

# Nuestro Código de Conducta



**Nutralmix**  
ALIMENTANDO FUTURO

## INDICE

### Contenido

Mensaje de la Gerencia General de Nutralmix .....	3
Filosofía Organizacional Nutralmix.....	4
Nuestros Valores .....	4
Alcance .....	5
Nuestras normas de conducta.....	5
Nuestro Código de Conducta.....	6
Dudas de interpretación.....	10
Cumplimiento de nuestro Código de Conducta.....	10
Medidas disciplinarias y Consideraciones finales .....	11
Carta de aceptación.....	12
Anexo I – Protocolo de Prevención de la violencia en el trabajo.....	13

## MENSAJE DE LA GERENCIA GENERAL DE NUTRALMIX

En Nutralmix, trabajamos para superar las expectativas de nuestros clientes, haciendo que cada cliente se sienta el más importante y ofreciendo productos de la más alta calidad. Esto lo hacemos posible día a día, a través de nuestra gente.

Nos sentimos muy satisfechos de contar con vos, comprometido con tu trabajo, orientado al cumplimiento de los objetivos, responsable de tu actuar diario, contribuyendo a la creación de un buen ambiente de trabajo.

Con pasión, diversión, innovación e integridad, forjamos la base para un crecimiento sostenido. Nuestro compromiso con vos es promover el respeto y la igualdad de oportunidades, por lo que este Código de Conducta es la herramienta que utilizaremos para lograrlo. Nuestros principios son la base de nuestra excelencia.

Vos sos el protagonista para que las cosas sucedan.

Mauricio Gavaldá

Socio Gerente Nutralmix

## FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

Para Nutralmix, lo más importante es superar las expectativas de nuestros clientes, a través del valioso trabajo de los colaboradores, quienes hacemos de ésta una gran empresa.

Todos los que trabajamos aquí estamos comprometidos a fomentar una cultura sustentada en el respeto y la lealtad; pues sólo así lograremos el cumplimiento de objetivos y la máxima satisfacción de nuestros clientes.

Como todos los integrantes de la gran familia Nutralmix, en cada una de nuestras marcas actuamos con base en Principios éticos; éstos son los pilares que dan vida a nuestra forma de actuar. De esta manera, crearemos juntos momentos positivos para trabajar en un ambiente de sana convivencia.

### Misión

Ofrecer soluciones de excelencia para la nutrición, con eficiente asesoramiento técnico, comprometidos con la preservación del ambiente y el bienestar de nuestra comunidad.

### Visión

Trascender de forma sustentable en la industria de los alimentos, logrando ser una compañía referente en nutrición en Argentina y el mundo.

### Nuestros Valores

Los valores son incuestionables y es fundamental preservarlos en todo momento. Hacen la ética y la cultura de la empresa.

Conforman la identidad de la marca. A su vez son una brújula porque ofrecen un mapa para entender desde donde se toman las decisiones (desde las más pequeñas a las más grandes).

**Compromiso y responsabilidad:** Alineamos todas nuestras acciones para lograr la mayor calidad de nuestros productos, de nuestros procesos productivos, de fomentar los lazos con las comunidades en las que nos desarrollamos. Siempre optimizando y reduciendo nuestro impacto ambiental.

**Honestidad y confianza:** Creamos vínculos sólidos y duraderos con nuestros clientes y proveedores, sobre la base del respeto mutuo. Traduciendo estos valores con Integridad y coherencia entre lo que decimos y hacemos.

**Calidad e innovación:** Procuramos una mejora continua en todas nuestras áreas, cuidamos cada detalle de nuestra producción, las materias primas, la fabricación, la logística, la administración y el asesoramiento.

**Pasión:** Amamos lo que hacemos, por eso ponemos toda nuestra energía y creatividad para superarnos de manera constante. Una evolución que trasciende nuestros productos y servicios.

## NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Este documento tiene como objetivo establecer los lineamientos necesarios para regular el comportamiento de todos los colaboradores de Nutralmix, sus marcas y socios estratégicos (proveedores y clientes), a fin de contribuir con el logro de los objetivos y metas de la Compañía; así como, asegurar que la forma de hacer negocios se realice con base en principios y estándares éticos vinculándonos con aquellos que respeten y estén alineados con nuestro código.

### Alcance

Nuestro Código de Conducta es de aplicación general para todos los colaboradores de Nutralmix y en todos los niveles jerárquicos sin excepción; así como a nuestros proveedores y clientes.

### Nuestras normas de conducta

#### Introducción

Nuestros lineamientos éticos representan una guía de conducta que tiene como objetivo orientar nuestro comportamiento individual en el lugar de trabajo. Además regulan la relación con nuestros compañeros, proveedores y clientes; así como también con las autoridades y leyes aplicables a la empresa, por lo que seguirlos puntualmente es muy importante.

Con el fin de asegurar una sana convivencia, al formar parte de la familia Nutralmix, aceptamos regírnos de acuerdo con los siguientes lineamientos:

#### 1. Cumplimiento con la Ley, reglamentos y normas internas y externas

En Nutralmix y en cada una de las marcas que la conforman, nos regimos por leyes, normas y reglamentos aplicables y vigentes, por lo que su íntegro cumplimiento es prioritario. Es responsabilidad de cada uno de los colaboradores conocer, entender y aplicar cada uno de ellos, en el desempeño diario.

Por ello, asumimos la responsabilidad de que nuestras relaciones de negocios con los clientes, proveedores y autoridades se realicen con base en la Ley; así como, respetando los reglamentos internos y externos que nos regulan, actuando siempre de buena fe y con el compromiso que nos distingue.

#### 2. Nuestro trato al cliente

En Nutralmix los clientes son lo más importante; ya que, de su preferencia depende nuestro trabajo, así como el logro de nuestras metas y objetivos; por lo tanto, es nuestra prioridad brindarles el mejor servicio, lo que incluye un trato digno y respetuoso que les motive a elegirnos una y otra vez.

### 3. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Estamos comprometidos a otorgar las mismas oportunidades a todos los colaboradores de esta empresa tomando en cuenta su compromiso, desempeño y resultados.

Tenemos muy claro que la igualdad en el empleo sólo es posible si se demuestra un trato digno y respetuoso en todos los niveles jerárquicos de la compañía; por lo que, queda prohibido cualquier acto de discriminación por razones de edad, color, discapacidad, estado civil, raza, religión, sexo y orientación sexual, opinión política o sindical, nacionalidad u origen socioeconómico al momento de brindar una oportunidad laboral.

### 4. Lugar de trabajo libre de acoso

Respeto y trato digno a nuestros colaboradores son atributos que nos caracterizan; por lo que, en Nutralmix y en cada una de las marcas que la conforman quedan estrictamente prohibidas las acciones, situaciones e insinuaciones que impliquen cualquier tipo de acoso.

Reprobamos y castigamos el acoso sexual, físico y/o verbal, de manera severa. En Nutralmix y en cada una de las marcas nadie tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador, en ninguna circunstancia; ni mucho menos, a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la empresa.

Así mismo, no permitimos que un colaborador sea molestado por otros, debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Deberán abstenerse de la crítica y la burla hacia el personal, ya que puede afectar negativamente su dignidad y desempeño.

Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y originen un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

Para prevenir las situaciones que mencionamos anteriormente hemos creado un protocolo de prevención de violencia en el trabajo (ver "**Anexo I**" al final del documento).

### 5. Seguridad laboral

El bienestar de nuestros colaboradores es prioridad; por ello, debemos cumplir con las normas internas de seguridad que se establezcan en los lugares y áreas de trabajo. Es responsabilidad de cada uno de nosotros cumplir rigurosamente con los procedimientos internos que nos fueron asignados en el desempeño de nuestras actividades.

