



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Índice

1. OBJETO	3
2. OBJETIVOS	3
3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO	3
4. PRINCIPIO TOLERANCIA CERO	4
5. ALCANCE	4
6. DEFINICIONES	4
7. REFERENCIAS	6
8. CONDUCTAS PROHIBIDAS Y PERMITIDAS	6
8.1 Formas de violencia laboral	6
8.2 Conductas que constituyen discriminación, acoso laboral y/o violencia de género	6
8.3 Conductas que no constituyen discriminación, acoso laboral y/o violencia de género	8
8.4 Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal	8
8.5 Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral	9
8.6 Modalidades de acoso sexual laboral	10
9. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES	10
9.1 Obligaciones y responsabilidades de los colaboradores del Grupo PCR	10
9.2 Obligaciones y responsabilidades del Grupo PCR	11
10. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS	12
10.1 Fase 1: Solicitud de Intervención y/o Denuncia	12
10.2 Fase 2: Investigación de la Denuncia	12
10.3 Fase 3: Intervención del Comité Asesor	14
10.4 Otras consideraciones adicionales	15
11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	15
12. MODIFICACIONES	16
13. COMPROMISO	16

1. OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer e implementar medidas necesarias para la prevención de la discriminación, acoso laboral, y/o violencia de género, en los espacios de trabajo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo.

2. OBJETIVOS

- a. Prevenir actuaciones que puedan encuadrarse en las distintas modalidades de discriminación, acoso laboral, y/o violencia de género en los espacios de trabajo.
- b. Llevar a cabo todos los procedimientos necesarios para investigar todo posible caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia de género en el trabajo.
- c. Tomar las medidas necesarias para su pronta y oportuna corrección, en especial, aplicar el régimen sancionatorio respecto de estas conductas.

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

- a. Confidencialidad: La denuncia y toda la información relacionada serán manejadas con la más estricta reserva, divulgándose únicamente a quienes deban intervenir en el proceso.
- b. Presunción de inocencia: La persona denunciada será considerada inocente hasta que una investigación imparcial determine lo contrario, garantizando un trato justo y sin prejuizgamientos.
- c. Diligencia debida: La empresa se compromete a investigar cada denuncia de manera pronta, seria y exhaustiva, empleando todos los medios razonables para esclarecer los hechos.
- d. Protección de la persona denunciante: Quien denuncie de buena fe estará protegido frente a represalias o consecuencias negativas, asegurando que su acción no le genere perjuicios personales.
- e. No revictimización: Se evitará que la persona afectada sea expuesta a situaciones que agraven su malestar, brindándole la contención necesaria durante todo el proceso.
- f. Equidad de trato: Todas las partes involucradas recibirán un trato justo e igualitario

durante el procedimiento, garantizando la imparcialidad y la ausencia de favoritismos.

4. PRINCIPIO TOLERANCIA CERO

Es política y prioridad del Grupo PCR proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro, saludable, libre de acoso, discriminación y de cualquier forma de violencia.

El Grupo PCR rechaza cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, ya sea verbal o física, entre colaboradores, manteniendo y promocionando un estándar de tolerancia cero ante casos de acoso, discriminación y violencia, comprometiéndose a velar por mantener un ambiente laboral libre de toda conducta que pueda considerarse como acoso según el presente protocolo (el “Protocolo”) y de conformidad con el Programa de Integridad del Grupo PCR y las disposiciones legales vigentes.

5. ALCANCE

Será aplicable y obligatoria para todos los colaboradores del Grupo PCR incluyendo sus accionistas, directores, síndicos, gerentes, empleados, colaboradores, asesores, auditores externos, proveedores y/o contratistas (las “Personas Alcanzadas”).

El Protocolo deberá ser cumplido por las Personas Alcanzadas en el marco del desempeño de sus funciones, tareas, actividades, comportamientos y circunstancias relacionadas con el trabajo en el Grupo PCR, incluso durante reuniones fuera de las instalaciones y/u oficinas del Grupo PCR, eventos sociales, capacitaciones, viajes de negocios o interacción por redes sociales, que puedan repercutir en el ambiente laboral.

La discriminación, acoso laboral y/o violencia de género, que se produce fuera del ámbito antes indicado, o fuera del horario laboral habitual, pero que tiene repercusiones en el lugar de trabajo, también será considerado una violación al Protocolo. Esto incluye comunicaciones por correo electrónico, mensajes de texto o redes sociales, ya sea que dichas comunicaciones se realicen o no utilizando el sistema de tecnología informática del Grupo PCR.

