

	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	1 de 10	PG037

1. Objetivo / Goal

Este procedimiento establece el marco general para la gestión de denuncias de acoso y/o discriminación de cualquier tipo en las oficinas de Uruguay, Costa Rica y Paraguay, el cual incluye:

- Los canales de denuncia
- Los mecanismos de investigación
- Protocolo de actuación en caso de confirmarse la denuncia y en caso de falsa denuncia
- Aseguramiento de la confidencialidad y reserva
- Aseguramiento de ausencia de represalias y protección frente a las mismas

This procedure establishes the general framework for the management of complaints of harassment and/or discrimination of any type in the offices of Uruguay, Costa Rica and Paraguay, which includes:

- *Complaint channels*
- *Investigation mechanisms*
- *Protocol of action in case the complaint is confirmed and in case of false complaint*
- *Assurance of confidentiality and confidentiality*
- *Ensuring the absence of reprisals and protection against them*

2. Área de validez / Scope

Este Procedimiento aplica a casa Matriz, y las subsidiarias Costa Rica y Paraguay, en referencia a todas las actividades desarrolladas en toda la red LSQA.

This Procedure applies to LSQA HO, subsidiaries Costa Rica and Paraguay, in reference to all activities performed in the whole LSQA net.

3. Responsabilidades / Responsibilities

La Alta Dirección de LSQA y la Gerencia de Talento y Cultura, tiene la responsabilidad general por el cumplimiento del presente procedimiento.

Es responsabilidad de quien sea víctima o que padezca situaciones que puedan encuadrar en conductas de acoso, violencia o discriminación de denunciar la situación ante la mínima señal. A su vez, quien tenga conocimiento de que otra persona padece una situación de estas características también es responsable de informar al respecto.

LSQA Top Management and the Talent and Culture Manager have general responsibility for compliance with this procedure.

It is the responsibility of anyone who is a victim or suffers from situations that may involve harassment, violence or discrimination to report the situation at the slightest sign. At the same time, anyone who is aware that another person suffers from a situation of these characteristics is also responsible for reporting it.

 <small>DEJAMOS HUELLA</small>	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
	v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	2 de 10

4. **Conceptos y definiciones / Concepts and definitions**

1. **Acoso sexual:** “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”. (OIT 190) (Art. 2 Ley N° 18.561). Este concepto incluye “el acoso sexual que de forma directa o indirecta, cause al trabajador un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante” (conforme con la Resolución MTESS Nro. 388/2019 República de Paraguay).

Sexual harassment: “Sexual harassment is understood as any behavior of a sexual nature, carried out by a person of the same or different sex, not desired by the person to whom it is directed and whose rejection causes or threatens to cause harm to their situation. work or in their teaching relationship, or that creates an intimidating, hostile or humiliating work environment for those who receive it.” (ILO 190) (Art. 2 Law No. 18,561). This concept includes “sexual harassment that, directly or indirectly, causes the worker a work environment of a hostile, intimidating, offensive and humiliating nature” (in accordance with MTESS Resolution No. 388/2019 Republic of Paraguay).

2. La expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (OIT190)

*The expression “**violence and harassment**” in the world of work designates a set of unacceptable behaviors and practices, or threats of such behaviors and practices, whether manifested once or repeatedly, that are intended, that cause, or are likely to cause, physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment, and the term “**gender-based violence and harassment**” means violence and harassment that range directed against people based on their sex or gender, or that disproportionately affect people of a particular sex or gender, and includes sexual harassment. (ILO190)*

3. **Comportamiento de acoso sexual:** “El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - i) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - ii) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - iii) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
- b) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- c) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual”. (Art. 3 Ley N° 18.561 de Uruguay).

Sexual harassment behavior: “Sexual harassment can manifest itself - among others - through the following behaviors:

- a) *Requirements for sexual favors that involve:*
 - i) *Promise, implicit or explicit, of preferential treatment with respect to the current or future employment or study situation of the person receiving it.*
 - ii) *Threats, implicit or explicit, of harm related to the current or future employment or study situation of the person receiving it.*

iii) Requirement of conduct whose acceptance or rejection is, implicitly or explicitly, a condition for employment or study.

b) Physical approaches or other physical conduct of a sexual nature, unwanted and offensive to whoever receives them.

c) Use of expressions (written or oral) or images of a sexual nature that are humiliating or offensive to whoever receives them. “A single serious incident can constitute sexual harassment.” (Art. 3 Law No. 18,561 of Uruguay).

