



Política contra el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo



Empresas Valmar

NOVIEMBRE 2024



Contenido

TÍTULO	I	Introducción	03
TÍTULO	II	Objetivo	03
TÍTULO	III	Alcance	03
TÍTULO	IV	Definiciones	03
TÍTULO	V	Principios Generales	04
TÍTULO	VI	Conductas prohibidas	04
TÍTULO	VII	Medidas de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral Y Violencia en el Trabajo	05
TÍTULO	VIII	Denuncia y procedimiento	05
TÍTULO	IX	No Represalias	06
TÍTULO	X	Cumplimiento de la Política	06
TÍTULO	XI	Canal de denuncias.	06
TÍTULO	XII	Documentos Relacionados	07
TÍTULO	XIII	Anexo N°1	08

I. Introducción

Valoramos a las personas que sean trabajadoras, honestas, transparentes y responsables; y en especial, que tengan capacidad de asumir y cumplir compromisos.

Nuestro equipo humano es fundamental para alcanzar nuestros objetivos; es altamente calificado, actúa comprometido y con la mayor excelencia.¹

Empresas Valmar promueve y exige un ambiente laboral en que las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y en que se proteja su integridad física y psíquica de agresiones sexuales o laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo.

El Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo atentan contra la dignidad y la salud de las personas, por lo que Empresas Valmar impulsa acciones y medidas encaminadas a la prevención y sanción de dichas conductas, fomentando un buen clima laboral y una cultura de integridad.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es: i) establecer los principios básicos por los que deben regirse Empresas Valmar y todos sus Colaboradores para prevenir toda forma de Acoso Sexual o Laboral y la Violencia en el Trabajo; y, ii) establecer las directrices que deben seguir los Colaboradores y cada unidad de negocios en caso de ocurrencia de estas situaciones.

III. Alcance

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a todas las Empresas Valmar, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, Empresas Valmar promoverá (por ejemplo, a través de sus cláusulas contractuales y comunicacionales) que sus proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

IV. Definiciones

Los términos que en esta Política se usan con mayúscula se encuentran definidos en el Anexo N°1.

¹ Bases de Funcionamiento de Empresas Valmar (SIMOGA).

V. Principios Generales

Los principios generales que en esta materia deben guiar el actuar de Empresas Valmar y de todos sus Colaboradores, son los siguientes:

1.-Respeto a la Dignidad de las Personas

Empresas Valmar tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura de integridad corporativa.

Por lo anterior, cada Compañía deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de toda conducta que constituya Acoso Sexual o Laboral.

2.-Promoción de un buen ambiente laboral

Todos los Colaboradores tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Por lo anterior, Empresas Valmar fomentará un espacio en el que existan relaciones constructivas entre las personas y un buen clima laboral.

VI. Conductas prohibidas

Esta Política prohíbe toda conducta que constituya Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Sexual la petición de favores sexuales; el condicionamiento de un beneficio laboral a la ejecución de un comportamiento de connotación sexual; y, realizar gestos inadecuados y reiterados de connotación sexual por cualquier medio.

Por su parte, entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Laboral amenazar a un Colaborador; gritarle o insultarlo, ya sea que esté solo o en presencia de otras personas; ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a terceras personas que estén presentes, simulando que está ausente; difundir rumores que puedan dañar su reputación, imagen o profesionalismo; pudiendo dichas conductas manifestarse una sola vez o ser reiteradas y, siempre que dichas conductas sean reiteradas y que tengan como intención o resultado el menoscabo, maltrato o humillación del Colaborador que es objeto de ellas, o amenacen o perjudiquen la Situación Laboral u oportunidades de quien las sufre.

Asimismo, se consideran conductas de Violencia en el Trabajo, aquellas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral y que afectan a los Colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios.

Tanto el Acoso Sexual como el Acoso Laboral pueden ejercerse de una jefatura hacia un subordinado, de un subordinado hacia una jefatura, o bien entre pares. Por su parte, la Violencia en el Trabajo, puede ejercerse por parte de terceros, como Proveedores y Clientes, hacia los Colaboradores.

VII. Medidas de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral Y Violencia en el Trabajo

1.-Difusión

La Jefatura de Recursos Humanos de Empresas Valmar , en conjunto con la Gerencia Legal de Empresas Valmar , serán responsables de desarrollar, al menos una vez al año, una campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política, de los conceptos básicos relacionados con el Acoso Sexual y el Acoso Laboral y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.

2.-Capacitación

La Gerencia Legal de Empresas Valmar , en conjunto con la Jefatura de Recursos Humanos de Empresas Valmar , realizarán capacitaciones para los Colaboradores, con la periodicidad que estimen necesaria, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas, promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

3.-Otros

Empresas Valmar podrá implementar cualquier otra medida que estime necesaria para fortalecer la prevención del Acoso Sexual, el Acoso Laboral, y la Violencia en el trabajo.

