

# **Política de Prevención sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo VENTUM GROUP SpA.**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El primero de agosto en curso entró en vigencia la nueva Ley N°21.643, también conocida como “Ley Karin”, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Uno de los principios de Ventum Group es contar con condiciones laborales de excelencia, queremos aprovechar esta ocasión para resaltar la importancia de mantener siempre un ambiente laboral respetuoso.

## **2. DEFINICIONES LEGALES Y EJEMPLOS.**

### **¿Qué es el Acoso Laboral?**

Es 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 de estas conductas pueden ser: gritos, humillaciones, comentarios despectivos, racistas o clasistas, etc.

### **¿Qué es el acoso sexual?**

Se entiende por 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 de esta conducta pueden ser: chantaje sexual, acercamientos no deseados, burlas y expresiones sexuales, etc.

### **¿Qué es la violencia en el trabajo ejercida por terceros?**

Conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros

Ejemplos de esta conducta pueden ser: malos tratos, gritos, amenazas, golpes, etc.

## **3. ALCANCE.**

La normativa referida a la Ley Karin, contenida en las leyes, protocolos y Reglamento Interno, se aplicará a todos los trabajadores, sin distinción del cargo, jerarquía o posición, incluidas jefaturas y gerentes o directores.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES.

- a. **Equidad de Género y Diversidad:** promovemos la igualdad de trato y acceso a oportunidades de desarrollo para todos los colaboradores en nuestra organización.
- b. **Universalidad e Inclusión:** fomentamos ambientes laborales equitativos, seguros e íntegros, creando condiciones laborales inclusivas.
- c. **Participación y Diálogo Social:** garantizamos instancias de participación y dialogo social para conocer las necesidades de nuestros colaboradores.
- d. **Mejora Continua:** nos enfocamos en el cumplimiento y revisión permanente de los programas preventivos de seguridad y salud en el trabajo.
- e. **Gestión Responsable de Riesgos:** velamos por ambientes laborales libres, seguros y saludables, protegiendo la dignidad y garantizando el respeto a la integridad física y psicosocial de todos los colaboradores.
- f. **Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar:** apoyamos la armonización de las responsabilidades personales, laborales y familiares.
- g. **Tolerancia Cero:** fomentamos una cultura de respeto a través de la difusión, charlas y capacitaciones sobre el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- h. **Apoyo y Orientación:** los colaboradores que soliciten ayuda sobre estas temáticas serán orientados, asesorados y derivados según corresponda.

#### 5. NUEVAS EXIGENCIAS.

- a. **Protocolo de prevención:** el empleador tendrá que asumir un rol activo en estas materias
- b. **Modificaciones al Procedimiento de Investigación:** se deben actualizar conforme a la normativa legal e incorporar en el Reglamento Interno de la empresa.
- c. **Capacitación y difusión:** se deberá capacitar a los trabajadores periódicamente, realizar charlas y comunicaciones sobre la prevención de conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y sobre los nuevos protocolos, procedimientos y canales de denuncia

#### 6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

- a. **Canales de denuncia:** establecemos canales confidenciales y seguros para la recepción de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo que se encuentran contemplados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.
- b. **Proceso de Investigación:** las denuncias serán investigadas de manera imparcial, confidencial y oportuna, garantizando la protección de los derechos de todas las partes involucradas.
- c. **Medidas Correctivas:** se tomarán las medidas correctivas necesarias para prevenir la recurrencia de conductas inapropiadas y se aplicarán sanciones conforme a la gravedad de los hechos.

#### 7. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- a. **Programas de capacitación:** Implementaremos programas de capacitación periódica para todos los colaboradores, enfocados en la prevención del acoso y la violencia en el trabajo.
- b. **Sensibilización continua:** realizaremos campañas de sensibilización para promover una cultura organizacional de respeto y tolerancia cero al acoso y la violencia.

#### 8. CONSECUENCIAS PARA QUIEN INCURRE EN ESTOS ACTOS.

- a. **Sanciones:** las personas que incurran en alguna de estos actos podrán enfrentar amonestaciones o incluso su desvinculación de la empresa. En la investigación se calificará la gravedad de los hechos.
- b. **Acciones legales:** las víctimas pueden emprender acciones legales penales y/o civiles, además, del procedimiento laboral que implica la nueva ley.

## 9. COMPROMISO DE VENTUM GROUP

Ventum Group está comprometido con la implementación de todas las acciones necesarias que establece la Ley para cumplir con sus disposiciones y garantizar un ambiente adecuado de respeto para sus trabajadores.

Lamentablemente, en ocasiones aisladas ocurren situaciones que podrían ser interpretadas como conductas inapropiadas, lo que todos en conjunto debemos rechazar y erradicar como comportamiento en nuestra empresa, posicionando a Ventum Group como ejemplo de respeto y buen ambiente laboral.

Hacemos presente que Ventum Group ha dado oportuno y pleno cumplimiento a todas las exigencias de la nueva Ley, incorporando a su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación respectivos, dando su debida difusión en forma directa a todos los trabajadores, como también a sus sindicatos.

Les pedimos su colaboración y compromiso para asegurar que nuestra empresa continúe siendo reconocida como un lugar seguro, respetuoso y agradable para todos, teniendo presente que ante cualquier conducta inapropiada que sea denunciada se cumplirá con el deber de adoptar con firmeza todas las medidas pertinentes para proteger a nuestros trabajadores.

Agradecemos su comprensión y cooperación en beneficio de nuestros trabajadores y del buen ambiente que debe siempre primar en nuestra empresa.

Atentamente,

**Felipe Donoso-Torres**  
**Gerente General**