6. DEFINICIONES

Acoso Laboral: Comportamiento y práctica, o bien amenazas de tales comportamientos y prácticas que tengan por objeto, atentar o sean susceptibles de atentar contra la dignidad de la persona, incluyendo

daños físicos, psicológico, sexual y/o económico, ejercido por única vez o de forma reiterada, cometido en el lugar de trabajo y/o en ocasión del trabajo, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre colaboradores, que tenga como resultado para la persona afectada, su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral; Incluyendo también el acoso por razón de género.

Acoso sexual:

Forma de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y/ o no consentida por la persona que lo sufre, ejercida por un superior o entre iguales; que se presentan en el lugar de trabajo o asociado a éste, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Discriminación:

Cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión y/o afiliación política, condición migratoria, estado civil, estereotipos estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

Factor de riesgo psicosocial:

Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

Violencia contra la Mujer en el ámbito laboral:

Se entenderá como violencia laboral contra las mujeres, aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso,

estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral, conforme lo determina Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485). Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

Violencia o acoso

por razón de género: Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial.

7. REFERENCIAS

Convenio OIT 190

Ley 27580 y sus normas complementarias y/o modificatorias vigentes a la fecha o que se sancionen en el futuro.

8. CONDUCTAS PROHIBIDAS Y PERMITIDAS

8.1 Formas de violencia laboral

El Grupo PCR considera que la discriminación, acoso laboral y la violencia de género hacia cualquier colaborador, son formas de violencia laboral que pueden darse de las siguientes formas:

- a. **Descendente:** de un superior a sus colaboradores subordinados
- b. **Ascendente:** de los colaboradores subordinados al superior.
- c. **Horizontal:** entre compañeros de trabajo.
- d. **Mixto:** cualquier tipo de acoso laboral mencionado anteriormente que se presente de manera conjunta.

8.2 Conductas que constituyen discriminación, acoso laboral y/o violencia de género:

Se presumirá que hay violencia laboral como discriminación, acoso laboral y/o violencia de género si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Actos de agresión física o verbal, independientemente de sus consecuencias;
- b. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la etnia, raza, género, orientación sexual, el origen familiar o nacional, la preferencia política, el estatus social, entre otros;
- c. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo o en privado;
- d. Amenazas injustificadas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado;
- e. Descalificación humillante en privado y/o en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- f. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir o que tengan el propósito de humillar o desacreditar a una persona;
- g. Alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- h. Imposición de deberes, tareas, y/o funciones ostensiblemente extraños o ajenos a las obligaciones laborales de la persona;
- i. Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- j. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor o tarea;
- k. Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- l. Envío de mensajes anónimos por cualquier medio de comunicación, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

m. Todas aquellas situaciones de violencia laboral definidas por el Convenio 190 de la OIT, ratificado por la Ley 27.580.

8.3 Conductas que no constituyen discriminación, acoso laboral y/o violencia de género:

Se presumirá que no hay violencia laboral como discriminación, acoso laboral y/o violencia de género si se presenta cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos destinados a ejercer las potestades disciplinarias y de evaluación de desempeño que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas, mejorar la eficiencia laboral, preservar la integridad, seguridad y salud propia del colaborador o equipo de trabajo;
- d. La evaluación laboral de subalternos conforme a los comportamientos organizacionales, indicadores y objetivos generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Grupo PCR, cuando sean necesarios para la continuidad del negocio o para solucionar situaciones difíciles, o extraordinarias, en la operación y servicio de la empresa;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal.
- g. La decisión del Grupo PCR de dar por terminado el contrato de trabajo sin que medie causa legal, en la medida que se cumplan con las indemnizaciones previstas en las leyes laborales vigentes.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de los colaboradores contemplados en Reglamentos y procedimientos Internos de trabajo como así también en el Programa de Integridad del Grupo PCR.

8.4 Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal:

Dentro de todo proceso de selección de personal para el Grupo PCR a los fines del acceso al

puesto de trabajo, queda prohibido solicitar al postulante:

- a. Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b. Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- c. Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- d. Requisitos de criterios de selección relativos a edad, sexo, etnia, identidad de género, ideología y religión. Ello en la medida que dichos requisitos no sean específicos e imprescindibles para el tipo de tarea de que se trate.

