



POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

EMPRESA PORTUARIA PUERTO MONTT

65 2354501 | @empormontt | www.empormontt.cl

Política Acoso Laboral y Sexual

Como organización hemos asumido el compromiso de brindar condiciones para que todas las personas que trabajan en La Empresa Portuaria Puerto Montt se sientan seguras y protegidas. Creemos que debemos acompañar a la sociedad en su evolución y, al mismo tiempo, continuar generando valor para la gran diversidad de colaboradores/as con los y las que contamos.

En este contexto, la presente política tiene como objetivo consolidar un modelo de gestión operativo de excelencia, bajo una premisa de seguridad integral, que permita que cada persona acceda de forma rápida, eficiente y confidencial a realizar denuncias si se ven vulnerados sus derechos, para ello La Empresa Portuaria Puerto Montt, dispondrá de un canal de denuncias (Ver manual de Procedimiento).

Entendemos la diversidad como una ventaja en la gestión de las distintas áreas de negocios, ya que justamente lo que diferencia a cada uno de nuestros/as trabajadores/as es lo que hace particular y especial su contribución. Esto nos permite conformar equipos más exigentes y preparados para conducir nuestros procesos hacia la modernización y la mejora continua.

La Empresa Portuaria Puerto Montt, entenderá por acoso laboral “Entendiéndose por tal 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”. (Ley 18.620, artículo 2).

La Empresa Portuaria Puerto Montt, reconoce expresamente que la regulación de la Política definida en este documento, el procedimiento de denuncia establecido, su uso por parte de los colaboradores y gerencia (o por parte de todos nuestros colaboradores/as), no obsta ni sustituye la facultad de recurrir a las instancias jurídicas para hacer valer sus derechos.

La empresa abordará todas las conductas que vulneren la dignidad de las personas, cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atender contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o el clima laboral.

Declaramos como Alta Gerencia el compromiso de revisar todos nuestros procesos con el fin de respetar las individualidades como un valor y derecho humano fundamental para la vida y para el trabajo de todos nuestros trabajadores/as de manera transversal.

Nuestro propósito es asegurar que todos los recursos económicos y acciones en pos de nuestra política de Acoso Laboral y Sexual, estén alineados con nuestros principios estratégicos basados en la prevención, investigación, protección, sanción y seguimiento. Es por eso que definimos una estructura de trabajo a nivel interno y el modo de abordar la planificación, toma de decisiones y monitoreo de nuestros avances en esta temática.

Para ello nos comprometemos a:

1. Impulsar programas de prevención riesgos laborales que involucren acoso sexual [art. 184, inciso 1°, código del trabajo]
2. Implementar un Canal de Denuncias, confiable, eficaz y creíble.
3. Atender las denuncias por acoso sexual, conforme el procedimiento establecido, respetando reglasmínimas de la ley [Título IV, Libro II]
4. Consignar en el Reglamento Interno las normas que se deben respetar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores/as [art. 153 inciso 2°]
5. Incorporar en Reglamento Interno: procedimiento denuncia, medidas de resguardo y sanción para el acoso sexual [art. 153 inc 1° N°12]
6. Fortalecer una cultura de diversidad, inclusión y equidad de género rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo el trato respetuoso (Política Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar).
7. Impulsar un programa que genere de manera sostenible una transformación cultural en un mediano y largo plazo que promueva la sensibilización, capacitación y generación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso entre las personas.

A fin de cumplir con los compromisos mencionados, se considerará la normativa legal vigente, la que contempla:

1. Convención Internacional de los Derechos Humanos.
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención do Belém do Pará).

3. Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW).
4. Convenio, n° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la violencia y el acoso. (Julio, 2023)
5. Ley 20.005 que “Tipifica y sanciona el acoso sexual” e incorpora esta perspectiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Código del Trabajo.
6. Ley 20.607 de 2012 que “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral” modificando el Código del Trabajo.
7. Tratados internacionales de derechos humanos, que establecen estándares universales de protección que deben ser incorporados en las prácticas internas.
8. Código del Trabajo, artículo 2.
9. Código de Ética de la empresa, punto 2, compromisos de la institución con las personas que trabajan.
10. Reglamento interno orden, higiene y seguridad (RIOHS).

Declaramos como alta gerencia de la Empresa Portuaria Puerto Montt, el compromiso de la mejora continua, en revisar todos nuestros procesos anualmente con el fin de respetar las individualidades como un derecho humano fundamental, en conjunto con la mesa técnica.

Esta política de Acoso Laboral y Sexual es comunicada de manera visible y accesible a todas las personas que trabajan en la Empresa Portuaria Puerto Montt.

**EDMUNDO
SILVA
MARTEL**

Firmado digitalmente
por EDMUNDO SILVA
MARTEL
Fecha: 2023.11.27
13:09:58 -03'00'

Edmundo Silva Martel
Gerente General
Empresa Portuaria Puerto Montt