

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO



TABLA DE CONTENIDO

ANTECEDENTES GENERALES	2
INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVO	2
ALCANCE	2
DEFINICIONES	2
PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	5
DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	5
ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	6
GESTIÓN PREVENTIVA	7
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	8
MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	8
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	9
MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS.....	9
DIFUSIÓN.....	9

ANTECEDENTES GENERALES

INTRODUCCIÓN

Considerando la Ley N°21.643, la SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A. ha elaborado este protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este se fundamenta en la Constitución Política de la República de Chile, que garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporar los a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental:

- ✚ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
 - ✚ Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
 - ✚ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
 - ✚ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
 - ✚ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
 - ✚ En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como, por ejemplo:
 - ✚ Gritos o amenazas.
 - ✚ Uso de vocabulario soez o palabras ofensivas.
 - ✚ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
 - ✚ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
 - ✚ Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

A continuación, se detallan ciertas conductas que, si bien no son necesariamente ilegales, resultan inapropiadas y constituyen una falta de respeto. Estas no son, por sí solas, causantes de denuncias formales.

Este protocolo busca prevenir o gestionar dichas acciones. Cualquier trabajador que identifique una conducta de esta índole está en su derecho de comunicarla al comité Psicosocial. Dicha observación podría ser añadida a la Matriz de Riesgos, de ser pertinente. Posteriormente, se abordará la situación a través de capacitaciones y otras estrategias con el fin de promover su eliminación.

Estos comportamientos son:

- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los

comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- ✚ Usar un tono de voz apropiado: Hablar con un tono de voz adecuado y libre de agresividad.
 - ✚ Evitar gestos físicos hostiles: Abstenerse de realizar gestos no verbales que sean hostiles o discriminatorios, promoviendo siempre una actitud amable en el entorno laboral.
 - ✚ Respetar los espacios personales: Respetar los espacios personales de los compañeros de trabajo y consultar antes de utilizar herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
 - ✚ Mantener la confidencialidad: Guardar confidencialidad sobre la información personal compartida por otros compañeros de trabajo, a menos que la situación implique un delito o una potencial situación de acoso laboral o sexual
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben erradicarse de los espacios de trabajo ya que, aunque no buscan generar daño, perpetúan una cultura laboral de violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto, incluyen:

- ✚ Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- ✚ Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.
- ✚ Cualquier conducta paternalista desde los hombres hacia las mujeres que constituya sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Consideraciones sobre conductas que no constituyen acoso o violencia

Es importante tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso, violencia, comportamientos incívicos o sexismo inconsciente.** Siempre considerando el contexto y cada caso en particular, estas conductas incluyen:

- ✚ Comentarios y consejos legítimos relacionados con las asignaciones de trabajo.
- ✚ Evaluaciones del desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- ✚ Implementación de la política de la empresa o medidas disciplinarias impuestas.
- ✚ Asignación y programación de cargas de trabajo, incluyendo cambios en las asignaciones de trabajo y funciones del puesto.
- ✚ Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias correspondientes.

- ✚ Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- ✚ Implementar cambios organizativos o reestructuraciones.
- ✚ Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no se utilicen ocultamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Además, se adherirá a los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

De igual forma, se aclara que los temas referentes al respeto y la protección de los derechos y el valor de las personas están tratados en el Capítulo 03 del Código de Ética, el cual aplica a todos los trabajadores de SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Personas trabajadoras:

- ✚ Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- ✚ Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- ✚ Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Cumplir con lo establecido en el Código de Ética, Reglamento Interno, Programa de Cumplimiento y cualquier otro documento de la misma naturaleza que mantiene SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.
- ✚ Derecho a denunciar las conductas de acoso, violencia y cualquier otra que atente contra el Código de Ética al Comité de Ética.
- ✚ Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- ✚ Derecho a ser informado sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, así como de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

Entidades Empleadoras:

- ✚ Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- ✚ Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- ✚ Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- ✚ Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.

- ✚ Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- ✚ Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el empleador, o su representante, *Comité Psicosocial, Área Prevención de Riesgos Higiene y Seguridad, Comité Paritario y Comité de Ética.*

Nombre	Cargo
Macarena Oñate Vargas.	Jefe Departamento de Sostenibilidad y Seguridad Laboral.
Marcela Bascur Naipallan.	Asistente de Prevención de Riesgos.
Jemima Agüero Oyarzo.	Encargada de Recursos Humanos.
Yasna Quinchagual Ojeda.	Jefe Administración, Tesorería y RRHH.

