

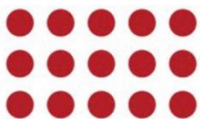


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



ÍNDICE

I.	PROPÓSITO	2
II.	INTRODUCCIÓN	2
III.	OBJETIVO	2
IV.	ALCANCE	2
V.	DEFINICIONES	2
a.	Acoso Sexual.....	2
b.	Acoso Laboral.....	3
c.	Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	3
d.	Conductas incívicas	4
e.	Sexismo	4
VI.	PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	5
a.	Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:	5
b.	Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:	5
VII.	DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	5
a.	Personas trabajadoras:	5
b.	Entidades empleadoras:	6
VIII.	ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	6
a.	Identificación de Riesgos y Diseño de Medidas.....	6
b.	Responsabilidad de Implementación:	6
c.	Capacitación y Contacto	6
d.	Recepción de Denuncias.....	7
e.	Participantes en la Confección del Protocolo	7
IX.	GESTIÓN PREVENTIVA.....	7
a.	Declaración de Buenos Principios del Grupo de Empresas Logros.....	8
b.	Identificación de los factores de riesgo:	8
c.	Medidas para la prevención:	9
d.	Mecanismos de seguimiento:	10
X.	MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS	10
XI.	DIFUSIÓN	10



I. PROPÓSITO

El siguiente documento tiene como finalidad detallar el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de lo integrantes de las empresas Logros Servicios Financieros SpA, Empresas Logros SpA, Law Solutions SpA y Logros Trading SpA, en adelante **Grupo de Empresas Logros** o la empresa.

II. INTRODUCCIÓN

Conforme a la Ley N°21.643, **Grupo de Empresas Logros** ha elaborado este protocolo para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Esto se basa en la Constitución Política de Chile, que garantiza el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, que exige relaciones laborales libres de violencia y dignas, con perspectiva de género. Este protocolo busca promover la igualdad y erradicar la discriminación, considerando como contrarias a estas normas las conductas de acoso y violencia en el trabajo.

III. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es crear entornos laborales seguros y libres de violencia, promoviendo el buen trato, la igualdad de género y la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia. Se busca abordar los riesgos psicosociales y corregir conductas inadecuadas en el trabajo. La empresa asume la responsabilidad de erradicar conductas que atenten contra la dignidad de las personas y se compromete, junto con sus empleados, a identificar y gestionar estos riesgos. El empleador los incorporará en su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos y mitigándolos. Los colaboradores apoyarán en la identificación de riesgos, mientras el empleador asegura la salud y seguridad de todos, según el artículo 184 del Código del Trabajo.

IV. ALCANCE

Este Protocolo se aplica a todos los miembros de la empresa, incluidos jefes, gerentes y directores del **Grupo de Empresas Logros**. También se extiende, cuando sea pertinente, a visitantes, usuarios, clientes y alumnos en práctica.

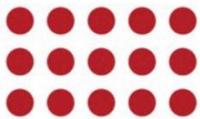
V. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas que, de no ser prevenidas o controladas, pudiesen, generar acoso o violencia en el trabajo:

- a. **Acoso Sexual:** Es cualquier conducta en la que una persona realiza, de forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo del receptor (artículo 2°, inciso segundo del Código del Trabajo).

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción 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 consentido, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b. Acoso Laboral: Es cualquier conducta de agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por una o más personas contra uno o varios colaboradores, por cualquier medio, ya sea única o reiterada, que resulte en menoscabo, maltrato, humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo del afectado (artículo 2º, inciso segundo del Código del Trabajo).

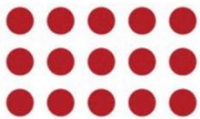
El acoso laboral incluye tanto agresión física como acoso psicológico, abuso emocional o mental. Ejemplos de acoso psicológico incluyen:

- Juzgar el desempeño de un colaborador de manera ofensiva.
- Aislar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social.
- Usar nombres ofensivos para inducir rechazo o condena.
- Utilizar lenguaje despectivo o insultante.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades o competencia profesional de una persona.
- Obligar a una persona a permanecer sin tareas o realizar tareas ajenas a su perfil profesional para denigrarla.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes o abusivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos sobre cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta o características corporales.
- Cualquier agresión u hostigamiento que resulte en menoscabo, maltrato, humillación o que amenace o perjudique la situación laboral.

c. Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son conductas que afectan a los miembros de una empresa durante la prestación de servicios, cometidas por clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º, inciso segundo del Código del Trabajo).

