



INTEGRIDAD Y COMPLIANCE

Protocolo de Prevención

Versión: Noviembre 2024

Ossandón Auditores Consultores

Miembro independiente de BKR International

Viña del Mar · Santiago · www.oci.cl

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

**SOCIEDAD DE PROFESIONALES
OSSANDÓN AUDITORES CONSULTORES LIMITADA**

[Actualizado 12 de septiembre de 2024]

ÍNDICE

	Página
I. ANTECEDENTES GENERALES	3
1. Introducción	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	4
4. Definiciones	4
5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	8
6. Derechos y deberes de Ossandón Auditores Consultores y sus trabajadores(as)	9
II. GESTIÓN PREVENTIVA	11
1. Identificación de los factores de riesgo	12
2. Medidas para la prevención	13
3. Mecanismos de seguimiento	15
III. CANALES DE DENUNCIA	15
IV. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	16
V. SANCIONES	16
VI. DIFUSIÓN	16

[Actualizado 12 de septiembre de 2024]

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la **Sociedad de Profesionales Ossandón Auditores Consultores Limitada** (en adelante **Ossandón Auditores Consultores**) ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto 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.

2. 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, **Ossandón Auditores Consultores** ha asumido la responsabilidad de erradicar conductas que atenten contra la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Tanto **Ossandón Auditores Consultores** como sus trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de **Ossandón Auditores Consultores**, esto implica incorporarlos 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, contribuirán en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de la principal responsabilidad de la empresa como garante de la salud y seguridad de los trabajadores(as) conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este protocolo es aplicable para todos los trabajadores(as), incluidos alumnos en práctica, gerentes y socios de **Ossandón Auditores Consultores**. Asimismo, se debe aplicar, cuando corresponda, para el trato con las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras instalaciones, así como en las visitas que el personal deba realizar a las dependencias de los clientes por motivos laborales o asignaciones de trabajo.

4. Definiciones

A continuación, se describen las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- a) 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 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

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

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente pueden incluir a modo de ejemplo:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.

- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por alguna jefatura o por uno o más trabajadores(as), en contra de otro u otros trabajadores(as), 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 2º 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.

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente pueden incluir a modo de ejemplo:

- 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.
- Obligar a un trabajador a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.

- 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.

c) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a los trabajadores(as), con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente pueden incluir a modo de ejemplo:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos 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.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

d) 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 y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios tendiendo a una actitud amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras y a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

e) 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.

Algunos ejemplos de sexismo hostil pueden incluir:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben tender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente pueden incluir a modo de ejemplo:

- 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 “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan 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”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **no son consideradas acoso o violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Ossandón Auditores Consultores 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, y 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.

6. Derechos y deberes de Ossandón Auditores Consultores y sus trabajadores(as)

a) Trabajadores(as)

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Deber de cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Deber de cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informados sobre el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo con el que cuenta **Ossandón Auditores Consultores**, además de los monitoreos, resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Ossandón Auditores Consultores

- Deber de 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 los trabajadores(as).
- Deber de informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Deber de asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su respectiva investigación.
- Deber de asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Deber de adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.

- Deber de monitorear y dar cumplimiento al Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, participo en conjunto con **Ossandón Auditores Consultores**, el funcionario **Jorge Valencia Pedreros, Psicólogo Supervisor de RRHH**.

Es responsabilidad de **Ossandón Auditores Consultores**, implementar las medidas para la supervisión del cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado a **Cristian Urtubia Delgado, Socio de Auditoría**.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante charlas y correos informativos. El responsable de estas actividades serán las jefaturas de cada Área.

Los trabajadores(as) pueden manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al correo denuncias@oci.cl.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes es **Rodrigo Cadiz Ruíz, Supervisor de TI**.

En la confección de este protocolo participaron los siguientes trabajadores:

Nombre	Cargo	Correo electrónico
Jessica Aguila Torres	Secretaria RRHH	jaguila@oci.cl
Cristian Urtubia Delgado	Socio de Auditoría	cdelgado@oci.cl
Maricela Ortega Cea	Semi Senior A	mortega@oci.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Ossandón Auditores Consultores se compromete en este protocolo de prevención del sexual, laboral y violencia en el trabajo, a la mejora continua, que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La política preventiva del acoso sexual, laboral y violencia en el lugar de trabajo se elaboró de forma participativa, y será revisará cada dos años.

Se deja de manifiesto que el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables y no permitidas dentro de la organización, por lo cual las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos los integrantes.

Asimismo, **Ossandón Auditores Consultores** declara que no se permitirán conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y que las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de los trabajadores.

Se reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el entorno del trabajo, por lo que se debe minimizar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, se es consciente de que la violencia y el acoso también son producto de comportamientos incívicos y sexistas, por consiguiente, se han desarrollado acciones para abordarlas.

El cumplimiento de estas medidas es responsabilidad tanto de los socios como de los trabajadores, que se deben unir en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, se debe impulsar una cultura de respeto, seguridad y salud en el entorno de trabajo.

1. Identificación de los factores de riesgo

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 incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, serán analizadas a lo menos cada dos años.

Para ello, **Ossandón Auditores Consultores** en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad, analizarán los resultados de la aplicación de encuestas, 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.

Para la identificación y evaluación de los riesgos en el presente protocolo se consideró la perspectiva de género y la participación de los trabajadores.

