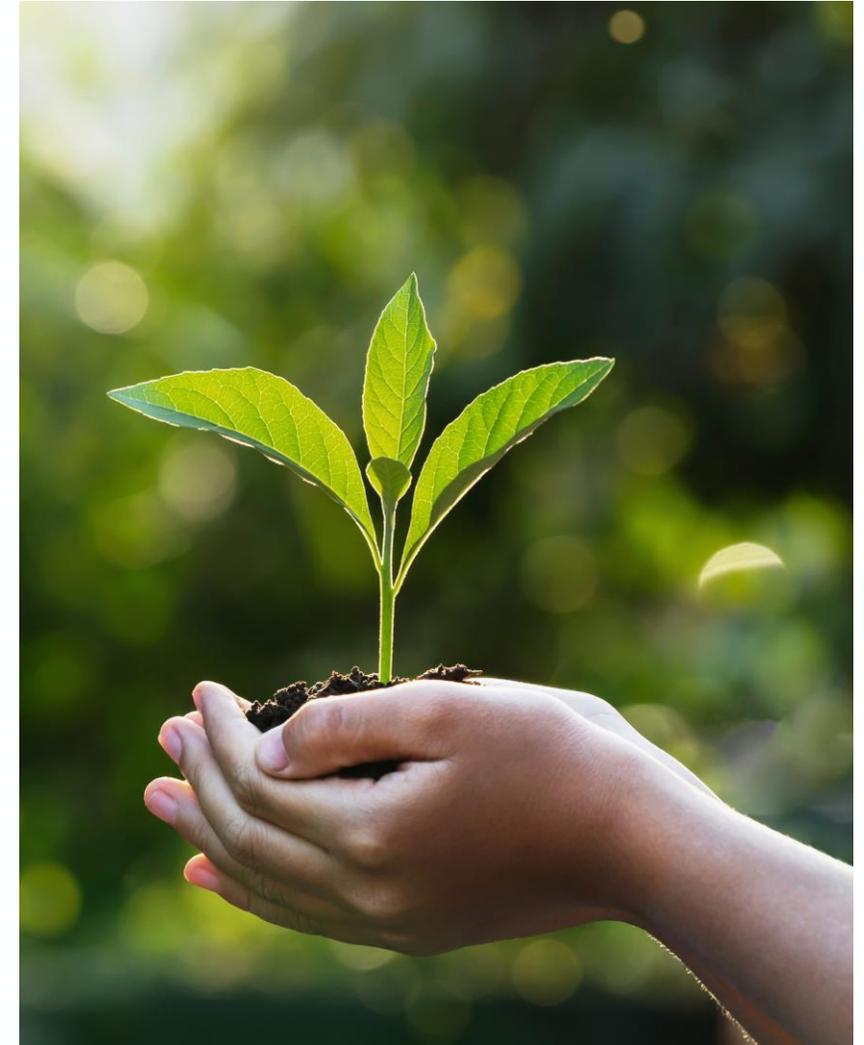
9. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y EMPRESARIAL

ILC y cada uno de sus miembros están comprometidos de manera permanente, activa y responsable en la integración de prácticas ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en todas sus operaciones. La Compañía considera, en su actuar, los aspectos ambientales de las áreas donde tiene presencia, adoptando códigos de buenas prácticas, valores y compromisos alineados con los principios ESG.

Dentro de las políticas de la Compañía, se contempla el cumplimiento de las exigencias legales, en particular, las normativas ambientales vigentes y la aplicación de estándares de responsabilidad en aquellos casos en los que no existan leyes o reglamentos específicos al respecto.

Cada individuo que forma parte de ILC debe internalizar en sus acciones diarias una actitud de protección y conservación del medio ambiente. Se espera que en sus actividades minimicen los impactos ambientales y se adhieran al cumplimiento cabal de la legislación vigente y las normas internas de ILC en relación con el medio ambiente.

