



Protocolo de Actuación
para la prevención, abordaje,
erradicación y prohibición
de la violencia hacia
las personas del colectivo
LGTBIQ+ en el ámbito laboral.



[Logo de su Empresa]

NORMA INTERNA

Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Insertar número de Norma Interna

Versión 00

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		3/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

ÍNDICE

1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. RESPONSABILIDADES	4
4. PROCESOS ALCANZADOS	5
5. ABREVIATURAS	5
6. DEFINICIONES	5
7. NORMA INTERNA	8
7.1 PRINCIPIOS RECTORES	8
7.2 ACCIONES DE PREVENCIÓN-DIFUSIÓN	9
7.3 PERSONAL DE ORIENTACIÓN	10
7.4 GESTIÓN DEL CASO	10

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		4/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

1. OBJETIVO

La presente norma tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, erradicación y prohibición de todo tipo de violencias y discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de [Su Empresa], promoviendo y garantizando un ámbito laboral en condiciones de igualdad y equidad.

Comprende, además, la generación de espacios de orientación, acciones de concientización y sensibilización sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ y las situaciones que generan su vulneración.

2. ALCANCE

Esta norma rige para las personas que se encuentran bajo relación de dependencia laboral en [Su Empresa] con independencia de su situación dentro de la estructura y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

3. RESPONSABILIDADES

a) (colocar aquí a través de donde debería formularse la denuncia. Ejemplo: línea de ética, buzón de sugerencias, mail específico, persona de contacto, etcétera. En nuestro caso usaremos la Línea Ética) **Línea Ética:**

- i) Recibir la consulta y/o denuncia vinculada a las situaciones de violencia que se produzcan en el ámbito de aplicación de la presente norma y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado.
- ii) Asesorar a la persona afectada/consultante/denunciante respecto a la normativa aplicable, efectuar recomendaciones respecto de las acciones pertinentes para abordar la problemática planteada e informar acerca de los organismos competentes en la materia.
- iii) Elaborar un resumen en la herramienta informática de la **Línea Ética** con el relato de los hechos vertidos por la persona afectada/consultante/denunciante y las recomendaciones efectuadas por el personal a cargo de la **Línea Ética**.
- iv) Elevar de inmediato, a (colocar aquí la figura responsable de atender estas denuncias. En nuestro caso es la figura de **Advisor de diversidad**) el/la **Advisor de diversidad** a través de la herramienta informática de la **Línea Ética**, el informe mencionado en el punto anterior, respetando los principios establecidos en el punto 7.1 de la presente norma.

b) **Advisor de diversidad:**

- i) Analizar la consulta y/o denuncia recibida, evaluando la misma dentro de las situaciones previstas en el punto 6. 5) de la presente Norma, tomar contacto con la persona afectada/denunciante/consultante y expedirse respecto del encuadramiento de los hechos que fueran objeto de consulta.
- ii) Evolucionar los avances del caso en **la Línea Ética**.
- iii) Cuando en función del análisis del caso, el/la **Advisor de Diversidad** determine que su temática no encuadra con violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+, solicitará a la **Jefatura de Governance y & Compliance** que el mismo sea re-canalizado al circuito

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		5/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

aplicable en función de lo definido en la norma [Inserte aquí Norma Interna/apartado de código de ética correspondiente a Su Empresa]

c) (colocar aquí la figura responsable de analizar estas denuncias. En nuestro caso es la figura del Comité de Ética) **Comité de Ética**: analizará, podrá requerir ajustes y finalmente aprobará las acciones sugeridas por el/la **Advisor de Diversidad**.

d) Gerencia de Recursos Humanos: ejecutar y gestionar las acciones definidas por el **Comité de Ética**.

e) Todas las personas que se desempeñen en **[Su Empresa]**: Deberán brindar toda su colaboración a el/la **Advisor de Diversidad** y guardar absoluta reserva de la información que el/la **Advisor de Diversidad** le haya eventualmente compartido, la cual se considerará información confidencial siendo su divulgación no autorizada una falta grave.

f) (colocar aquí la figura responsable de recanalizar estas denuncias. En nuestro caso es la figura de la Jefatura de Governance & Compliance) **Jefatura de Governance & Compliance**: Recanalizar las denuncias de la **Línea Ética** a requerimiento de el/la **Advisor de Diversidad** conforme al circuito aplicable en función de lo definido en la norma [Inserte aquí Norma Interna/apartado de código de ética correspondiente a Su Empresa]

4. PROCESOS ALCANZADOS

Todos los procesos de **[Su Empresa]**.