4. **Acoso laboral:** Se entiende por acoso laboral toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esta conducta, y ya sea realizada por compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o personas sujetas a su dependencia.

Workplace harassment: Workplace harassment is understood as any conduct that, carried out with a certain repetition and systematically, on a person or group of people in the workplace, may harm their dignity or integrity through the degradation of working conditions. work and creation of an intimidating, offensive or hostile environment, whatever the reason that leads to the performance of this conduct, and whether carried out by co-workers, hierarchical superiors or people subject to their dependence.

5. **Violencia laboral:** Es “toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía” (Resolución MTESS Nro. 388/2019 República de Paraguay).

Asimismo, “Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”. (Art. 6 literal I Ley N° 19.580 de Uruguay).

Workplace violence: It is “any action exerted on the worker directly through acts, comments, proposals or conduct with sexual connotation or not, mobbing or sexual harassment, not consented by the victim, carried out by superiors or colleagues. of equal or lower hierarchy” (MTESS Resolution No. 388/2019 Republic of Paraguay).

Likewise, “It is exercised in the work context, through acts that hinder a woman's access to work, promotion or stability in it, such as moral harassment, sexual harassment, the requirement of requirements regarding marital status. , age, physical appearance, the request for results of clinical laboratory tests, outside what is established in the applicable legal frameworks, or the decrease in the salary corresponding to the task performed due to the fact of being a woman. (Art. 6 literal I Law No. 19,580 of Uruguay).

6. **Discriminación:** Se entiende por discriminación, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, orientación sexual, opinión política, religión, nacionalidad, aspectos físicos, socioeconómicos o de cualquier otra naturaleza que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el lugar de estudio o de trabajo.

Discrimination: Discrimination is understood to mean any distinction, exclusion or preference based on race, color, gender, sexual orientation, political opinion, religion, nationality, physical, socioeconomic or any other nature that has the effect of nullifying or alter equality of opportunity or treatment in the place of study or work.

	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	4 de 10	PG037

5. Metodología / *Methodology*

5.1. Metodología para denunciar situaciones de acoso y/o discriminación /

Methodology to report harassment and/or discrimination situations.

El colaborador que sea víctima de conductas de acoso, violencia o discriminación debe denunciarlas ante la mínima señal. A su vez, quien tenga conocimiento de que otra persona padece una situación de estas características puede presentar esta información a efectos de realizar la investigación correspondiente.

La denuncia podrá ser realizada:

- (a) por escrito, en un documento firmado por el denunciante,
- (b) en forma verbal, tomándose nota de la misma por quien la recepcione o
- (c) por correo electrónico (por ejemplo a LetusKnow@lsqa desde el sitio web de LSQA <https://lsqa.com.uy/>) o por cualquier otro medio que proporcione seguridad en cuanto a la efectiva realización de la denuncia y su fecha.
- (d) otra vía que el denunciante entienda pertinente, por ejemplo mensaje de WhatsApp, entre otros.

Al realizar la denuncia, el denunciante deberá relatar los hechos e indicar el nombre de la o las personas involucradas (si se los conoce), y los medios de prueba que se propongan para sustentar la denuncia.

La Dirección de LSQA y la Gerencia de Talento y Cultura, será responsable por brindar atención y dar curso a las garantías pertinentes (confidencialidad, celeridad, no revictimización, reserva, imparcialidad, prohibición de represalias, presunción de inocencia, derecho de estar asistido por un abogado, entre otros).

Cuando se presente un caso asociado a alguno de los miembros de la Dirección de LSQA, dicho integrante se mantendrá alejado del proceso de investigación y de toma de decisión, a excepción de cuando se le solicite presentar su versión de los hechos.

En el caso de la República de Paraguay, la denuncia deberá ser presentada por escrito a la empresa detallando los datos personales y laborales, así como la descripción del tipo de violencia sufrida y el/la autor/a de la misma. (Artículo 5 Resolución MTESS Nro. 388/2019).