Algunos ejemplos:

- Comentarios despreciativos sobre cualquier característica personal.
- Gritos o amenazas.
- Uso de palabras ofensivas.
- Golpes, empujones, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales o la muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.



d. Conductas incívicas: El incivismo incluye comportamientos descorteses o groseros sin intención clara de dañar, pero que afectan los estándares de respeto mutuo y pueden generar hostilidad o violencia en el trabajo. Para enfrentar estas conductas, se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y no agresivo.
- Evitar gestos hostiles o discriminatorios, manteniendo una actitud amable y respetuosa.
- Respetar los espacios personales de los compañeros y consultar antes de usar sus herramientas o materiales.
- Mantener la confidencialidad de la información personal compartida en el trabajo, salvo que implique delito o acoso.

e. Sexismo: Es cualquier expresión (acto, palabra, imagen, gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y hostil, defendiendo prejuicios de género tradicionales y castigando a quienes desafían estos estereotipos, pudiendo constituir acoso.

Ejemplos de sexismo hostil:

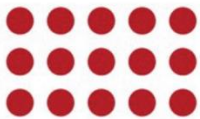
- Comentarios denigrantes sobre mujeres o personas de diversas identidades basados en su género.
- Chistes sexistas y discriminatorios.
- Comentarios inapropiados sobre los fenómenos fisiológicos de las mujeres o personas de diversas identidades.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres también debe ser erradicado del trabajo. Aunque no busca generar daño, perpetúa una cultura de violencia silenciosa. Ejemplos incluyen:

- Explicarle a una mujer algo que ella ya sabe, conocido como "mansplaining".
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla, conocido como "maninterrupting".
- Conductas paternalistas que asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar decisiones, conocido como "sexismo benévolo".

Se debe tener presente que no todas las conductas son consideradas acoso, violencia, incivismo o sexismo inconsciente. Dependiendo del contexto y del caso particular, algunas conductas legítimas incluyen:

- Comentarios y consejos sobre asignaciones de trabajo.
- Evaluaciones del desempeño laboral.
- Implementación de políticas empresariales y medidas disciplinarias.
- Asignación y programación de cargas de trabajo, así como cambios en funciones del puesto.
- Informar sobre un desempeño insatisfactorio o comportamiento inadecuado y aplicar medidas disciplinarias.
- Realización de cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier ejercicio razonable y legal de una función de gestión.
- Es fundamental que estas acciones respeten los derechos fundamentales de las personas y no se utilicen de manera encubierta como mecanismos de hostigamiento o agresión hacia alguien en específico.



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

Grupo de Empresas Logros dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo pertinentes, aprobada a través del DS N° 2, de 7 de mayo de 2024 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 16.744.

a. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Respeto a la vida e integridad: Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables como un derecho fundamental para todos los colaboradores.
- Enfoque preventivo: Priorizar la prevención de riesgos laborales desde el diseño de sistemas de trabajo y fomentar una cultura preventiva en la educación.
- Género y diversidad: Asegurar equidad e inclusión de género y diversidad en todas las políticas de seguridad y salud laboral.
- Universalidad e Inclusión: Beneficiar en la empresa a todas las personas sin discriminación, independientemente de su condición laboral, discapacidad, estado migratorio, edad o práctica laboral.
- Solidaridad: El sistema de aseguramiento de riesgos debe ser solidario y financiado por las entidades empleadoras, garantizando acceso igualitario a prestaciones.
- Participación y diálogo social: Fomentar la participación y el diálogo social en la gestión de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, regional y local.
- Integralidad: Cobertura completa de prevención de riesgos y protección de la vida y salud en el trabajo, incluyendo capacitación y asistencia técnica.
- Unidad y coordinación: Asegurar coordinación eficiente entre todas las entidades del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Mejora continua: Revisar y mejorar continuamente los procesos de gestión preventiva y los programas de seguridad y salud laboral.
- Responsabilidad en la gestión de riesgos: Las entidades empleadoras son responsables de gestionar los riesgos laborales y deben adoptar medidas para proteger la vida y salud de sus integrantes.

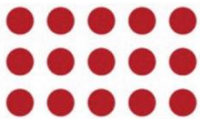
b. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

- Tolerancia cero: Fomentar el respeto mutuo y la valoración de todos los colaboradores, sin discriminación.
- Entorno seguro: Crear un lugar de trabajo donde los empleados no teman violencia o acoso.
- Diálogo social: Promover un diálogo abierto y colaborativo entre la empresa y sus integrantes.
- Control de riesgos: Eliminar o controlar los riesgos desde su origen, fomentando conductas positivas.
- Perspectiva de género: Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva para abordar las diferencias y relaciones de poder.

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

a. 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 la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.



- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b. 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, información y capacitación.
- 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 cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

VIII. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

- a. Identificación de Riesgos y Diseño de Medidas:** En la identificación de los riesgos y el diseño de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán junto con el empleador las personas del Departamento de Gestión de Personas. Actualmente, este departamento está integrado por:

Nombre: Romina Lablee Ulloa
Correo electrónico: romina.lablee@logros.cl
Teléfono móvil: +569 6394 1972

- b. Responsabilidad de Implementación:** La entidad empleadora es responsable de implementar las medidas necesarias, supervisar su cumplimiento y comunicarse con cualquier organismo fiscalizador competente. Para estos fines, ha designado al Asesor en Prevención de Riesgos Profesionales, quien debe estar capacitado en estas materias. Actualmente, esta función está a cargo de:

Nombre: Héctor Reyes Fuentes
Correo electrónico: hreyes@pharus.cl
Teléfono móvil: +569 6112 2892

El asesor se encargará de asegurar que las medidas de prevención se lleven a cabo adecuadamente y de mantener una comunicación efectiva con las autoridades correspondientes.

- c. Capacitación y Contacto:** Se capacitará a los integrantes de la empresa sobre los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de nuestro Portal de Capacitaciones de Buk y mediante reuniones por Teams o Zoom. La responsable de esta actividad será la Srta. Romina Lablee Ulloa, HR Business Partner de la compañía. Los colaboradores podrán manifestar sus dudas e inquietudes respecto a lo indicado en el protocolo a través de los siguientes medios de contacto:



Nombre: Romina Lablee Ulloa
Correo electrónico: romina.lablee@logros.cl
Teléfono móvil: +569 6394 1972

- d. Recepción de Denuncias:** La Srta. Romina Lablee Ulloa también será la persona a cargo de la recepción de denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los denunciantes.

Área: Gestión de Personas
Cargo: HR Business Partner

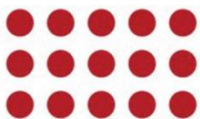
e. Participantes en la Confección del Protocolo:

Nombre	Departamento	Cargo	Correo Electrónico
Romina Lablee U.	Gestión de Personas	HR Business Partner. Representante titular (empresa) CPHS. Secretaria del CPHS.	romina.lablee@logros.cl
Marcelo Moya M.	Operaciones	Jefe de Operaciones. Representante titular (trabajadores) CPHS. Presidente del CPHS	marcelo.moya@logros.cl
Cristián Riquelme E.	Operaciones	Analista de Operaciones. Representante titular (trabajadores) CPHS	cristian.riquelme@logros.cl
Carlos Moya P.	Contabilidad	Analista Contable. Representante titular (trabajadores) CPHS	carlos.moya@logros.cl
Ricardo Garrido V.	Riesgo	Analista de Riesgo. Representante titular (empresa) CPHS	ricardo.garrido@logros.cl
M ^a Eliana Bustos P.	Tesorería	Asistente de Tesorería. Representante titular (empresa) CPHS	maria.bustos@logros.cl
Héctor Reyes F.	Prevención	Asesor en Prevención de Riesgos	hreyes@pharus.cl

IX. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo incluye la gestión de los factores de riesgo psicosociales, así como la identificación y eliminación de conductas incívicas y sexistas. Factores como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento, la falta de justicia organizacional y la vulnerabilidad, cuando son mal gestionados, son antecedentes directos de acoso y violencia. Además, las conductas incívicas y sexistas pueden escalar a comportamientos de acoso y violencia, especialmente por razones de género.

La entidad empleadora se compromete a través de este protocolo a mejorar continuamente la identificación y gestión de los riesgos psicosociales. Elaborará de manera participativa una política preventiva del acoso laboral, sexual y la violencia, revisándola cada dos años. Esta política declarará que el acoso y la violencia son conductas intolerables y no permitidas en la organización. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos los integrantes.



a. Declaración de Buenos Principios del Grupo de Empresas Logros

El Grupo de Empresas Logros declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales deben basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de los integrantes de la compañía.

Reconocemos que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y nos comprometemos a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, somos conscientes de que la violencia y el acoso también pueden ser producto de conductas incívicas y sexistas, y nos comprometemos a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por sus colaboradores, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a nuestros integrantes mediante envío de esta por correo electrónico y siendo publicada en el Portal de Comunicaciones de nuestro Sistema de Gestión de Personas "Buk".

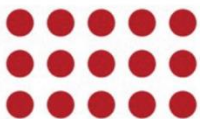
b. Identificación de los factores de riesgo:

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con características organizacionales y factores de riesgos psicosociales, así como conductas incíviles, sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, al menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados del cuestionario CEAL-SM, así como el número de licencias médicas, denuncias por enfermedad profesional (DIEP) debido a acoso o violencia externa, solicitudes de intervención para resolver conflictos y denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros registros del periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de riesgos se realizarán con perspectiva de género y con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

A continuación, se listan las dimensiones de los factores de riesgo presentes en la empresa, considerando el cuestionario CEAL-SM:

Identificación de factores de riesgo	
1. Carga de trabajo	7. Compañerismo
2. Exigencias emocionales	8. Inseguridad en las condiciones de trabajo
3. Desarrollo profesional	9. Equilibrio trabajo y vida privada
4. Reconocimiento y claridad de rol	10. Confiabilidad y justicia organizacional
5. Conflicto de rol	11. Vulnerabilidad
6. Calidad del liderazgo	12. Violencia y acoso



c. Medidas para la prevención:

En base a los diagnósticos y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones para eliminar conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, así como medidas para abordar la violencia ejercida por terceros.