5. ABREVIATURAS

G&C: Governance & Compliance.

6. DEFINICIONES

- Marco Normativo**: El marco normativo por el que se rige la presente norma es el siguiente:
 - Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)
 - Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará". (1994)
 - Ley N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010.
 - Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral.
 - Recomendación 206 de la OIT.
 - Ley N° 26.743 de Identidad de Género. (2012)
 - Ley N° 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". (2021)
 - Recomendaciones presentes en los Principios de Yogyakarta (2006).
- Personas alcanzadas**: Esta norma rige para las personas que se encuentran bajo relación de dependencia laboral en **[Su Empresa]** con independencia de su situación dentro de la estructura y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral. [En caso de contar con un protocolo para partes interesadas, continuar con este apartado] Las terceras personas (partes interesadas) que ingresen a las instalaciones de **[Su Empresa]** estarán alcanzadas por el "Protocolo contra la Violencia para partes interesadas" al cual deberán

TODA COPIA IMPRESA DE ESTE DOCUMENTO DEBE SER CONSIDERADA NO CONTROLADA, A MENOS QUE CONTenga UN SELLO QUE INDIQUE LO CONTRARIO

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		6/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

adherir obligatoriamente como condición previa para iniciar una relación comercial con [Su Empresa]. La no adhesión deberá ser autorizada por el/la CEO de [Su Empresa], mediante un acto fundado explicitando las razones de porque no se va a aplicar. El área de Legales conjuntamente con el/la Advisor de Diversidad podrá autorizar cambios al presente Protocolo, siempre que éstos no desnaturalicen el sentido del mismo.

3. **Género:** refiere a los roles, comportamientos, y expectativas que se esperan e imponen a una persona para que desarrolle una vida de acuerdo con categorías socioculturales. Las diferencias de género se establecen a partir de una construcción histórica, social y cultural. No son un rasgo biológico.
4. **Sexo:** Se entiende como la diferencia orgánica, física y genital que constituye a las personas. Está genéticamente determinado y suele utilizarse al momento del nacimiento para determinar un posible género.
5. **Violencia:** En el presente protocolo, se aborda y entiende por violencia toda conducta, omisión, acción consumada o amenaza que, de manera directa o indirecta, se ejerce sobre otra persona por razones de género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral. Esta violencia puede ser ejercida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético, electrónico, entre otros medios. Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas debido a su orientación sexual, identidad de género y/o su expresión de género.
6. **Identidad de género:** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
7. **Expresión de género:** es la forma en la que las personas manifiestan su género a través del nombre, la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Es importante poder distinguir que la expresión de género no define una determinada orientación sexual ni una identidad de género. Es un elemento más que se involucra en la construcción de las identidades.
8. **Trans:** vocablo que refiere principalmente a las personas travestis, transexuales y transgénero.
9. **Transgénero:** son aquellas personas que se autoperciben, sienten y expresan una identidad de género distinta al género asignado al momento de su nacimiento.
10. **Transexuales:** son aquellas personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género diferente al sexo/género socialmente asignado y además de modificar parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, tratamientos de reemplazo hormonales, implantes de mamas, entre otros, readecuan o desean readecuar, su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada.

TODA COPIA IMPRESA DE ESTE DOCUMENTO DEBE SER CONSIDERADA NO CONTROLADA, A MENOS QUE CONTenga UN SELLO QUE INDIQUE LO CONTRARIO

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		7/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