Si la denuncia es sobre la máxima autoridad de la empresa empleadora, deberá realizarse la denuncia ante la Oficina de Atención y Prevención de Violencia Laboral del MTESS.

Employees who are victims of harassment, violence or discrimination must report them at the slightest sign. Besides, anyone who is aware that another person suffers from a situation of these characteristics can present this information for the purposes of carrying out the corresponding investigation.

The complaint may be made:

- (a) in writing, in a document signed by the complainant,*
- (b) verbally, taking note of it by whoever receives it or*
- (c) by email (for example to LetusKnow@lsqa from the LSQA website <https://lsqa.com.uy/>) or by any other means that provides security regarding the effective completion of the complaint and its date. .*
- (d) another means that the complainant considers relevant, for example WhatsApp message, among others.*

When making the complaint, the complainant must relate the facts and indicate the name of the person or persons involved (if known), and the means of proof proposed to support the complaint.

The LSQA Director and the Talent and Culture Manager will be responsible for providing care and implementing the relevant guarantees (confidentiality, speed, non-revictimization, confidentiality, impartiality, prohibition of retaliation, presumption of innocence, right to be assisted by a lawyer, among

	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	5 de 10	PG037

others).

When a case is presented associated with any of the members of the LSQA Management, said member will stay away from the investigation and decision-making process, except when asked to present their version of the facts.

In the case of the Republic of Paraguay, the complaint must be presented in writing to the company detailing personal and work data, as well as a description of the type of violence suffered and the perpetrator. (Article 5 MTESS Resolution No. 388/2019).

If the complaint is about the highest authority of the employing company, the complaint must be made to the Office of Attention and Prevention of Workplace Violence of the MTESS.

5.2. Metodología para investigar las denuncias recibidas / Methodology to investigate the received reports

Una vez designados los responsables de iniciar y llevar adelante la investigación según las características del caso, dispondrán de amplias facultades para proponer e incorporar cualquier clase de pruebas no prohibidas por el Derecho, rechazar los medios de prueba que fueran inconducentes, impertinentes, inadmisibles o prohibidos por el Derecho, diligenciar todas las pruebas propuestas, interrogar a los testigos, al denunciante, a las personas involucradas en la denuncia y a cualquier persona que entienda conveniente a los efectos de la investigación. A solicitud de las partes, manteniendo la reserva de la investigación, puede informarles sobre el estado general de las actuaciones.

En la República de Paraguay, y en virtud de la Resolución MTESS Nro. 388/2019 deberá iniciarse la investigación interna en un plazo de 5 días desde la denuncia, adoptando medidas preventivas y comunicando el inicio de la investigación a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS.

A los efectos del desarrollo de la investigación, los responsables de realizarla podrán contar con el asesoramiento de profesionales especializados y delegar en una o varias personas la realización de una o varias instancias, como, por ejemplo, la fijación del objeto de la investigación o el diligenciamiento de prueba.

Se procederá a recabar toda la información vinculada a la situación denunciada mediante, por ejemplo:

- Entrevistas con personas vinculadas a la denuncia (denunciante, denunciado y testigos)
- Recolección y análisis de posibles elementos probatorios:
 - o Información documentada
 - o Cámaras
 - o Audios
 - o Mensajes en dispositivos móviles
 - o Otros

Podrá anticiparse cuando lo entienda conveniente al diligenciamiento de prueba sin conocimiento previo de las partes interesadas ni de ningún otro participante del procedimiento, si dicho medio de prueba pudiera perderse si se espera a otra etapa.

La investigación buscará conocer los hechos procurando no incurrir en la revictimización del denunciante, deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva y con la mayor celeridad posible.

Asimismo, se deberá proteger la identidad del denunciante, del denunciado y de quienes sean convocados a prestar testimonio en la investigación, así como también datos personales sensibles de los mismos. LSQA dispondrá las medidas que correspondan para brindar la protección necesaria

 <p>LSQA DEJAMOS HUELLA</p>	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	6 de 10	PG037

tanto a las personas denunciantes como denunciadas.