La política de ILC consiste en no asumir riesgos ambientales mayores a los expresamente autorizados por las leyes, reglamentos y normativas internas de la Compañía, incluso si ello pudiera implicar renunciar a beneficios económicos o reducción de costos. Aquellas personas de ILC que durante el ejercicio de sus labores se enfrenten a contingencias relacionadas con situaciones señaladas, deben ajustarse a esta política y, en caso de dudas, consultar al Gerente responsable de las operaciones y, en última instancia, al Comité o Consejo de Ética (cuyas funciones son ejercidas por el Comité de Directores de ILC).



10. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA

La Ley N° 20.393 establece los delitos que acarrearán responsabilidad penal para las personas jurídicas. En el año 2023, esta normativa experimentó una expansión significativa debido a la promulgación de la Ley N° 21.595 de Delitos Económicos y Ambientales que, para las personas jurídicas, comenzó a regir en septiembre de 2024.

De acuerdo a estas leyes, la responsabilidad penal de una empresa se configura sin la necesidad de que el delito se cometa directamente en beneficio de ella. Es suficiente que la conducta ilícita ocurra en el contexto de las operaciones de la empresa, ya sea ejecutada por una persona natural que ocupe un cargo, función o posición en la organización, o que preste servicios gestionando asuntos en su nombre ante terceros, con o sin representación.

En virtud de lo expuesto, la Compañía prohíbe de manera explícita cualquier conducta que pueda conllevar a la imputación de responsabilidad penal según las Leyes N°20.393 y 21.595 en las circunstancias previamente mencionadas.

Los valores y principios promulgados por ILC se alinean de acuerdo con las directrices detalladas en el Manual de Prevención del Delito, que integra el MPD, con el propósito de prevenir cualquier actividad que vaya en contra de la ley y los valores y principios perseguidos por ILC.

10. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA

Según lo dispuestos en las Leyes N° 20.393 y 21.595, ILC se encuentra sujeta a una amplia gama de delitos que pueden resultar en responsabilidad penal para ella, considerando su objeto social, giro, tamaño, complejidad y actividades, entre los que podemos destacar el **i)** lavado de activos; **ii)** financiamiento del terrorismo; **iii)** cohecho a empleado o funcionario público nacional o extranjero; **iv)** receptación; **v)** corrupción entre particulares; **vi)** administración desleal; **vii)** negociación incompatible; **viii)** apropiación indebida; **ix)** colusión; **x)** violación de secretos; **xi)** estafas y otros engaños; **xii)** alteración de precios; **xiii)** delitos de sociedades anónimas; **xiv)** delitos tributarios; **xv)** delitos medioambientales; **xvi)** amenazas; **xvii)** tráfico ilícito de migrantes y trata de personas; **xviii)** cuasidelitos; **xix)** delitos en perjuicio de los trabajadores; **xx)** delitos contra la propiedad industrial; **xxi)** delitos de falsedad privada; **xxii)** delitos informáticos; **xxiii)** delitos bursátiles de la Ley de Mercado de Valores; **xxiv)** delitos de la Ley de Sociedades Anónimas entre otros, sin que la anterior enumeración margine a los otros delitos comprendidos en nuestro Modelo de Prevención y Matriz de Riesgos Penales.

11. COMITÉ DE DIRECTORES O CONSEJO DE ÉTICA

El Comité de Directores o Consejo de Ética tiene como responsabilidad asegurarse de la debida difusión y aplicación del Código de Conducta y Ética, lo cual significa que debe:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Conducta y Ética.
- Facilitar y asistir al Encargado de Prevención de Delitos en el desarrollo, implementación y efectiva operación del MPD.
- Ser un órgano de consulta.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código de Conducta y Ética, arbitrando entre las partes involucradas.
- Conocer y resolver denuncias, formulando sus conclusiones y propuestas respectivas, de acuerdo a lo indicado en este Código, respetando los derechos de los trabajadores o empleados, en especial el derecho a ser oídos, a defenderse, y que las resoluciones eventualmente dictadas en su contra estén debidamente fundamentadas.
- Canalizar casos especiales a la instancia apropiada.
- Proponer actualizaciones y modificaciones al Código de Conducta y Ética.
- Revisar las solicitudes de declaración de situaciones específicas de personas de ILC.
- Dictar Circulares e Instrucciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Conducta y Ética.
- El Comité de Directores de ILC ejercerá las funciones propias del Consejo de Ética antes descrito, por lo que, en definitiva, los miembros de cada uno de dichos organismos serán los mismos.
- El Consejo de Ética solo actuará o sesionará cuando sea necesario a juicio de los señores directores miembros del Comité de Directores o a solicitud de la administración, o a consecuencia de alguna denuncia recibida. De esta forma, las actuaciones del Consejo de Ética quedarán registradas en un capítulo aparte en cada acta del Comité de Directores, no contando aquel con actas de forma independiente, ni tampoco con un estatuto y regulación propios.

12. ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

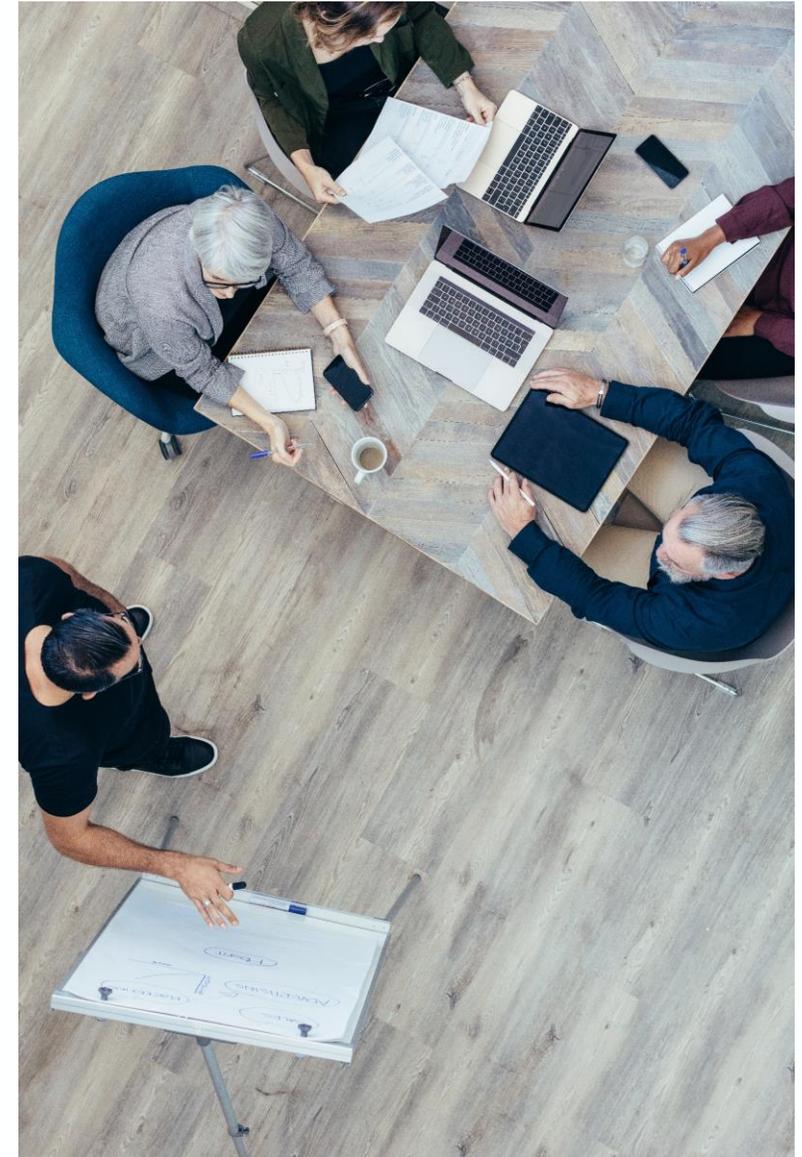
El **acoso sexual** es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana en el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El **acoso laboral** es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La **violencia en el trabajo** es aquella 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.

Damos cumplimiento estricto a lo estipulado en la legislación laboral vigente respecto de asegurar un trato acorde con la dignidad de los trabajadores y con perspectiva de género.

Las conductas de acoso sexual y laboral, así como la violencia en el trabajo no son toleradas por la ILC, la que ha implementado los Canales de Denuncia y Procedimientos formales para investigar y sancionar.



ilc