



Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo

Bridge Ventures Group SpA

Junio 2026

Av. Apoquindo 6550 Piso 21, Edificio Genesis, Las Condes

IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO

Protocolo de Prevención de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (VALS)

Empresa: Bridge Ventures Group SpA y todas sus filiales.

Actividad económica: Servicios de inversiones y asesoría financiera; y todas aquellas que sus propios giros determinen

Organismo administrador Ley N° 16.744: En principio la ACHS, salvo alguna de las filiales diga algo distinto en sus propios reglamentos internos

Fecha de elaboración: Junio 2026

Responsable: Gerencia Legal

Aprobado por: María Paz Delpino Latrach

El presente Protocolo ha sido elaborado en cumplimiento del artículo 211-A del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.643 (Ley Karin), y del Decreto Supremo N° 21 de 2024. Debe incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) y ponerse en conocimiento de todos los trabajadores al momento de la contratación.

I. INTRODUCCIÓN

Introducción y Fundamento Normativo

Bridge Ventures Group SpA y sus filiales está comprometida con la construcción y el mantenimiento de un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad y el buen trato. El presente Protocolo de Prevención constituye una herramienta concreta para promover una cultura organizacional libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación, y para proteger la salud física y psicológica de todas las personas que trabajan en la empresa.

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin (vigente desde el 1 de agosto de 2024), incorpora al ordenamiento laboral chileno el Convenio N° 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. Su artículo 211-A del Código del Trabajo obliga a todos los empleadores, sin excepción de tamaño, a elaborar e implementar un Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

El artículo 2° del Código del Trabajo establece 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. El presente protocolo operacionaliza ese mandato legal en el contexto específico de Bridge Ventures Group SpA.

Marco normativo que sustenta este protocolo:

- Convenio N° 190 y Recomendación N° 206 de la OIT sobre Violencia y Acoso.

- Ley N° 21.643 (Ley Karin), publicada el 15 de enero de 2024.
- Decreto Supremo N° 21 del Ministerio del Trabajo (publicado el 3 de julio de 2024).
- Decreto Supremo N° 2 de 2024 — Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028.
- Circular SUSESO N° 3813 del 7 de junio de 2024.
- Dictamen ORD. N° 362/19 de la Dirección del Trabajo (7 de junio de 2024).
- Artículo 184 del Código del Trabajo (deber general de protección de la vida y salud).

II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Política de Prevención de VALS

Bridge Ventures Group SpA y sus filiales declaran su compromiso irrevocable con la prevención, detección oportuna y sanción de toda conducta que constituya acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo (VALS), ejercida por cualquier persona, en cualquier contexto relacionado con la prestación de servicios.

La empresa adopta una política de tolerancia cero frente a estas conductas, y se compromete a:

1. Proteger la salud física, psicológica y la integridad de todas las personas que trabajan en la empresa.
2. Identificar y evaluar los peligros y riesgos psicosociales asociados al acoso y la violencia, con perspectiva de género.
3. Implementar medidas de prevención con objetivos medibles y mejora continua.
4. Informar y capacitar a todos los trabajadores sobre sus derechos, responsabilidades y los canales disponibles para denunciar.
5. Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y celeridad en todos los procedimientos de investigación.
6. Proteger a quienes denuncien de cualquier forma de represalia o revictimización.
7. Incorporar este Protocolo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Declaración de compromiso: La Gerencia General de Bridge Ventures Group SpA avala y suscribe esta Política de Prevención, asumiendo el liderazgo en su implementación y comprometiendo los recursos necesarios para su efectivo cumplimiento. Esta Política será revisada anualmente.

III. OBJETIVOS

Objetivos del Protocolo

Objetivo General

Fortalecer entornos de trabajo seguros y libres de violencia en Bridge Ventures Group SpA y sus filiales, promoviendo una cultura de buen trato laboral con perspectiva de género, y previniendo situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo mediante la gestión continua de los riesgos psicosociales asociados.

