

## Política de prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Esta política tiene como propósito establecer acciones de prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y la violencia en nuestra empresa, en conformidad con la Ley 21.643 y las normas vigentes complementarias. Como DIGEVO VENTURES SpA queremos asegurar un entorno de trabajo respeto, seguro y libre de todo tipo de violencia que pueda afectar de forma negativa el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Todas las acciones de nuestra organización se basarán en los principios de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, las cuales son:

- Equidad de Género y Diversidad.
- Universalidad e Inclusión.
- Respeto a la vida e integridad física y Psicológica.
- Responsabilidad en la Gestión de los Riesgos.
- Enfoque Preventivo.
- Mejora Continua.

El compromiso de DIGEVO VENTURES SpA, es que todas las personas que forman parte de ella están firmemente comprometidas con la implementación y promoción activa de esta política, siguiendo los siguientes pasos:

1. **Entrega de información al inicio de la relación laboral:** La empresa pondrá en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores este protocolo de prevención, junto con el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo.
2. **Compromiso institucional:** La dirección y todas las personas que trabajan en ella están comprometidas con la implementación y promoción activa de esta política, realizando un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar el acoso y la violencia en el trabajo.
3. **Capacitación y sensibilización:** Todas las personas trabajadoras de la empresa recibirán formación regular sobre los conceptos, impactos y consecuencias del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Esta capacitación incluirá la identificación de conductas inapropiadas, como actuar ante casos de acoso y violencia, así como la promoción de un ambiente de respeto mutuo. Adicionalmente, la empresa tendrá el deber de informar semestralmente los canales que mantiene vigentes para la recepción de denuncias, así como también las instancias estatales (tales como la Dirección del Trabajo) para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral, y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social (a través de la Mutual de Seguridad o ACHS).

4. **Procedimientos claros y confidenciales:** Se establecerán procedimientos claros y confidenciales para la presentación y gestión de reclamos por acoso o violencia. Las personas trabajadoras de la empresa tendrán acceso a canales seguros para reportar incidentes y formular denuncias con garantías de no represalias y protección a la privacidad. Asimismo, el procedimiento considerará las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias, con el fin de proteger el resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados
5. **Responsabilidad y consecuencias:** Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial y transparente. Aquellas personas encontradas responsables de conductas de acoso o violencia enfrentarán consecuencias disciplinarias, que pueden incluir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato, según la gravedad de los actos cometidos.
6. **Promoción de la diversidad, la inclusión y perspectiva de género:** Fomentaremos un entorno laboral que acepte la diversidad en todas sus formas y promueva la inclusión. Se adoptarán políticas y prácticas que respeten y valoren las diferencias individuales, creando un ambiente donde todos los colaboradores se sientan seguros y respetados.
7. **Monitoreo y mejora continua:** La entidad empleadora revisará cada dos años esta política. De todas maneras, se llevará a cabo un monitoreo regular de la efectividad de esta política mediante encuestas y grupos focales, definiendo objetivos medibles (tales como encuestas de clima laboral, grupos focales, métricas de participación en capacitaciones o control de incidentes), para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua. Los resultados se utilizarán para mejorar continuamente nuestras prácticas.



**Stefanie Sherman**  
CEO  
DIGEVO VENTURES

**Santiago, 02 de Enero de 2026.**