8.5 Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral:

El Grupo PCR fomenta una política de tolerancia cero respecto de prácticas discriminatorias, prohibiendo, en particular, incurrir en las siguientes conductas, sin que este detalle sea taxativo:

- a. La estigmatización y estereotipos negativos relativos a aspectos físicos.
- b. La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa de un colaborador con fines peyorativos.
- c. La intimidación y hostigamiento.
- d. La segregación ocupacional y abuso en el marco de las funciones y/o tareas de un colaborador.
- e. Asignar tareas no acordes a la discapacidad física con el fin de obligar al colaborador a terminar con la relación laboral.
- f. Discriminación por edad, sexo, etnia, identidad de género, ideología y religión en procesos de ascensos laborales.
- g. Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- h. Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente

diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

- i. En general, toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento reiterados ejercida en dirección ascendente, descendente, vertical u horizontal entre personas de distinta o igual jerarquía dentro de la organización que se realice por cualquier medio, que tenga como fin o resultado para el /la/los afectados el menoscabo de su dignidad, el maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral actual o sus oportunidades de crecimiento futuras.

8.6 Modalidades de acoso sexual laboral

Se entenderá como acoso sexual incurrir en cualquiera de las siguientes actuaciones:

- a. **Acoso sexual laboral físico:** manoseos, pellizcos, roces deliberados, gestos con connotación sexual, miradas lascivas, entre otros.
- b. **Acoso sexual laboral verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, solicitud de favores sexuales con fines de promoción o ascenso, comentarios homofóbicos, entre otros.
- c. **Acoso sexual laboral no verbal:** exhibición de fotos o de cualquier material audiovisual sexualmente explícito.
- d. **Otros tipos de acoso sexual laboral:** obligar a los colaboradores a realizar tareas laborales fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual.
- e. Toda conducta no correspondida ni deseada de naturaleza sexual en el contexto del trabajo que resulte ofensiva para la otra persona como así también en general y sea causa de que se sienta amenazada, humillada y/o intimidada generando un condicionamiento hostil en su situación de trabajo actual y/o las posibilidades futuras de crecimiento.

9. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

9.1 Obligaciones y responsabilidades de los colaboradores del Grupo PCR

- a. Todo colaborador que haya evidenciado un caso de discriminación, acoso y/o violencia

de género, deberá denunciarlo de conformidad con el presente Protocolo. De lo contrario podrá estar sujeto a sanciones disciplinarias.

- b. Se espera que todas las Personas Alcanzadas se comporten acorde a lo establecido en este Protocolo, así como en las leyes laborales vigentes que regulan la prevención de la violencia laboral como discriminación, acoso laboral y/o violencia de género.
- c. Todas las Personas Alcanzadas tienen el derecho de comunicar sus preocupaciones cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado para desempeñar sus labores. Tales comunicaciones se regirán a lo establecido en el presente Protocolo.
- d. Todas las Personas Alcanzadas deberán cooperar con las investigaciones de casos de discriminación, acoso y/o violencia de género y respetar la confidencialidad relacionada con el proceso de investigación en cualquier etapa.
- e. Se prohíbe cualquier acción negativa o represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia de género en el ámbito laboral, salvo que la denuncia fuera falsa o malintencionada.

9.2 Obligaciones y responsabilidades del Grupo PCR

- a. El Grupo PCR se compromete a fomentar un clima laboral libre de discriminación, acoso y toda forma de violencia de género. Para ello tomará todas las medidas preventivas que estén a su alcance, tales como charlas, campañas, material informativo, entre otras medidas.
- b. El Grupo PCR mantendrá y asegurará el procedimiento de investigación de denuncias de discriminación, acoso laboral y/o violencia de género, así como su tramitación de manera confidencial e imparcial.
- c. Este Protocolo será circulado y puesto en conocimiento de todas las Personas Alcanzadas cada vez que se realicen cambios al mismo. Los nuevos colaboradores recibirán una copia de este Protocolo al momento de ser contratados y se les informará sobre su importancia y obligatorio cumplimiento.
- d. El Grupo PCR, a través de las áreas de Capital Humano de cada locación, llevará a cabo un programa de capacitación para las Personas Alcanzadas sobre los lineamientos de este Protocolo y mantendrá registros que documenten la fecha y el contenido de la capacitación, así como los nombres de las personas capacitadas. Tales capacitaciones se realizarán anualmente. Dicho plan de capacitaciones podrá incluir cursos en plataformas

digitales, los cuales son de obligatoria realización por parte de los colaboradores del Grupo PCR.