Objetivos Específicos

8. Entregar a los trabajadores la información necesaria para identificar conductas que vulneren la cultura del buen trato laboral.
9. Proporcionar orientación y apoyo a quienes sean víctimas o testigos de conductas VALS para canalizar adecuadamente sus denuncias.
10. Garantizar la confidencialidad en los procesos de consulta, orientación e investigación.
11. Promover la correcta identificación y denuncia de conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
12. Sensibilizar al conjunto de la organización para instaurar una cultura del buen trato en todos los niveles jerárquicos.
13. Proteger la salud mental ocupacional previniendo enfermedades derivadas del acoso y la violencia.
14. Definir, programar y ejecutar acciones de formación y difusión sobre el contenido del protocolo.
15. Proveer a quienes ejercen funciones de liderazgo de herramientas para generar condiciones laborales favorables.
16. Generar acciones correctivas en áreas o unidades con alta incidencia de situaciones VALS.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en Bridge Ventures Group SpA y de sus filiales, con independencia de su tipo de contrato, jornada o modalidad de trabajo (presencial, híbrida o teletrabajo), incluyendo:

- Trabajadores con contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo.
- Personal a honorarios que preste servicios en las dependencias de la empresa.
- Practicantes.

- Personal de empresas contratistas o proveedoras que interactúen con trabajadores de alguna de las empresas en el contexto de la prestación de servicios.
- Toda persona que ingrese a los espacios físicos de la empresa en calidad de usuario, cliente o visitante.

El protocolo rige las relaciones que se produzcan en el lugar de trabajo, durante el traslado hacia o desde el trabajo, en viajes o actividades de representación institucional, y a través de cualquier medio de comunicación digital o telefónico relacionado con el trabajo.

V. DEFINICIONES

Definiciones

Para efectos del presente protocolo, y en conformidad con el artículo 2° del Código del Trabajo y el Decreto N° 21 de 2024, se entenderá por:

1. Acoso Laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.

Ejemplos: evaluaciones injustas; aislamiento social; uso de apodosos ofensivos; asignación de tareas humillantes; envío de mensajes amenazantes; vigilancia excesiva injustificada.

Puede manifestarse en distintas direcciones:

- Descendente: del superior jerárquico hacia el subordinado.
- Ascendente: de subordinados hacia el superior.
- Horizontal: entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Mixto o complejo: cuando concurren más de una modalidad.

2. Acoso Sexual

El que una persona realice, 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.

Ejemplos: mensajes digitales con contenido sexual explícito; proposiciones sexuales con o sin promesa de beneficios; contacto físico no consentido; chistes o gestos de contenido sexual; exhibición de material sexual en el lugar de trabajo.

3. Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros

Aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio o usuarios, entre otros. Incluye gritos, amenazas, insultos, agresiones físicas o cualquier conducta que afecte la integridad física o psicológica del trabajador.

4. Conductas que NO Constituyen VALS

No constituyen acoso laboral, sexual ni violencia en el trabajo: las evaluaciones de desempeño honestas y fundadas; la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno; la asignación razonable de cargas de trabajo; la información sobre desempeño insatisfactorio; ni la reestructuración organizacional.

5. Conductas Incívicas y Sexismo

Las conductas incívicas son comportamientos descorteses que, sin tener intención de dañar, violan las normas de respeto mutuo y pueden escalar hacia situaciones de acoso. El sexismo comprende toda expresión basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Ambas son factores precursores que deben gestionarse preventivamente.

VI. PRINCIPIOS

Principios del Protocolo

17. **Respeto a la vida e integridad:** Respeto irrestricto a la vida y a la integridad física y psíquica como derecho fundamental (artículo 19 N° 1 CPR).
18. **Enfoque preventivo:** Adopción de medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales antes de que generen daño.
19. **Perspectiva de género:** Incorporación del análisis de las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres como causa estructural del acoso.
20. **No discriminación:** Prohibición de toda discriminación arbitraria, con independencia del origen, género, edad, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad o discapacidad.
21. **Tolerancia cero:** Cero tolerancia frente a conductas constitutivas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
22. **Confidencialidad:** Reserva absoluta de la información relativa a las denuncias, investigaciones y sus resultados.
23. **No revictimización:** Prohibición de toda práctica que cause un daño adicional a la víctima o persona denunciante.
24. **Imparcialidad:** Objetividad y ausencia de prejuicios en todos los procedimientos.
25. **Diálogo social:** Participación activa de los trabajadores y sus representantes sindicales¹ en la gestión preventiva.