11. **Travestis:** Son personas que construyen su identidad cuestionando los sentidos que otorga la cultura dominante a la genitalidad. La sociedad hace lectura de los genitales de las personas y a estas lecturas le siguen expectativas acerca de la identidad, las habilidades, la posición social, la sexualidad y la moral de cada persona. Se considera que un cuerpo con genitales masculinos seguirá una subjetividad masculina y que un cuerpo con genitales femeninos seguirá una subjetividad femenina. El travestismo irrumpe en esta lógica binaria.
12. **Orientación sexual:** es la atracción física, emocional, erótica, afectiva, espiritual que siente una persona por otra. Es una percepción subjetiva. Toda persona tiene una orientación sexual y una identidad de género. Y es importante remarcar que una no depende de la otra. Se pueden encontrar diversas orientaciones, que se pueden definir como: homosexual, heterosexual, pansexual, asexual, bisexual, entre otras.
13. **LGBTIQ+:** sigla que designa colectivamente a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y queer. Esta sigla suele ir modificándose en la medida en que diferentes grupos se visibilizan, por ello se utiliza el signo "+", para hacer referencia a ese carácter abierto.
14. **Bisexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del género femenino y género masculino.
15. **Gay:** persona que se identifica con el género masculino y que sienten atracción hacia otras personas que también se identifican con el género masculino.
16. **Intersex:** personas cuyos cuerpos (cromosomas, órganos reproductivos y/o genitales) no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales que constituyen el sistema binario varón/mujer. Algunas organizaciones de personas intersex prefieren referirse a la intersexualidad como parte de la diversidad corporal.
17. **Lesbiana:** persona que se identifica con el género femenino y que siente atracción hacia otras personas que también se identifican con el género femenino.
18. **Queer:** persona que rechaza todo tipo de clasificaciones hegemónicas del sistema binario varón/mujer. Este término también se refiere a la teoría que rechaza categorías estancas respecto de la sexualidad, la orientación sexual, la identidad de género, etcétera.
19. **Persona no binaria:** Término que abarca todas las identidades y expresiones de género fuera del binarismo de género (varón/mujer).
20. **Persona andrógina:** persona cuyos comportamientos y formas de expresión pueden atribuirse tanto al género masculino como al femenino.
21. **Relación laboral:** Acuerdo entre partes en donde se llevan adelante las actividades productivas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
22. **Persona afectada:** persona de existencia física, víctima de violencia.
23. **Persona denunciante:** persona de existencia física que realiza una denuncia por violencia.
24. **Persona consultante:** persona de existencia física que realiza una consulta por una temática relativa a violencia.

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		8/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

25. **Parte interesada:** Son todos los terceros ya sean empleados, proveedores, clientes, socios comerciales, accionistas y/o cualquier otra entidad con las que [Su Empresa] establezca, directa o indirectamente, una relación comercial.

26. **Tipos de violencias:**

- **Física:** la que se emplea contra el cuerpo de una persona generando dolor, daño o riesgo de producirlo; como también, toda otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de la misma.
- **Psicológica:** la que causa daño emocional, perjudicando y perturbando el pleno desarrollo personal. Busca degradar o controlar acciones, comportamientos y decisiones, mediante: amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. También pueden observarse: vigilancia constante, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- **Sexual:** cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de decidir sobre su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- **Económica patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de:
 - Perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes,
 - Pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.
 - Limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
 - Limitación o control de sus ingresos.
- **Simbólica:** que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales.

27. **Modalidad - Violencia en el ámbito laboral:** toda conducta, omisión, acción consumada o amenaza que de manera directa o indirecta en los ámbitos de trabajo, públicos o privados, obstaculiza el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo por la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas y así como también pueda afectar su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, y/o seguridad personal. Constituye también violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ 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 persona con el fin de lograr su exclusión laboral.

7. NORMA INTERNA

7.1 PRINCIPIOS RECTORES

La intervención en situaciones de violencia en el marco de la presente norma se regirá por los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad y respeto.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia a través de la **Línea Ética**, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		9/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva. Se evitará la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

b) **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos. La persona denunciante podrá ampliar su declaración cuando así lo considere con el apoyo y la asistencia del equipo de contención.

c) **Contención y orientación.** La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia en la línea ética de la empresa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competentes.

d) **Prevención** de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de sensibilización y concientización.

e) **Celeridad.** Las gestiones labores, investigaciones y actividades que se realicen en el marco de la siguiente norma deberán ser priorizadas y realizadas con la mayor celeridad posible. Las demoras / desvíos deberán ser escalados al **Comité de Ética** a fin de que éste intervenga para agilizar las mismas.

7.2 ACCIONES DE PREVENCIÓN-DIFUSIÓN

A efectos de garantizar la observancia de los principios enunciados en el punto precedente, se deberán realizar las siguientes acciones en materia de prevención y acompañamiento:

- Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención del acoso y las violencias, así como la difusión de la presente norma.
- Promover acciones de concientización y sensibilización sobre el contexto que atraviesan las personas del colectivo LGTBIQ+, mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación, e inclusión con integración en el trato entre las personas que trabajan en las distintas sedes de **[Su Empresa]**.
- Notificar fehacientemente a todas las personas que trabajan en **[Su Empresa]** el presente Protocolo.
- Realizar el seguimiento de la implementación del presente Protocolo.
- Llevar un registro de denuncias, consultas, seguimiento y elaboración de estadísticas, como así también de las decisiones que adopta el **Comité de Ética** de conformidad con lo establecido en el punto 7.4 del presente Protocolo.
- Generar acciones de información, periódicas y continuas, sobre la problemática referida a la violencia por motivos de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión, mediante la utilización de carteleros, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		10/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

g) Desarrollar estrategias específicas de intervención sobre los ambientes laborales con el objetivo de prevenir situaciones de violencias y trabajar sobre aquellos conflictos que puedan suscitarse en relación con estas.

h) Promover la implementación de políticas específicas (licencias, permisos, etc.) que faciliten el proceso de transición de género de las personas bajo relación de dependencia. Este proceso comprende la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, y de otras expresiones de género como el nombre autopercebido, y otras cuestiones que la persona considera apropiadas para lograr una adecuada atribución de género, tanto por sí misma como por las demás.