Con base en lo anterior, como parte de nuestra seguridad laboral, en Nutralmix queda prohibido:

- Consumir, distribuir, transportar, vender y poseer cualquier tipo de droga, enervante o sustancia prohibida.

- Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo, a excepción de los eventos y festejos institucionales y evitando en ellos, el abuso de éstas.
- Hacer uso implícito o explícito de su autoridad para que un colaborador se someta a actividades que violen las políticas operativas de cada marca.
- Trasladar a sus lugares de trabajo e instalaciones de la empresa armas de fuego o cualquier otro dispositivo peligroso.
- Amenazar o dañar la integridad física o moral de cualquier persona, de sus bienes y/o pertenencias.

## 6. Sobre el conflicto de intereses

Un conflicto de intereses existe cuando buscamos obtener un beneficio personal a costa de Nutralmix y sus marcas; es decir, cuando nuestros intereses personales, los de nuestra familia, amigos o terceros, ponen en riesgo las responsabilidades del puesto que desempeñamos. Por lo tanto, es muy importante que nuestras decisiones en el trabajo siempre se tomen con base en las necesidades de la marca.

Como colaboradores de Nutralmix, debemos manejar las relaciones de trabajo tomando en cuenta nuestra responsabilidad dentro de la empresa e incluso fuera de ésta, siempre procurando evitar cualquier situación que pudiera representar un problema para el desempeño diario de nuestro trabajo.

Para evitar que se presente un conflicto de intereses, en Nutralmix no permitimos que ningún colaborador trabaje con algún pariente cercano, en un mismo lugar de trabajo, ni en la misma línea de reporte. Entre los parientes cercanos se incluyen: cónyuge o pareja, hijos, padres, padres del cónyuge, hermanos, primos, nietos, abuelos, tíos, sobrinos, cuñados y con cuñados.

Si un colaborador tiene algún vínculo de pariente cercano con otro, proveedor, cliente o socio, debe comunicarlo al área de Recursos Humanos, **y deberá gestionarse la excepción.**

## 7. Para la aceptación de regalos

Queda estrictamente prohibido aceptar regalos que estén condicionados y/o que tengan como intención influir en nuestras decisiones laborales.

Es nuestra obligación rechazar regalos, viajes pagos, comidas, descuentos o atenciones especiales que superen los 100 USD, en beneficio personal o el de nuestros familiares, otorgados por parte de nuestros clientes, proveedores u otras personas relacionadas con la empresa; ya que de lo contrario se afectarían las negociaciones.

Podrán aceptarse artículos publicitarios que nos otorguen proveedores y clientes, tales como agendas, lapiceras, llaveros, gorras; siempre y cuando su valor no sea mayor a 100 USD.

Si tuviéramos duda sobre si debemos aceptar un regalo o no, es necesario que se consulte oportunamente con el área de Recursos Humanos, quien nos orientará y, en caso de ser necesario, definirá el destino final del artículo, a través de una rifa o donación.

## 8. Prácticas de negocio transparentes y libres de soborno

En ninguna circunstancia podremos hacer cualquier tipo de ofrecimiento o pago en efectivo o en especie a un cliente o autoridad, directamente o a través de terceros; a fin de influir en alguna decisión a favor de Nutralmix.

Queda prohibido recibir dinero de los clientes, proveedores o socios de negocios, con la finalidad de realizar una acción ilícita o injusta para Nutralmix, o cualquiera de sus colaboradores, por lo que está prohibido recibir favores tales como:

- Comisiones con el fin de favorecer un negocio
- Descuentos no justificados
- Pagos por publicidad, subsidios o gastos encubiertos
- Beneficios de algún proveedor para elegirlo por encima de otro

Por otro lado, deberán ser formalizados (por mail, nota escrita o mensaje por escrito) los pedidos de donaciones, colaboraciones o cualquier otro tipo de colaboración en especie que realicen a la empresa entidades con o sin fines de lucro, y deberá ser aprobada la solicitud por RRHH y/o la Gerencia General para darle transparencia al destino de los pedidos.