¹ Cuando sea el caso o aplique.

26. **Mejora continua:** Evaluación periódica de la eficacia de las medidas implementadas y actualización del protocolo.

VII. DERECHOS Y DEBERES

Derechos y Deberes

7.1 Derechos de los Trabajadores

- Trabajar en un ambiente laboral libre de acoso, violencia y discriminación.
- Ser informados sobre el contenido de este protocolo, el procedimiento de investigación y los canales de denuncia disponibles.
- Presentar una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sin temor a represalias.
- Recibir protección inmediata mediante medidas de resguardo desde el momento de presentar la denuncia.
- Recibir atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- Que la investigación se desarrolle conforme a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

7.2 Deberes de los Trabajadores

- Conocer y respetar el contenido del presente protocolo.
- Mantener un trato respetuoso y digno hacia todos los miembros de la organización.
- Cooperar activamente en los procedimientos de investigación cuando sean requeridos como testigos.
- Mantener estricta confidencialidad sobre los hechos de los que tomen conocimiento en el contexto de una investigación.
- Abstenerse de realizar o tolerar conductas constitutivas de VALS.

7.3 Obligaciones del Empleador

- Elaborar, implementar y mantener actualizado este Protocolo de Prevención.
- Incorporar el protocolo en el RIOHS y difundirlo.
- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales asociados a VALS con perspectiva de género.
- Implementar medidas de prevención con objetivos medibles, con evaluación y mejora continua.
- Capacitar a todos los trabajadores, con especial énfasis en quienes ejercen funciones de liderazgo.
- Garantizar canales accesibles y conocidos para la recepción de denuncias.
- Adoptar medidas de resguardo inmediatas ante cualquier denuncia.

- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y celeridad de los procedimientos de investigación.
- Proteger a denunciantes y testigos de toda represalia.
- Aplicar las sanciones correspondientes dentro de los plazos legales.
- Derivar al denunciante a atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- Informar semestralmente a los trabajadores los canales de denuncia disponibles.

VIII. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN

Organización para la Gestión del Riesgo

8.1 Coordinador/a Responsable VALS

Bridge Ventures Group SpA designará formalmente un/a Coordinador/a Responsable VALS, comunicado por escrito a todos los trabajadores. Esta persona será preferentemente un/a trabajador/a con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Sus funciones incluyen:

- Mantener actualizados la Política, el Protocolo y el Procedimiento de Investigación.
- Actuar como punto de contacto para consultas, orientación y recepción de denuncias sobre VALS.
- Mantener en estricta confidencialidad los registros de consultas, denuncias, investigaciones y resoluciones.
- Facilitar el acceso a recursos de apoyo externo (organismo administrador Ley N° 16.744, Inspección del Trabajo).
- Elaborar y presentar semestralmente un informe a la Gerencia General que incluya: canales de denuncia disponibles, estado de investigaciones vigentes y mecanismos de acceso a prestaciones de seguridad social.

8.2 Rol de Gerencia y Líderes de Área

Todos los directivos y jefaturas tienen un rol activo en la prevención de conductas VALS dentro de sus equipos, que incluye:

- Modelar conductas de buen trato y respeto en todas las interacciones.
- Detectar y gestionar oportunamente situaciones de conflicto o conductas incívicas antes de que escalen.
- Derivar a sus equipos al Coordinador/a Responsable VALS ante cualquier consulta o denuncia.
- Abstenerse de interferir en la imparcialidad de los procedimientos de investigación.