A continuación, se detallan los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores:

- Carga de trabajo
- Falta de reconocimiento al esfuerzo
- Inequidad en la distribución de las tareas
- Comportamientos incívicos
- Conductas sexistas
- Conductas de acoso sexual
- Violencia externa en visitas a terreno
- Falta de control sobre las tareas laborales
- Falta de apoyo de la jefatura
- Estrés laboral
- Discriminación laboral
- Organización deficiente de los equipos de trabajo
- Comunicación deficiente de las tareas a asignadas

- Comentarios descalificativos, ofensivos y/o burlas hirientes
- Comentarios discriminatorios que aluden al aspecto o presentación personal

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se implementaron acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se han adoptado medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se consideraron aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, se identificaron algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros).
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral fueron definidas considerando la opinión de los trabajadores(as).
- Además, se organizarán actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de todos los trabajadores(as).

Los socios, gerentes y trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Del mismo modo, se informará y capacitará a los trabajadores(as) sobre los riesgos identificados y evaluados en el entorno laboral, así como de las medidas de prevención y protección que han sido adoptadas por **Ossandón Auditores Consultores**, mediante correo electrónico, video conferencias, charlas y o capacitaciones.

A continuación, se detallan las medidas, comportamientos y tratos que deben adoptar los socios, gerentes y trabajadores(as) a fin de evitar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el entorno de trabajo:

- Ofrecer saludos y despedida cordial a todas las personas presentes
- Utilizar lenguaje adecuado y formal en el ambiente de trabajo

[Actualizado 12 de septiembre de 2024]

13

- Realizar reuniones introductorias con los equipos de trabajo previo al inicio de una asignación
- Asignar tareas que se puedan realizar durante el día o con plazos razonables
- Explicar asignaciones o tareas de manera clara y ser receptivo a posibles dudas que pudiera generar a la contraparte durante el desarrollo de estas
- Evitar comentarios o chistes doble sentido a fin de no sexualizar el ambiente de trabajo
- Evitar difundir información de la vida personal de un trabajador que fue comunicado en un ambiente de confianza, mas aun si no se cuenta con autorización para ello
- Evitar realizar comentarios despectivos y/o maliciosos sobre la apariencia personal o aspecto físico de las personas relacionadas con el entorno laboral
- Evitar comentarios despectivos o maliciosos sobre el desempeño de otro trabajador
- Realizar retroalimentación respecto del desempeño de un trabajador de forma privada, utilizando un tono de voz y lenguaje apropiado
- Comunicar de manera oportuna al equipo de trabajo las directrices que se aplicaran en una asignación
- Evitar enviar mensajes relativos al trabajo fuera de horario laboral, a no ser que sea estrictamente necesario o se haya acordado previamente trabajar tiempo extra

Se deja de manifiesto que cada socio, gerente y trabajador(a) tiene la responsabilidad de prestar especial atención a su actitud y comportamiento frente a situaciones de estrés, propias de la naturaleza del trabajo. Por ello, es importante realizar reflexiones personales y autocríticas para prevenir situaciones que puedan incomodar o menoscabar a otras personas en el entorno laboral.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) por correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con **Jorge Valencia Pedreros, Psicólogo Supervisor de RRHH** al correo jvalencia@oci.cl.

3. Mecanismos de seguimiento

Ossandón Auditores Consultores considera necesario evaluar cada dos años el cumplimiento de las medidas preventivas y su eficacia, con el objetivo de identificar los aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación serán considerados los resultados, 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 **Ossandón Auditores Consultores** o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Además, se realizará una reunión o encuesta dirigida a los trabajadores(as) para que puedan expresar si han sido vulnerados o han experimentado situaciones de menoscabo o discriminación en el desempeño de sus funciones. Esto permitirá evaluar el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente protocolo, ya que resulta necesario para ajustar e implementar medidas preventivas que promuevan un ambiente laboral digno, seguro e igualitario.

Con la información recabada y los resultados obtenidos de la evaluación, se elaborará un informe, que podrá ser consultado por los trabajadores(as), solicitándolo a **Jorge Valencia Pedreros, Psicólogo Supervisor de RRHH** al correo jvalencia@oci.cl.

III. CANALES DE DENUNCIA

Cuando un trabajador(a) decida comunicar una situación de acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo del que fue víctima, puede realizar la denuncia de manera verbal a cualquiera de los socios, quien deberá dejar constancia por escrito. En caso de que se desee realizar la denuncia de forma escrita se ha dispuesto un canal de denuncias en el sitio web de **Ossandón Auditores Consultores** www.oci.cl/canal-de-denuncias/ o directamente al correo denuncias@oci.cl.

Una vez recibida de la denuncia, la persona que realizado su recepción deberá remitirla a la Dirección del Trabajo en un plazo de máximo de 3 días hábiles, para que estos puedan llevar a cabo la investigación respectiva.

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

Las medidas de resguardo se aplicarán conforme a lo establecido en el Artículo N°26 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, garantizando la protección de la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación, incluidos denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Asimismo, se debe mantener la confidencialidad en los lugares de trabajo respecto a los hechos denunciados y su investigación, prohibiendo cualquier acción que los intimide a los involucrados o ponga en riesgo su integridad física o psíquica.

V. SANCIONES

Una vez que la investigación ha finalizado y la Dirección del Trabajo ha emitido su pronunciamiento sobre la conformidad con el informe de investigación, **Ossandón Auditores Consultores** dispondrá de un plazo máximo de 15 días corridos para implementar las medidas y sanciones pertinentes, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida por el trabajador(a), en conformidad con el Artículo N°30 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

VI. DIFUSIÓN

El contenido de este protocolo se dará conocer mediante correo electrónico. También, estará disponible en intranet para que todos los socios, gerentes y trabajadores puedan revisar su contenido. Asimismo, el protocolo se dará a conocer a las nuevas contrataciones en el momento de la suscripción del contrato de trabajo y sus disposiciones serán incorporadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.