Es responsabilidad de SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A. la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la *SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.* ha designado al Departamento de Recursos Humanos Sras; Yasna Quinchagual Ojeda jefe de Administración, Tesorería y RRHH y Jemimah Agüero Encargada de Recursos Humanos a cargo de estas actividades, ambas deben estar o ser capacitadas en estas materias.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a su ingreso mediante charla Derecho a Saber y el responsable de esta actividad será Marcela Bascur Naipallan, Asistente de Prevención de Riesgos y Macarena Oñate Vargas, Jefe Departamento de Sostenibilidad y Seguridad Laboral.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a etica@scloslagos.cl.

Las empresas contratistas deberán entregar sus Reglamentos Internos actualizados o el Protocolo de la Ley Karin si no tienen la obligación de presentar el primero. Esta documentación debe ser presentada junto con los demás documentos obligatorios al inicio de la obra o faena, información que debe ser ingresada a las Carpetas Drive que administra el Departamento de Sostenibilidad y Seguridad Laboral.

El Departamento a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante es el Comité de Ética a través de su canal de denuncias etica@scloslagos.cl.

Las denuncias verbales pueden ser recibidas por cualquier integrante del comité el cual está integrado por las siguientes personas:

Nombre	Cargo
Cristián Yañez Rojas.	Asesor Legal.
Humberto Hermosilla Jorquera.	Encargado de Departamento de Auditoría Interna.
Yasna Quinchagual Ojeda.	Jefe Administración, Tesorería y RRHH.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Macarena Oñate Vargas.	Jefe Departamento de Sostenibilidad y Seguridad Laboral.	monate@scloslagos.cl .
Marcela Bascur Naipallan.	Asistente de Prevención de Riesgos.	mbascur@scloslagos.cl .
Jemima Agüero Oyarzo.	Encargada de Recursos Humanos.	jaguero@scloslagos.cl .
Yasna Quinchagual Ojeda.	Jefe Administración, Tesorería y RRHH.	yquinchagual@scloslagos.cl .

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

GESTIÓN PREVENTIVA

Sociedad Concesionaria de Los Lagos S.A., a través de su Código de Ética, asume varios compromisos en materia de Derechos Humanos. Aquellos relacionados con el Protocolo en desarrollo son:

- ✚ Conducimos nuestro negocio con la creencia de que el respeto y la protección de los derechos humanos son los principios esenciales en cada área de actividad.
- ✚ No toleramos ninguna forma de violación de los derechos humanos y nos comprometemos a garantizar los derechos de las personas en cada actividad que realicemos por las empresas del Grupo, con el fin de crear valor económico y social para las comunidades y territorios en los que operamos.
- ✚ Velamos por la salud y seguridad de las personas y cumplimos con los más altos estándares internacionales de salud y seguridad y las leyes y reglamentos específicos aplicables, con el fin de asegurar que nuestra gestión se base en principios de precaución, prevención, protección y gestión de riesgos, en cualquier actividad que llevemos a cabo.
- ✚ Exigimos que las relaciones interpersonales se mantengan de acuerdo con los principios de integridad y respeto mutuo, condenando cualquier tipo de discriminación, acoso o actitud abusiva o difamatoria porque creemos que el respeto a la libertad y dignidad de cada individuo es fundamental.
- ✚ Garantizamos igual dignidad e imparcialidad de trato a todos los involucrados en las actividades, rechazando cualquier forma de discriminación y acoso, cualquier comportamiento inapropiado o irrespetuoso, como el abuso físico y verbal y el acoso sexual en el lugar de trabajo o en eventos asociados con él.

El Código de Ética fue actualizado en 2022 y cada trabajador recibió un ejemplar, comprometiéndose a acatar su contenido. Además, el Código de Ética está disponible en la página web <https://www.scloslagos.cl/> y se entrega a todos los empleados al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

El cumplimiento de las normas del Código de Ética y de los instrumentos normativos de la empresa debe ser considerado parte esencial de las obligaciones contractuales que hemos asumido.