- e. El Grupo PCR, a través del área de Capital Humano, se compromete a formar líderes que repliquen y fomenten una cultura organizacional libre de discriminación, acoso laboral y violencia de género, así como a tomar medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este Protocolo.

10. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS

10.1 Fase 1: Solicitud de Intervención y/o Denuncia

Aquel colaborador o su representante (sustituto), que considere que ha sido objeto de discriminación, acoso o violencia de género, o que ha observado este tipo de comportamiento dentro del lugar de trabajo o en ocasión del mismo aún fuera de las instalaciones del Grupo PCR, deberá reportarlo por escrito usando cualquier medio físico o digital, de manera inmediata a través de los siguientes canales: Plataforma Resguarda (vía web: www.resguarda.com/ vía e-mail: reportes@resguarda.com o telefónicamente: 0800-999-4636) o al Comité de Ética de PCR (comitedeetica@pcr.energy).

El Comité de Ética de PCR es designado por el Directorio de la compañía, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética corporativo, y actúa como órgano independiente y especializado para la recepción y seguimiento de denuncias éticas.

El Comité tratará la denuncia conforme al procedimiento que se indica a continuación.

- a. La denuncia por escrito deberá especificar los nombres de las personas involucradas; la relación de las personas involucradas (por ejemplo, supervisor, colega); las fechas y una descripción detallada del (de los) incidente(s); y, de ser el caso, los nombres de los testigos. Cuando se disponga de ellas, es conveniente presentar pruebas que permitan respaldar la denuncia, tales como testimonios, videos, audios, mensajes escritos, o informes psicosociales, médicos y/o psicológicos.

10.2 Fase 2: Investigación de la Denuncia

- a. Recibida una denuncia de acoso, violencia o discriminación, el Comité de Ética del Grupo PCR, deberá realizar una valoración inicial de los hechos a través de una investigación y de resultar procedente dará intervención a las áreas competentes.

- b. La investigación implicará la recopilación de toda información relevante para el esclarecimiento de los hechos, que podrá incluir un análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados y demás pruebas, siempre bajo el principio de la confidencialidad.
- c. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna, se documentarán en su totalidad y se centrarán en la búsqueda de hechos y pruebas, incluidas entrevistas al denunciante, al acusado, a los testigos u otras personas que estuvieran directamente involucradas o que pudieran tener información relevante sobre los hechos que están siendo investigados.
- d. Las Personas Alcanzadas deberán cooperar plenamente en cualquier investigación. Los resultados de las investigaciones se comunicarán tanto al denunciante como al acusado tan pronto como sea posible luego de concluida la investigación.
- e. Como parte del procedimiento de investigación, según las particulares circunstancias se podrá separar temporalmente a la presunta víctima de violencia laboral de la persona quien le está supuestamente infringiendo la misma. Inclusive se puede acordar con los involucrados una licencia remunerada o no remunerada, así como teletrabajo mientras se llevan a cabo las investigaciones.
- f. Si de los hechos reportados se desprende que existe algún indicio de discriminación, acoso y/o violencia de género, se continuará con la investigación. Si no se pueden determinar hechos o personas se archivará el reporte.
- g. Si de los hechos reportados se desprende que se ha incurrido también en un delito punible bajo la legislación aplicable, será potestad de la víctima su denuncia ante las autoridades competentes. En tales supuestos, el Grupo PCR podrá prestar su colaboración en la aportación de medios y pruebas que fueran necesarios y exigidos por las normas aplicables.

Se mantendrá la confidencialidad a lo largo de los procesos de denuncias, de investigación y régimen disciplinario, a fin de proteger al denunciante y al acusado; sin embargo, podría ser necesario divulgar cierta información recopilada a lo largo de la investigación para lograr una resolución adecuada o según lo exija la ley. Solo se podrá divulgar la información que sea necesaria y previa aprobación del Comité de Ética, y/o del Director General de PCR.

La investigación no podrá durar más de 30 días hábiles, plazo desde la recepción de la

denuncia, salvo que, por la naturaleza del hecho sea necesario un tiempo adicional.