8.3 Comité de Ética

El Comité de Ética de Bridge Ventures Group SpA tendrá a su cargo la supervisión del cumplimiento de este protocolo, la evaluación anual de su efectividad y la propuesta de actualizaciones.

IX. GESTIÓN PREVENTIVA

Gestión Preventiva de Riesgos Psicosociales

La prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo exige gestionar los factores de riesgo psicosocial desde su origen. Bridge Ventures Group SpA se compromete a identificar, evaluar e intervenir sobre los factores que aumentan la probabilidad de que ocurran conductas VALS.

9.1 Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos

La empresa elaborará y mantendrá actualizada una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER) para los riesgos de acoso y violencia, con apoyo del organismo administrador de la Ley N° 16.744. La MIPER:

- Se elaborará con perspectiva de género, desagregando la información por sexo.
- Se nutrirá de los resultados del cuestionario CEAL-SM/SUSESO de evaluación de riesgos psicosociales.
- Se revisará al menos anualmente y cada vez que se produzcan cambios organizacionales significativos.
- Clasificará los riesgos por nivel de prioridad: **Trivial, Programable, Prioritario o Urgente.**

9.2 Factores de Riesgo por Dimensión

Los factores de riesgo psicosocial asociados a VALS se organizan en las siguientes dimensiones:

DIMENSIÓN	FACTORES DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
Liderazgo	Estilos autocráticos o negligentes; desconocimiento de VALS; actitudes paternalistas.	Capacitación en liderazgo con perspectiva de género; evaluación 360°; protocolo de sanciones a jefaturas.
Organización del Trabajo	Alta presión laboral; falta de claridad de roles; comunicación deficiente; jerarquías rígidas.	Distribución equitativa de cargas; clarificación de funciones; canales de comunicación abiertos.
Cultura Organizacional	Normalización de comentarios sexistas; cultura que minimiza el acoso; ambientes homogéneos.	Capacitación en perspectiva de género; tolerancia cero comunicada; sanciones visibles.

Naturaleza del Trabajo	Roles de cara al público; trabajo aislado; alto contacto con clientes o usuarios.	Protocolo de atención a clientes; trabajo en duplas en atención de riesgo; sistema de alerta.
Ambiente Laboral	Clima tóxico; falta de apoyo directivo; baja confianza en confidencialidad del canal.	Encuestas de clima; línea directa de denuncias; resultados anónimos comunicados.
Recursos Humanos	Baja representación de grupos protegidos; inequidad; ausencia de sensibilización.	Política de equidad; metas de diversidad; programa anual de sensibilización.
Estructura Física	Espacios sin privacidad; iluminación deficiente; ausencia de zonas seguras.	Diseño seguro de espacios; iluminación adecuada; cámaras en zonas de riesgo.

9.3 Medidas de Prevención con Objetivos Medibles

27. **Evaluación psicosocial:** La empresa realizará las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante los instrumentos definidos por la SUSESO y conforme a la periodicidad establecida por la normativa vigente y las instrucciones de su Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744. Meta: 100% de cobertura.
28. **Capacitación obligatoria:** Capacitación anual obligatoria sobre el protocolo y los procedimientos de denuncia. Meta: 100% del personal capacitado por año.
29. **Formación en liderazgo:** Capacitación en liderazgo con perspectiva de género para el 100% de jefaturas y directivos, cada dos años.
30. **Difusión semestral:** Comunicación semestral a todos los trabajadores de los canales de denuncia disponibles.
31. **Revisión anual:** Revisión y actualización anual de la MIPER y del protocolo.
32. **Encuesta de clima:** Encuesta de clima organizacional con módulo sobre buen trato, aplicada bienalmente.

X. MEDIDAS DE RESGUARDO

Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra

10.1 Medidas ante la Presentación de una Denuncia

Recibida una denuncia, Bridge Ventures Group SpA adoptará de manera inmediata las siguientes medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos y la seguridad de la persona denunciante:

- Separación de los espacios físicos entre denunciante y denunciado.
- Redistribución del tiempo de la jornada de trabajo para evitar el contacto.
- Derivación a atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744.
- Prohibición de todo acto de represalia o comunicación hostil entre las partes.