En caso de que en la denuncia o en el curso de la investigación se haya identificado a la o las personas que presuntamente realizaron conductas de acoso, violencia laboral, o discriminación, los responsables de realizar la investigación les darán vista de la denuncia, con el fin de que presenten sus descargos y propongan medios de prueba.

En caso de corresponder, se diligenciará la prueba ofrecida y aceptada por los responsables de llevar adelante la investigación.

Los responsables de la investigación realizarán un informe final en el cual constarán las conclusiones de la investigación y podrán en caso de corresponder brindar una recomendación a la Alta Dirección y a la Gerencia de Talento y cultura.

Once those responsible for initiating and carrying out the investigation have been designated according to the characteristics of the case, they will have broad powers to propose and incorporate any type of evidence not prohibited by law, rejecting means of evidence that are inconclusive, impertinent, inadmissible or prohibited by Law, complete all the proposed evidence, interrogate the witnesses, the complainant, the people involved in the complaint and any person who deems appropriate for the purposes of the investigation. At the request of the parties, maintaining the confidentiality of the investigation, it may inform them about the general status of the proceedings.

In the Republic of Paraguay, and by virtue of MTESS Resolution No. 388/2019, the internal investigation must be initiated within a period of 5 days from the complaint, adopting preventive measures and communicating the start of the investigation to the Care and Prevention Office. of Workplace Violence of the MTESS.

For the purposes of carrying out the research, those responsible for carrying it out may rely on the advice of specialized professionals and delegate to one or more people the carrying out of one or more instances, such as, for example, establishing the object of the research or the completion of evidence.

All information related to the reported situation will be collected through, for example:

- *Interviews with people linked to the complaint (complainant, accused and witnesses)*
- *Collection and analysis of possible evidentiary elements:*
 - o *Documented information*
 - o *Cameras*
 - o *Audios*
 - o *Messages on mobile devices*
 - o *Others*

It may be anticipated when it deems appropriate to take evidence without prior knowledge of the interested parties or any other participant in the procedure, if said means of evidence could be lost if it is waited for another stage.

The investigation will seek to know the facts, trying not to result in the re-victimization of the complainant, it must be recorded in writing and be carried out in strict confidence and as quickly as possible.

Besides, the identity of the complainant, the accused and those who are summoned to give testimony in the investigation must be protected, as well as their sensitive personal data. LSQA will provide the corresponding measures to provide the necessary protection to both the complainants and the accused.

In the event that in the complaint or in the course of the investigation, the person or persons who allegedly engaged in harassment, workplace violence, or discrimination have been identified, those responsible for carrying out the investigation will give them access to the complaint, with the so that

	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	7 de 10	PG037

they can present their defenses and propose means of proof.

If applicable, the evidence offered and accepted by those responsible for carrying out the investigation will be completed.

Those responsible for the investigation will prepare a final report in which the conclusions of the investigation will be recorded and may, if appropriate, provide a recommendation to Top Management and the Talent and Culture Manager.

5.3. Protocolo de actuación / Acting protocol

En caso de confirmarse la denuncia

Una vez que la Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura recibe el informe de la investigación, procederá a analizar el mismo y emitirán la resolución sobre el caso investigado, la cual será notificada a las partes y/o a las autoridades si corresponde.

Para el caso que se tramite una denuncia por acoso sexual y en línea con lo establecido en la Ley N° 18.561 (Uruguay) y Resolución MTESS Nro. 388/2019 (Paraguay) , la Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura **deberá emitir una resolución en un plazo no mayor de 30 días de recibida la denuncia.**

En los casos en que la denuncia no haya concluido en ese plazo se podrá prorrogar por un plazo de igual período de tiempo y dar a conocer a las personas involucradas la prórroga de la investigación.

La Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura con asesoramiento legal podrá evaluar la conveniencia e implementar, cuando el caso así lo ameritare, medidas cautelares de protección y/o prevención que busquen preservar la intimidad e integridad psicofísica de la presunta víctima, en un plazo no mayor a las 72 horas a contar de la notificación fehaciente de la denuncia.

Las medidas cautelares se extenderán por el plazo que la Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura estimen conveniente, pudiendo extenderse hasta la culminación de la investigación, y podrán luego ser mantenidas como definitivas en la Resolución final a dictarse por la Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura, si así se entendiera conveniente.