VIII. Denuncia y procedimiento

1.-Denuncia

Todo Colaborador que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que puedan constituir Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo, podrá realizar su denuncia a través de cualquiera de los medios de contacto del Canal de Denuncias, o recurrir a la autoridad pública correspondiente, de acuerdo con lo que disponga la Legislación Aplicable.

2.-Investigación

Las denuncias relativas a Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo se investigarán de acuerdo con lo dispuesto en Protocolo de Investigación, o el Procedimiento Investigación y con la Legislación Aplicable.

En caso de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, cada Compañía podrá remitir directamente los antecedentes a las autoridades públicas correspondientes, si así lo faculta la Legislación Aplicable.

3.-Confidencialidad

Empresas Valmar podrá implementar cualquier otra medida que estime necesaria para fortalecer la prevención del Acoso Sexual, el Acoso Laboral, y la Violencia en el trabajo.

3.-Confidencialidad

Toda información que reciba Empresas Valmar relacionada con un Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores Necesidad de Saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma.

Por su parte, todo Colaborador que tenga conocimiento o sea testigo de un caso de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo, deberá realizar la respectiva denuncia por medio de los canales implementados para estos casos, una vez realizada la denuncia debe mantener la debida reserva de los hechos denunciados, y abstenerse de realizar comentarios fuera de los canales establecidos.

IX. No Represalias

Empresas Valmar no tolerará represalias en contra de cualquier Colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

X. Cumplimiento de la Política

El área de Recursos Humanos será responsable de la implementación y ejecución de la presente Política. Asimismo, todo Colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre la materia haya dictado la Compañía.

Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del Colaborador, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

XI. Canal de denuncias.

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de denuncias.

Las vías de comunicación del Canal de denuncias son: I) por correo electrónico remitido a la dirección de correo canaldenunciasvalmar@valmar.cl; II) mediante el sitio web <https://valmar.canaletico.cl/canal/index.php>

XII. Documentos Relacionados

- Código de Ética de Empresas Valmar.
- Política de Sostenibilidad de Empresas Valmar.
- Política de Inclusión, Equidad y Diversidad de Empresas Valmar.
- Política de Salud y Seguridad en Empresas Valmar.
- Protocolo de Investigación y Denuncias de Acoso Sexual, Acoso Laboral, y Violencia en el Trabajo.
- Política Contra El Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.
- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Empresas Valmar.
- Procedimiento de Investigación y denuncias de delitos asociados a la Ley 20.393.

XIII. Anexo N°1

Definiciones

Las palabras y términos que se definen seguidamente, cuando ellos se escriban con mayúscula inicial según se hace en sus respectivas definiciones que siguen más adelante, fuere o no necesario conforme a las reglas ortográficas del uso de las mayúsculas, e independientemente del lugar de esta Política en que se utilicen, o si se emplean en una persona, número, modo, tiempo o variable gramatical, según sea necesario para el adecuado entendimiento de la misma, tendrán los significados que a cada una de dichas palabras o términos se les adscribe a continuación:

“Acoso Laboral” significa toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como intención o resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su desempeño laboral, su Situación Laboral o sus oportunidades laborales en la Compañía.

“Acoso Sexual” significa todo comportamiento o requerimiento de naturaleza sexual, realizado por un Colaborador de igual o distinto sexo, no consentido por el Colaborador al que va dirigido, que se realice por cualquier medio, y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su desempeño laboral, su Situación Laboral o en sus oportunidades en el trabajo, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

“Colaborador” significa: I) toda y cualquier persona vinculada a Empresas Valmar por un contrato de trabajo; II) todo aquel que actúa a nombre de Empresas Valmar con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas; y, III) todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a Empresas Valmar .

“Compañía” significa, Empresas Valmar.

“Legislación Aplicable” significa la legislación laboral y toda otra normativa vinculante que, en el país de operación de Empresas Valmar , establezca el estatuto jurídico aplicable al Acoso Sexual y al Acoso Laboral.

“Necesidad de Saber” significa aquel criterio de comunicación o participación de información relativa a un caso o investigación por Acoso Laboral o Acoso Sexual, conforme al cual: I) la información del caso es dada o divulgada única y exclusivamente a quien tenga un rol que cumplir con ella para los fines del caso o su investigación; II) la información del caso se difunde o comparte de manera restringida a lo que el receptor necesita saber para cumplir con su rol relativo al mismo o a su investigación; y, III) la información del caso se comparte sólo en el momento en que es necesario entregarla; ni antes, ni después.

“Situación Laboral” significa todo contexto que envuelve al Colaborador en el desempeño de sus funciones: I) objetivas: cargo, salario, derechos, obligaciones, condiciones, evaluación; y, II) subjetivas: ambiente laboral, trayectoria, proyección en la empresa, entre otros.

Bases de Funcionamiento de Empresas Valmar (SIMOGA).