## 9. Cuidado de nuestras herramientas de trabajo

En Nutralmix todos los que colaboramos tenemos la obligación de usar correcta y productivamente nuestras herramientas de trabajo, así como los recursos de la Compañía, tales como:

- El tiempo de nuestra jornada laboral
- Los materiales, ingredientes y materias primas
- Los equipos e información propiedad de Nutralmix y sus marcas, son exclusivamente para actividades que tengan que ver con la operación

Debemos evitar a toda costa utilizar los bienes de la empresa; tales como computadoras, programas, herramientas de trabajo, materiales e instalaciones de oficina, para otras actividades que no tengan relación con tus funciones. Además, es nuestra obligación cuidarlos, evitar maltratarlos y desperdiciarlos, pues esto origina gastos innecesarios.

Tomar sin autorización algún bien de la empresa o hacer uso inadecuado de éstos; por ejemplo materias primas, artículos promocionales, entre otros, constituye una violación a este Código de Conducta y se califica como un delito, por lo que queda sujeto a las leyes aplicables a cada caso.

## 10. Con respecto al fraude

El fraude es un acto deshonesto que tiene como objetivo engañar o hacer caer en el error a cualquier colaborador, con el fin de ocultar algún hecho o evento incorrecto, fuera de la Ley y de nuestras políticas internas, incluido el presente Código de Conducta.

Por ello, tenemos el compromiso de no incurrir en ninguna acción que pudiera constituir algún tipo de fraude contra la empresa, por mínima que sea. Debemos actuar con honestidad e



integridad y con la valentía de reportar cualquier hecho que pudiera ser indicio de fraude, ya sea por un acto personal o de un tercero, realizado de manera intencional o por negligencia.

#### 11. Cuidado de nuestra información privada y confidencial

Toda la información generada y desarrollada por los colaboradores, jefes, directores, consultores y accionistas como resultado de sus actividades, es propiedad de Nutralmix y sus marcas y, por lo tanto, también es privada y confidencial. Únicamente deberá ser utilizada para fines internos y conforme a las políticas y procedimientos establecidos.

Es por ello que, debemos guardar la confidencialidad de la información que manejamos, así como de otra que conozcamos en forma accidental, con el objetivo de evitar el uso incorrecto de ésta.

Por tal razón, queda prohibido discutir o revelar cualquier información relacionada con operaciones específicas que se hayan llevado a cabo o se hayan convenido, excepto por las partes directamente involucradas.

Es nuestra obligación tratar como confidencial toda la información que Nutralmix maneja, o que por alguna coincidencia conozcamos. Lo anterior incluye a nuestros clientes y proveedores, pues al establecer relación con nosotros, asumen el compromiso de salvaguardar la información de nuestros procedimientos.

#### 12. Del medio ambiente y uso responsable de los recursos

Todos los que colaboramos en Nutralmix y sus marcas nos comprometemos a cuidar los recursos naturales del planeta, tales como: el agua, la energía eléctrica, los combustibles; así como de contribuir en su preservación, a través de su uso racional.

Estamos conscientes del deterioro que ha sufrido el ambiente y por esta razón, realizamos acciones e iniciativas para optimizar y cuidar los recursos; además, nos sumamos a la promoción de programas, a través de los cuales se fomente el cuidado del entorno.

### **Dudas de interpretación**

En caso de surgir cualquier duda respecto a la interpretación de nuestro Código de Conducta, es importante acudir con el representante del área de Recursos Humanos.

### **Cumplimiento de nuestro Código de Conducta**

El área de Recursos Humanos es responsable de vigilar el cumplimiento del Código de Conducta, por lo que se asegura de que en el día a día, nuestros valores y estándares éticos sean respetados.