Las medidas cautelares de protección y/o prevención pueden ser adoptadas tanto respecto del denunciante o denunciado y/o testigos, no tienen carácter sancionatorio, sino que buscarán siempre mitigar los perjuicios a los involucrados y deberán ser adoptadas previa consulta a éstos. En cualquier caso, su adopción será justificada en el marco de la protección y contención de la víctima y testigos durante la tramitación de la denuncia, por lo que no dará derecho al reclamo de despido indirecto alguno.

Las medidas temporales pueden consistir, entre otras, en: cambio de turno u horario para evitar contacto entre los involucrados o permitir la asistencia a consultas psicológica o psiquiátrica, no permanencia en el turno solo/a, cambio de sector o área de actividad, licencia extraordinaria o suspensión provisoria sin afectación de haberes, traslado, trabajo remoto, entre otros.

In case the complaint is confirmed

Once the Top Management and the Talent and Culture Manager receive the investigation report, they will proceed to analyze it and issue the resolution on the investigated case, which will be notified to the parties and/or the authorities if applicable.

*In the event that a complaint for sexual harassment is processed and in line with the provisions of Law No. 18,561 (Uruguay) and MTESS Resolution No. 388/2019 (Paraguay), Top Management and Talent and culture Manager **must issue a resolution within a period of no more than 30 days after receiving the complaint.***

In cases where the complaint has not been concluded within that period, it may be extended for an

	Gestión Anti-Acoso – marco general / Anti-Harassment management – general framework		
v. 1	Fecha de emisión/ Issue date: 11- 2024	8 de 10	PG037

equal period of time and the people involved may be notified of the extension of the investigation.

The Top Management and the Talent and Culture Manager, with legal advice, may evaluate the convenience and implement, when the case warrants it, precautionary measures of protection and/or prevention that seek to preserve the privacy and psychophysical integrity of the alleged victim, in a period of no more than 72 hours from the date of reliable notification of the complaint.

The precautionary measures will be extended for the period that the Top Management and the Talent and Culture Manager deem appropriate, and may be extended until the completion of the investigation, and may then be maintained as definitive in the final Resolution to be issued by the Top Management and the Talent and culture Manager, if deemed appropriate.

Precautionary measures of protection and/or prevention can be adopted both with respect to the complainant or accused and/or witnesses. They are not punitive in nature, but will always seek to mitigate the harm to those involved and must be adopted after consulting them. In any case, its adoption will be justified within the framework of the protection and containment of the victim and witnesses during the processing of the complaint, so it will not give rise to any claim for indirect dismissal.

Temporary measures may consist, among others, of: change of shift or schedule to avoid contact between those involved or to allow attendance at psychological or psychiatric consultations, not permanence on the shift alone, change of sector or area of activity, leave extraordinary or provisional suspension without affecting salaries, transfer, remote work, among others.

En caso de confirmarse que se trata de una denuncia falsa

El denunciante, a cuyo respecto se acredite fehacientemente que ha actuado de mala fe o con engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso o discriminación denunciada, será pasible de sanción.

Detectada alguna situación de las señaladas en el párrafo anterior, con la información sumaria correspondiente, el asunto se elevará a la Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura, quienes podrá disponer la sanción que entiendan pertinente, así como las demás acciones que puedan corresponder.

In case a false complaint is confirmed

The complainant, in respect of whom it is reliably proven that he or she has acted in bad faith or with artificial deceptions intended to mislead about the existence of the harassment or discrimination reported, will be subject to sanctions.

Once any of the situations indicated in the previous paragraph are detected, with the corresponding summary information, the matter will be raised to Top Management and the Talent and Culture Manager, who may order the sanction that they deem appropriate, as well as other actions that may correspond.

En caso de que no pueda confirmarse el acoso, la violencia o discriminación.

Tomando en consideración el informe de la investigación realizada, la Alta Dirección y la Gerencia de Talento y cultura, tienen discrecionalidad para tomar las acciones que entiendan pertinente.

In case harassment, violence or discrimination cannot be confirmed.

Taking into consideration the report of the investigation carried out, Top Management and Talent and culture Manager have the discretion to take the actions they deem relevant.