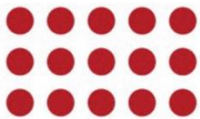
- Las medidas para la prevención del acoso laboral se basarán en la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo. Si el cuestionario CEAL/SM identifica dimensiones que pueden desencadenar acoso laboral (como problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, etc.), se diseñarán y controlarán medidas de intervención para eliminar o controlar estos riesgos.
- Las medidas para abordar la violencia de terceros se definirán considerando la opinión de los colaboradores de las áreas afectadas.
- Se informarán las conductas incívicas que el Grupo de Empresas Logros abordará y se implementará un plan de información sobre sexismo con ejemplos prácticos a través de charlas, webinars, cartillas informativas, entre otros.
- Se organizarán actividades para promover un entorno de respeto en el trabajo, considerando la igualdad de trato, la no discriminación y la dignidad de las personas.
- Las jefaturas y los colaboradores 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.

La empresa informará y capacitará a los trabajadores sobre los riesgos identificados y las medidas de prevención mediante cursos en el Portal de Capacitaciones de Buk y reuniones por Teams o Zoom. La responsable de esta actividad será Romina Lablee Ulloa, HR Business Partner de la compañía.

Las medidas implementadas se programarán y se incluirán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, indicando plazos, responsables, fechas de ejecución y justificación de cualquier desviación del plan.

El programa de trabajo se publicará en el Portal de Comunicaciones Internas de Buk. Los colaboradores podrán plantear sus dudas y hacer sugerencias sobre las medidas preventivas comunicándose con el equipo de la Gerencia de Personas.

Medidas de prevención a implementar	
Medida	Descripción
Talleres de Sensibilización	Talleres sobre acoso y violencia, con estudios de caso y discusiones en grupo.
Cursos Online	Cursos en línea obligatorios sobre prevención del acoso y violencia.
Guía de Conducta	Guía detallada sobre la conducta esperada en el trabajo, incluyendo lenguaje y comportamiento.
Formulario de Denuncia	Formulario estandarizado para presentar denuncias.
Material Informativo	Distribución de folletos, carteles y videos sobre prevención del acoso y violencia.
Charlas y Conferencias	Invitación a expertos para hablar sobre acoso y violencia laboral.



d. Mecanismos de seguimiento:

La empresa, con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento y la eficacia de las medidas preventivas programadas, identificando áreas de mejora continua en la gestión de riesgos.

Esta evaluación considerará los resultados del cuestionario CEAL/SM, el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) debido a acoso o 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 datos registrados durante el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que estará disponible para los trabajadores solicitándolo al equipo de Gestión de Personas o al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

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

La empresa establecerá medidas para resguardar la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, incluyendo denunciantes, denunciados, víctimas y testigos. Estas medidas incluirán:

- **Confidencialidad Estricta:** Toda la información relacionada con las denuncias y las investigaciones será manejada con la máxima confidencialidad. Solo el personal autorizado tendrá acceso a esta información.
- **Reserva en el Lugar de Trabajo:** Los hechos denunciados y el proceso de investigación se mantendrán en estricta reserva para evitar la divulgación indebida de información en el lugar de trabajo. Las investigaciones se realizarán en lugares discretos, minimizando el impacto en el ambiente laboral y protegiendo la identidad de los involucrados.
- **Prohibición de Intimidación y Represalias:** Se prohibirán todas las acciones que puedan intimidar o amenazar a los denunciantes, denunciados, víctimas y testigos.
- **Protección de la Integridad Física y Psíquica:** Se tomarán medidas específicas para proteger la integridad física y psíquica de todas las personas involucradas en el proceso de investigación. La empresa proporcionará apoyo psicológico y, de ser necesario, medidas de protección física para aquellos que sientan su integridad amenazada.

Estas medidas tienen como objetivo crear un entorno seguro y de confianza, donde todos los empleados se sientan respaldados y protegidos al denunciar conductas de acoso, asegurando que las investigaciones se lleven a cabo de manera justa y respetuosa con la dignidad de todas las personas involucradas.

XI. DIFUSIÓN

Este protocolo se dará a conocer a todos los integrantes de la empresa mediante su envío por correo electrónico y su publicación en el Portal de Comunicaciones Internas. Sus disposiciones se incorporarán en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo para asegurar su cumplimiento. Para los nuevos trabajadores, el protocolo se presentará al momento de la suscripción del contrato de trabajo.