10.3 Fase 3: Intervención del Comité Asesor

- a. Si del informe de valoración inicial del Comité de Ética de PCR se determina que existen indicios de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, se podrá convocar a un Comité Asesor ad hoc integrado por especialistas externos en la materia pertinente (por ejemplo, profesionales en derecho laboral, psicología organizacional o diversidad e inclusión), como así también se podrá incluir al gerente y director del área donde está ocurriendo los hechos. Sus integrantes serán independientes de los miembros del Comité de Ética, garantizando una perspectiva objetiva. Este Comité Asesor brindará recomendaciones técnicas para la resolución del caso en cuestión, las cuales serán consideradas por el Comité de Ética al momento de tomar las decisiones finales.
- b. El Comité Asesor podrá solicitar pruebas adicionales a las partes implicadas, en caso de considerarlo necesario, a fin de garantizar el derecho a la defensa de las partes.
- c. El Comité deberá remitir el Informe final determinando si existen o no prácticas de discriminación, acoso laboral o violencia de género en los espacios de trabajo, el cual deberá incluir una pormenorización del relato de los hechos, la(s) persona(s) involucrada(s), y las conclusiones y/o recomendaciones del caso.
- d. El informe también incluirá, en base a la gravedad de los hechos, la recomendación de sanción prevista en los Reglamentos y Procedimientos Internos de trabajo, como así también en el Reglamentos Internos, Programa de Integridad del Grupo PCR. Luego del análisis, también se podrá decidir el archivo de la causa y como consecuencia, ninguna sanción.
- e. En base a los resultados de la investigación, la Compañía tomará, de manera inmediata, las acciones y/o medidas que considere pertinentes, las cuales pueden ser sanciones previstas en la legislación aplicable, hasta incluso la extinción de la relación de trabajo.
- f. En caso de que se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
 - Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
 - Contratación de servicios de apoyo psicológico, consejería, coaching entre otros.
 - Aplicar las sanciones previstas en el Programa de Integridad del Grupo PCR.
- g. Se buscará, de igual manera, las medidas necesarias para remediar la situación y erradicar toda conducta contraria a este Protocolo.

10.4 Otras consideraciones adicionales

- a. Se prohíben las medidas de castigo, venganza o represalias contra cualquier persona que haya presentado una denuncia de buena fe conforme a este Protocolo o que haya proporcionado información con respecto a una denuncia.
- b. Cualquiera de estas medidas estará sujeta a sanciones correctivas inmediatas, incluyendo la terminación de la relación laboral con causa respecto de quien las aplicare.
- c. Cualquier denuncia por una presunta represalia o medida de castigo o venganza estará sujeta al procedimiento previsto en este Protocolo
- d. El Grupo PCR podrá tomar medidas contra aquellos que presenten denuncias o información falsa o deliberadamente inexacta conforme lo establecido en este Protocolo.

Estas medidas serán tendientes a sancionar tales comportamientos.

11. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Adicionalmente se podrán establecer y llevar adelante acciones como medidas preventivas que incluyen, pero no se limitan a las siguientes:

- a. Se aplicará lo dispuesto conforme procedimientos internos con respecto a la discriminación, acoso laboral y/o violencia de género, estableciendo las medidas de prevención de riesgos psicosociales.
- b. Se llevará a cabo a las capacitaciones respectivas sobre lo que constituye o no la discriminación, acoso laboral, violencia de género en los ámbitos laborales.

- c. Se llevará a cabo capacitaciones sobre el Programa de Integridad y del presente Protocolo al inicio de cada relación laboral.
- d. Se contemplará la realización de talleres de sensibilización sobre la prevención de riesgos psicosociales considerando la discriminación, acoso y violencia de género.
- e. Se entregará a todas las Personas Alcanzadas de una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno, del presente Protocolo que promueva el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- f. Se implementarán programas de capacitación orientados a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los colaboradores y de éstos con el empleador.

Es responsabilidad de todos los colaboradores adherirse a las políticas corporativas del Grupo PCR para el cumplimiento de sus actividades.

12. MODIFICACIONES

El Grupo PCR tendrá plena autoridad y discreción para modificar de manera unilateral los términos y condiciones del presente Protocolo. El Grupo PCR se reserva el derecho de realizar interpretaciones en caso de existir omisiones, corregir defectos y resolver ambigüedades, y de tomar cualquier otra acción que considere necesaria para su correcta aplicación.

Cualquier cambio realizado por el Grupo PCR al presente Protocolo, será comunicado oportunamente a los colaboradores para su conocimiento.

13. COMPROMISO

El Grupo PCR tiene el firme compromiso de garantizar el pleno cumplimiento del presente Protocolo. De esta manera, con el compromiso de los Directores, Gerentes y Líderes de cada área, se asegura que todos los colaboradores del Grupo PCR accedan y adquieran de manera adecuada y oportuna el conocimiento y las herramientas necesarias para garantizar dicho cumplimiento.