	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	9 de 10	PG037

5.4. Aseguramiento de la confidencialidad y reserva / *Assuring confidentiality and reserve*

Todas las personas que tengan participación o conocimiento de las actuaciones a que refiere este procedimiento, deben mantener absoluta confidencialidad en cuanto a la información que llegue a su conocimiento.

En especial deben mantener total reserva en referencia a las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad de la persona denunciante y denunciada y demás personas implicadas o colaboradores convocados para prestar testimonio. El deber de guardar reserva no aplica para el ejercicio del derecho de defensa de la parte denunciada.

El deber de guardar reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones en las que se haya adquirido la información. La violación al deber de confidencialidad por parte de los obligados podrá considerarse falta grave. De imputarse un incumplimiento deberán aplicarse las sanciones correspondientes o iniciarse las acciones legales pertinentes.

Everyone who have participation in or knowledge of the actions referred to in this procedure must maintain absolute confidentiality regarding the information that comes to their knowledge.

In particular, they must maintain complete confidentiality in reference to the actions carried out or to be carried out, the identity of the complainant and the accused and other persons involved or collaborators summoned to give testimony. The duty to remain confidential does not apply to the exercise of the right of defense of the accused party.

The duty to maintain confidentiality is maintained even after the actions in which the information was acquired have concluded. Violation of the duty of confidentiality by those obliged may be considered serious misconduct. If non-compliance is alleged, the corresponding sanctions must be applied or the pertinent legal actions initiated.

5.5. Aseguramiento de ausencia de represalias y protección frente a las mismas / *Assurance of absence of reprisals and protection against them*

La persona afectada por una conducta de acoso, violencia y/o discriminación, así como quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en las situaciones denunciadas, con excepción de los casos de denuncias falsas.

Se presume (salvo prueba en contrario) que las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de presentación, instrucción y finalización de la gestión de la denuncia. En caso de que se incurriera en represalias se deberán tomar las acciones disciplinarias correspondientes.

The person affected by conduct of harassment, violence and/or discrimination, as well as those who have given statements as witnesses in these cases, may not be subject to disciplinary sanctions motivated by the reported situations, with the exception of cases of false complaints.

It is presumed (unless proven otherwise) that the sanctions are due to reasons of retaliation when they take place within the period of presentation, investigation and completion of the management of the complaint.

In the event of retaliation, the corresponding disciplinary actions must be taken.

	Gestión Anti-Acoso – marco general / <i>Anti-Harassment management – general framework</i>		
v. 1	Fecha de emisión/ <i>Issue date</i> : 11- 2024	10 de 10	PG037

6. Entrenamiento y toma de conciencia/ *Training and awareness*

LSQA implementa este procedimiento a través de difusión, y entrenamiento de todo el personal que opera para y en nombre de LSQA, a través de las siguientes acciones:

- Publicación en el sitio web de LSQA de la Política y Procedimiento correspondiente disponibles todas las partes interesadas.
- A nivel contractual con las organizaciones con las que LSQA se vincula, subsidiarias, socios, y otros, mediante la firma de un contrato adhieren a las políticas de la organización y se comprometen a cumplir los lineamientos de LSQA.
- Actividades periódicas de inducción, difusión, entrenamiento, toma de conciencia y calibración de las partes interesadas internas y cuando amerita externas.

LSQA implements this procedure through dissemination, and training of all personnel operating on behalf of LSQA, through the following actions:

- *Posting on LSQA website, the Policy and Procedure which are available to all interested parties.*
- *At a contractual level with the organizations with which LSQA is linked, branches, partners, and others, by signing the contract adhere to the policies of the organization and undertake to comply with the LSQA guidelines.*
- *Periodic activities of induction, dissemination, training, awareness raising and calibration of the internal interested parties and of the external ones, when needed.*

7. Registros / *Registros*

- Actas de denuncias / *Complaint reports*
- Informe de investigación / *Investigation report*
- Resolución/ Informe de Alta Dirección y Gerencia de Talento y cultura/ *Top Management and Talent and Culture Manager Resolution/Report*

8. Documentos relacionados / *Related documents*

- PG009 Procedimiento de integridad y antisoborno - *Integrity and anti-bribery procedure*