Para los empleados de nuestro Grupo, la vulneración de los principios y contenidos del Código de Ética constituye un incumplimiento de las obligaciones laborales primarias o una falta disciplinaria que conlleva consecuencias legales, incluyendo la posible pérdida de empleo, según la gravedad de la infracción. También puede dar lugar a una responsabilidad por los daños derivados de la propia infracción.

Los conceptos anteriores son la base fundamental para la Política de Prevención del acoso laboral, el acoso sexual y violencia en el trabajo que se publicará, conforme lo dicta la normativa.

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, cuando corresponda según la normativa vigente. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de; Comité Psicosocial conformado por Jemimah Agüero Oyarzo Encargada de RRHH, Marcela Bascur Naipallan Asistente de Prevención de Riesgos, Enzo Monsalves Oyarzún Representante Sindical, Erwin Vera Ulloa Representante de trabajadores. Adicionalmente se evaluará con Macarena Oñate Vargas Jefe Departamento de Sostenibilidad y Seguridad Laboral y Yasna Quinchagual Ojeda Jefe Área Administración, Tesorería y RRHH.

La Matriz de Identificación de Riesgos Psicosociales, se anexará en documento adjunto.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

- 🚦 Implementar medidas preventivas y de control basadas en la evaluación de los riesgos.
- 🚦 Reforzar y difundir lo establecido en el Código de ética referente a Derechos Humanos y en específico a Acoso Laboral, Acoso Sexual y violencia en el lugar de trabajo.
- 🚦 Reforzar la importancia y ámbito de aplicación de la Política de Diversidad e Inclusión sobre la cual cada trabajador se compromete a:
 - Mantener un ambiente de trabajo libre de comportamientos intimidantes, hostiles y humillantes, que puedan afectar negativamente a la organización y la imagen de la Compañía.
 - Contribuir al desarrollo de un entorno laboral seguro, fundamentado en los principios de justicia, libertad y dignidad en las relaciones interpersonales, donde se respete la integridad de cada individuo.
 - Informar de inmediato al Comité de Ética cualquier situación discriminatoria, o que pueda constituir acoso, así como cualquier comportamiento del que tenga conocimiento y que tenga como objetivo crear un ambiente de trabajo hostil, degradante o humillante.
- 🚦 Sociedad Concesionaria de Los Lagos organizará semestralmente una charla de asistencia obligatoria para todos sus trabajadores. El propósito de esta charla será reforzar los principios fundamentales del Código de Ética, la Política de Diversidad e Inclusión, los protocolos y el canal de denuncias. Esta capacitación será programada por el Área de Recursos Humanos de la empresa.

Respecto de Resultado de Cuestionario CEAL-SM, La Sociedad Informará y capacitará a los trabajadores, sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante charlas, correos, afiches, u otros que el Comité Psicosocial y Comité Paritario de Higiene y Seguridad estime conveniente.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de **Sociedad Concesionaria de Los Lagos S.A.**, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante **Correos electrónicos informativos** y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con Comité Psicosocial, Comité Paritario de Higiene y Seguridad con cualquiera de sus miembros o Comité de Ética.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La **Sociedad Concesionaria de Los Lagos S.A.**, con la participación de Comité Psicosocial, Comité Paritario, Comité de Ética evaluará anualmente cuando se requiera el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a **Comité de Ética** etica@scloslagos.cl.

MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La **SOCIEDAD CONCESIONARIA DE LOS LAGOS S.A.** a través de su **Comité de Ética**, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

“Garantizamos la confidencialidad sobre el contenido de la denuncia y sobre la identidad de los denunciantes y de las personas denunciadas, de conformidad con la legislación sobre privacidad y la normativa aplicable”.

“**Prohibimos cualquier acto de represalia o discriminación, directa o indirecta, contra el denunciante** o cualquier persona que plantee inquietudes de buena fe con respecto al cumplimiento del Código o cuestiones éticas.”

DIFUSIÓN

El contenido de este protocolo será comunicado a las personas trabajadoras a través de los siguientes medios:

-  **Charlas presenciales semestrales.**
-  **Publicación en la página web oficial de la Sociedad Concesionaria de Los Lagos S.A.**

Asimismo, este protocolo se integrará al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y será presentado a cada trabajador en el momento de la suscripción del contrato de trabajo.