- Información a la persona denunciante sobre sus derechos y los canales de denuncia penal disponibles.

10.2 Confidencialidad e Integridad

Durante todo el procedimiento Bridge Ventures Group SpA garantiza:

- Que la identidad de las partes involucradas será mantenida en estricta reserva.
- Que los hechos denunciados no serán divulgados más allá de las personas estrictamente necesarias para el procedimiento.
- Que ningún trabajador será objeto de represalia por haber denunciado o testificado en un procedimiento de investigación.
- Que la persona denunciada será tratada con respeto y presunción de inocencia hasta la conclusión del procedimiento.

10.3 Protección frente a Denuncias Inconsistentes

El presente protocolo incluye mecanismos para proteger a las personas denunciadas frente a denuncias inconsistentes o de mala fe. El informe de investigación identificará expresamente si los hechos no pudieron ser acreditados, y en caso de acreditarse mala fe, el empleador podrá aplicar las medidas disciplinarias correspondientes conforme al Reglamento Interno.

XI. CANAL DE DENUNCIAS

Canales de Denuncia Disponibles

Bridge Ventures Group SpA dispone de los siguientes canales para la recepción de denuncias sobre VALS:

- **Canal interno:** Portal web de denuncias (interno): <https://denuncias.bridgeventures.site/>
- **Canal interno:** Presentación personal o verbal ante el/la Coordinador/a Responsable VALS o ante la Gerencia Legal.
- **Canal externo:** Inspección del Trabajo (www.dt.gob.cl o en forma presencial).
- **Canal penal:** Ministerio Público, Carabineros de Chile o Policía de Investigaciones, cuando los hechos puedan constituir delito.

El procedimiento detallado de investigación y sanción se encuentra regulado en el "Procedimiento de Denuncias e Investigación" de Bridge Ventures Group SpA y sus filiales, parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Puedes denunciar también a través del portal <https://denuncias.bridgeventures.site/>. Toda denuncia será tratada con absoluta confidencialidad y sin riesgo de represalia.

XII. DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

Plan de Difusión

El presente Protocolo de Prevención será difundido a todos los trabajadores de Bridge Ventures Group SpA a través de los siguientes mecanismos:

33. Entrega del Protocolo al momento de la firma del contrato de trabajo, con constancia escrita de recepción.
34. Publicación en la intranet o plataforma digital interna de la empresa.
35. Incorporación en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
36. Charlas y talleres de sensibilización, con una frecuencia mínima anual.
37. Comunicación semestral a todos los trabajadores informando los canales de denuncia disponibles (internos, Dirección del Trabajo y organismos administradores de la Ley N° 16.744).

El/la Coordinador/a Responsable VALS llevará un registro de todas las acciones de difusión realizadas, incluyendo fecha, contenido, medio utilizado y número de trabajadores alcanzados.

XIII. DISPOSICIONES FINALES

Disposiciones Finales

Vigencia: El presente Protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General y su comunicación al conjunto de los trabajadores de Bridge Ventures Group SpA y sus filiales.

Actualización: Este protocolo será revisado al menos anualmente, o cuando se produzcan cambios normativos, organizacionales o en los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales.

Integración normativa: El presente Protocolo forma parte del sistema normativo interno de Bridge Ventures Group SpA y de sus filiales, junto con el Código de Ética, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Procedimiento de Denuncias e Investigación y los Estatutos del Comité de Ética.

Fuentes normativas: Ley N° 21.643 (Ley Karin) — Decreto Supremo N° 21 de 2024 — Código del Trabajo — Convenio N° 190 de la OIT — Circular SUSESO N° 3813 — Dictamen DT ORD. N° 362/19.

Canales oficiales de información: Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl • SUSESO www.suseso.gob.cl • Canal de denuncias Bridge Ventures <https://denuncias.bridgeventures.site/>