Además, esta área guía y apoya en la resolución de situaciones y consultas de los colaboradores; e identifica y propone las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

Por ello, si eres víctima de maltrato, sufres alguna injusticia o fuiste testigo de algún acto que viole nuestro Código, contacta a tu área de Recursos Humanos, quien te apoyará oportunamente.

## Medidas disciplinarias

En nuestro entorno laboral, todos quedaremos sujetos a las normas internas aplicables a determinadas situaciones; lo anterior, con el fin de asegurar el logro de nuestras metas y objetivos.

Por ello, cualquier acto de incumplimiento a nuestro Código de Conducta podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, las cuáles podrían ir desde una llamada de atención, un reporte al legajo personal, un acta administrativa, la suspensión de labores, hasta la terminación de la relación laboral con la empresa y aplicación de las sanciones legales correspondientes.

Lo anterior, con base en nuestras leyes aplicables vigentes, incluida la Ley de Contrato de Trabajo y otras leyes supletorias, nuestro Manual de Colaboradores, a fin de garantizar la legalidad jurídica de su imposición.

## Consideraciones finales

Este documento no contempla todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guíen nuestras acciones.

Debemos tener presente que si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de Nutralmix, debemos aplicar un criterio personal, basado en los principios éticos.

---

Edición: versión 1      Año publicación: 2023

Emitido/Confeccionado/Revisado: Maximiliano Zega – Gte. de Recursos Humanos

Aprobación: Mauricio Gavalda – Socio Gerente

## CARTA DE ACEPTACIÓN

La siguiente carta compromiso debe ser firmada y anexada al legajo de cada colaborador.

Yo, \_\_\_\_\_ hago constar que he recibido, leído, comprendido y aceptado los Principios establecidos en la Filosofía de Nutralmix y las normas éticas contenidas en el Código de Conducta y me comprometo a conducir mis actos según dicho documento, a fin de preservar la confianza que otros colaboradores, invitados, proveedores y autoridades han depositado en la Compañía a la que pertenezco.

Así mismo, me comprometo a que, en caso de dudas de aplicación, solicitaré apoyo al área de Recursos Humanos para su aclaración.

Entiendo que la firma de la presente carta compromiso no constituye ni debe interpretarse como contrato de trabajo por tiempo definido ni garantiza la continuación de mi relación laboral.

Leída la presente carta compromiso y entendido su contenido y alcance, se firma en

\_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

De conformidad,

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre completo: \_\_\_\_\_

## ANEXO I

### Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia y el Abuso en el Trabajo

#### Objetivo

El objetivo principal de este protocolo es prevenir, identificar, abordar y erradicar cualquier forma de violencia y abuso en el lugar de trabajo dentro de la empresa Nutralmix. Además, se busca crear un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los colaboradores.

#### Alcance

Este protocolo se aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores y cualquier otra persona que trabaje en las instalaciones de Nutralmix o que represente a la empresa en cualquier lugar o momento relacionado con sus actividades laborales.

#### Destinatarios

Este protocolo está dirigido a:

- **Todos los colaboradores de Nutralmix**, independientemente de su cargo o nivel jerárquico y abarca todos los sectores: Laboratorio, Logística, Oficinas, Fábricas, Acopios, y ambientes que nos representen en eventos y viajes en representación de la empresa.
- **Gerentes y supervisores**, que tienen la responsabilidad de prevenir, identificar y abordar la violencia y el abuso en el trabajo.
- **Recursos Humanos**, que jugará un papel clave en la investigación y resolución de denuncias.