7.3 PERSONAL DE ORIENTACIÓN

La **Línea Ética** tendrá a su cargo la recepción de consultas y denuncias vinculadas a las situaciones de violencia que se produzcan en el ámbito de aplicación de la presente norma y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado. Dicha **Línea Ética** es externa a la empresa, contando con canal de denuncia propio, mediante medios informáticos y/o telefónicos.

Cabe destacar que el personal comprometido a dichas tareas, deberá demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención y/o contar con experiencia en la temática de violencia. En tal sentido, la figura de el/la **Advisor de Diversidad** será quien sugiera el entrenamiento y reentrenamiento en la temática a personas que operen la **Línea Ética**.

7.4 GESTIÓN DEL CASO

Dentro de la mayor brevedad posible, el/la **Advisor de Diversidad** de **[Su Empresa]** tomará contacto con la persona afectada/denunciante/consultante por los medios que considere más adecuados.

Cuando el/la **Advisor de Diversidad** lo considere conveniente, podrá efectuar consultas a las distintas áreas de la compañía, quienes deberán brindar toda su colaboración e información solicitada y guardar absoluta reserva de la información que el/la **Advisor de Diversidad** le haya eventualmente compartido, la cual se considerará información confidencial siendo su divulgación no autorizada una falta grave.

Una vez analizado el caso y definidas las acciones correspondientes, el/la **Advisor de Diversidad** comunicará al **Comité de Ética** las denuncias recibidas con sugerencias de actuación sobre el caso. Si alguna de las personas que integran el **Comité** estuviera incluida o mencionada en forma alguna en la denuncia, deberá estar excluida de la comunicación correspondiente.

El **Comité de Ética** analizará, podrá requerir ajustes y finalmente aprobará las acciones sugeridas por el/la **Advisor de Diversidad**.

El/la **Advisor de Diversidad** comunicará las acciones aprobadas por el **Comité de Ética** a la **Gerencia de Recursos Humanos** para su ejecución y gestión, las cuales podrán estar comprendidas dentro de situaciones que refieran a:

- Acompañamiento.** Se ofrecerá asistencia y orientación a la persona afectada/denunciante/consultante
- Modificación de lugar/horarios de trabajo.** Por razones de urgencia y en atención a resguardar su integridad física y/o psicológica, la persona afectada podrá requerir modificar el lugar y/o horario de trabajo. Dicha modificación será realizada en un

Insertar logo de Su Empresa	Nivel de documento: NORMA INTERNA		Página
	Protocolo de Actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral de [Su Empresa]		11/11
Código	Insertar número de Norma Interna	Versión	00

primer momento, prevaleciendo el cuidado de la persona denunciante. Luego, se deberá analizar la reubicación de la persona que ha ejercido violencia, de acuerdo con la resolución del caso. Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre esta, de acuerdo a lo plasmado en el punto 7.1.

c) **Transporte.** La persona afectada podrá disponer de un servicio de transporte a su domicilio.

d) **Licencia especial.** La persona afectada podrá solicitar una licencia especial para casos de violencia, con una duración de [Indicar cuántos días hábiles dispone la licencia especial] días hábiles con goce de sueldo.

e) **Adelanto de salario.** La persona afectada podrá disponer de un adelanto de su salario de hasta [Indicar el monto/cantidad de sueldos que correspondan], para poder responder a las erogaciones que surjan de la situación denunciada.

f) **Sanciones.** Ante el caso de violencia en el ámbito laboral, se prevé analizar la aplicación de sanciones, de acuerdo con lo estipulado en [Inserte aquí Norma Interna/apartado de código de ética correspondiente a Su Empresa]

La Gerencia de Recursos Humanos analizará las acciones sugeridas por el/la Advisor de Diversidad y aprobadas por el Comité de Ética a fin de gestionar su implementación.

De comprobarse que la denuncia realizada oportunamente carece de validez, luego de realizada una apropiada investigación, [Su Empresa] adoptará las sanciones disciplinarias que estimen correspondientes respecto de la persona denunciante.