#### Definición de Violencia y Abuso en el Trabajo

La violencia en el trabajo se refiere a una serie de comportamientos y acciones que ocurren en el entorno laboral y que tienen el potencial de causar daño a los empleados, ya sea de manera física, psicológica, emocional o económica. Estos comportamientos pueden ser llevados a cabo por compañeros de trabajo, supervisores, o incluso terceros, como clientes o proveedores. Esto puede incluir, pero no se limita a:

- **Acoso verbal o físico:** El acoso verbal implica insultos, comentarios ofensivos, burlas o amenazas verbales hacia un empleado. El acoso físico implica agresiones físicas, como golpear, empujar o cualquier forma de contacto físico no deseado.
- **Intimidación:** La intimidación es un comportamiento repetitivo destinado a humillar, asustar o degradar a un empleado. Puede incluir insultos, rumores maliciosos, exclusión deliberada o la asignación de tareas imposibles de cumplir.
- **Discriminación:** La discriminación en el trabajo implica tratar a un empleado de manera injusta o desigual debido a características personales como la raza, el género, la religión, la orientación sexual, la discapacidad u otras características protegidas por la ley.

- **Abuso de poder:** Esto ocurre cuando las personas en posiciones de autoridad utilizan su poder para controlar, manipular o maltratar a los empleados subordinados. Puede incluir el uso de la autoridad para castigar injustamente o para obtener favores personales.
- **Comportamiento amenazante:** Implica amenazas verbales o escritas que causan temor o ansiedad en un empleado. Estas amenazas pueden ser explícitas o implícitas y pueden llevarse a cabo de diversas formas.
- **Sabotaje laboral:** Esto se refiere a acciones deliberadas para dañar la productividad o la reputación de un empleado, como ocultar información importante, boicotear proyectos o difundir rumores falsos.
- **Abuso económico:** Puede manifestarse a través de prácticas laborales injustas, como la retención indebida de salarios, la negación de ascensos o aumentos salariales injustificados, o la imposición de condiciones laborales inseguras o insalubres.
- **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Con el desarrollo tecnológico de las comunicaciones, también aparecen nuevas formas de violencia laboral, por ejemplo, el Ciber Acoso. Las características de este tipo de acoso son: el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

## Violencia en el Trabajo

El abuso en el trabajo se refiere a un conjunto de comportamientos y acciones que constituyen un trato injusto o irrespetuoso hacia un colaborador, pero que no necesariamente llegan al extremo de la violencia física o psicológica extrema. Este tipo de comportamiento puede tener un impacto negativo significativo en el bienestar emocional y el desempeño laboral de un empleado. Esto puede incluir, pero no se limita a:

- **Trato desigual o discriminatorio:** El abuso en el trabajo puede manifestarse a través de la discriminación o el trato desigual hacia un empleado debido a características personales, como su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por la ley. Esto puede incluir la negación de oportunidades de desarrollo profesional, ascensos o aumentos salariales basados en prejuicios en lugar de méritos.
- **Carga excesiva de trabajo:** Un empleado puede ser objeto de abuso cuando se le asigna una carga de trabajo excesiva, que es poco realista o imposible de cumplir en el tiempo asignado. Esto puede llevar al agotamiento, el estrés crónico y una disminución en la calidad del trabajo.
- **Marginación o aislamiento:** El aislamiento o la marginación se refieren a situaciones en las que un empleado es excluido deliberadamente de actividades sociales, proyectos laborales o comunicaciones importantes en el entorno de trabajo. Esto puede hacer que se sienta aislado, despreciado y afectar su sentido de pertenencia.
- **Comentarios ofensivos o humillantes:** El abuso en el trabajo puede incluir comentarios o críticas continuas y ofensivas dirigidas hacia un empleado. Estos comentarios pueden ser

de naturaleza personal o relacionados con el desempeño laboral, y pueden ser humillantes o denigrantes.

### Procedimiento de Denuncia

- **Consulta:** se constituirá una consulta cuando la persona solicitante desee plantear una situación vivenciada por ella o por terceros, que le genera dudas y requiera la contención y/o asesoramiento del Personal de Orientación designado.
- **Denuncia:** se constituirá una denuncia cuando la persona solicitante desea plantear una situación vivenciada que identifica como violenta o discriminatoria. La denuncia es de carácter personal, sólo puede ser realizada por la persona afectada y deberá dejarse asentada por escrito.

#### Paso 1: Informar

Cualquier colaborador que experimente o presencie un acto de violencia o abuso en el trabajo debe informarlo de inmediato al departamento de Recursos Humanos, y podrá hacerlo con su supervisor inmediato si así lo quisiera. Las denuncias deberán ser realizadas por escrito, ya sea por mail o en papel, y dirigirlas a RRHH.

#### Paso 2: Investigación

La empresa iniciará una investigación interna tan pronto como reciba una denuncia. Esta investigación se llevará a cabo de manera confidencial y objetiva. Se entrevistará a todas las partes involucradas y se recopilará cualquier evidencia relevante.

#### Paso 3: Resolución

Una vez que se complete la investigación, la empresa tomará medidas adecuadas para abordar la situación. Esto puede incluir acciones disciplinarias, capacitación, asesoramiento, mediación, o cualquier otra medida que se considere necesaria para resolver la situación y prevenir futuros incidentes.

### Medidas de Prevención

- **Programas de Capacitación en Respeto y Ética Laboral:**

Nutralmix reconoce la importancia de crear un entorno de trabajo donde se fomente el respeto mutuo y la ética laboral.

Para lograr esto, la empresa ofrece programas de capacitación a sus empleados. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios o cursos que aborden temas relacionados con el respeto, la ética en el trabajo y la prevención del acoso.

A través de esta capacitación, los empleados pueden aprender sobre comportamientos apropiados en el lugar de trabajo y cómo identificar y abordar situaciones de violencia o abuso.

- **Promoción de una Cultura de Inclusión y Diversidad:**

Nutralmix valora la diversidad y la inclusión como activos fundamentales en su entorno laboral.

La empresa trabaja activamente para promover una cultura donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características personales.

Esto no solo crea un ambiente más armonioso, sino que también ayuda a prevenir la discriminación y el acoso.

- **Fomento de la Comunicación Abierta y el Trabajo en Equipo:**

Nutralmix alienta a sus empleados a comunicarse de manera abierta y efectiva entre ellos y con la gerencia.

El fomento de la comunicación abierta puede ayudar a resolver conflictos antes de que escalen a situaciones de violencia o abuso.

El trabajo en equipo también es promovido, ya que la colaboración puede contribuir a crear relaciones positivas en el lugar de trabajo.

- **Políticas de No Represalias contra Denunciantes:**

Nutralmix establece políticas claras que prohíben cualquier forma de represalia contra los empleados que denuncien situaciones de violencia, acoso o abuso en el trabajo.

Esto garantiza que los empleados se sientan seguros al informar cualquier problema sin temor a represalias, lo que promueve una cultura de denuncia y rendición de cuentas.

- **Monitoreo Regular de las Condiciones Laborales y el Clima Organizacional:**

La empresa realiza un seguimiento constante de las condiciones laborales y el clima organizacional para identificar posibles problemas antes de que se conviertan en situaciones graves.

Esto puede implicar encuestas de satisfacción laboral, evaluaciones periódicas del clima organizacional y la revisión de políticas y procedimientos para garantizar su efectividad.

## **Revisión del Protocolo**

Este protocolo será revisado periódicamente para asegurar su efectividad y ajustarse a las necesidades cambiantes de la empresa y sus colaboradores. Se fomentará la retroalimentación de los empleados para mejorar continuamente las políticas y procedimientos.

La empresa Nutralmix reitera su compromiso con la prevención y eliminación de la violencia y el abuso en el trabajo, y promoverá un entorno laboral seguro y respetuoso para todos.

Fecha de Aprobación:

Fecha de Revisión:

Este protocolo entra en vigencia a partir de la fecha de aprobación y es obligatorio para todos los colaboradores de Nutralmix.