

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, NO AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Nuestro compromiso

En Valteck, todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro, respetuoso, inclusivo y libre de acoso, discriminación y violencia.

Este compromiso no es solo una declaración: es una forma de relacionarnos, liderar, comunicar, tomar decisiones y resolver diferencias. Cada conversación, cada instrucción, cada reunión y cada interacción diaria debe reflejar respeto por la dignidad de las personas.

Promovemos una cultura donde la diversidad se valora, las diferencias se respetan y ninguna conducta ofensiva, humillante, intimidante, discriminatoria o violenta tiene espacio.

El buen trato es responsabilidad de todas y todos.

Objetivo

Esta política tiene por objetivo prevenir, identificar, abordar y corregir oportunamente cualquier conducta que pueda afectar la dignidad, la integridad física o psicológica, la igualdad de oportunidades o el bienestar de las personas trabajadoras.

En línea con la Ley Karin, normativa legal vigente y valores internos, Valteck refuerza su compromiso con la prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros, sanos y respetuosos.

El propósito principal es claro: que cada persona sepa cómo actuar, qué conductas evitar, cómo pedir ayuda y cómo contribuir a un entorno laboral basado en el respeto.

Alcance

Esta política aplica a todas las personas que trabajan en Valteck o se relacionan con la organización, incluyendo personas trabajadoras, jefaturas y gerentes, contratistas y subcontratistas, proveedores, clientes y visitas.

También aplica en oficinas, faenas, reuniones presenciales o virtuales, viajes de trabajo, actividades corporativas, capacitaciones, comunicaciones digitales, correos, chats, plataformas colaborativas y cualquier espacio donde exista una relación vinculada al trabajo.

Principios que guían nuestra conducta

En Valteck esperamos que todas las personas actúen bajo los siguientes principios:

- Respeto por la dignidad de cada persona.
- Igualdad de trato y oportunidades.
- Inclusión y valoración de la diversidad.
- Comunicación clara, profesional y constructiva.
- Prevención activa de conductas de riesgo.
- Confidencialidad en los procesos de denuncia e investigación.
- No represalias frente a denuncias realizadas de buena fe.
- Responsabilidad individual y colectiva en el cuidado del ambiente laboral.

El respeto no depende del cargo, la antigüedad, la presión del trabajo ni la relación jerárquica. Es una condición básica para trabajar en Valteck.

Comportamiento esperado

Se espera que cada persona trabajadora:

- Trate a todas las personas con respeto, cortesía y profesionalismo.
- Use un lenguaje adecuado, inclusivo y libre de burlas, descalificaciones o comentarios ofensivos.
- Respete los límites personales y profesionales de los demás.
- Evite bromas, gestos, imágenes, insinuaciones o comentarios que puedan incomodar, humillar o excluir.
- Escuche activamente y resuelva diferencias mediante el diálogo respetuoso.
- Informe oportunamente situaciones de acoso, discriminación, violencia o maltrato.
- Coopere en los procesos de investigación cuando sea requerido.
- Contribuya a mantener un entorno laboral seguro, colaborativo y libre de violencia.

Cada persona influye en el clima laboral. La forma en que nos tratamos construye, o deteriora, la cultura de la organización.

Conductas que no aceptamos

Valteck no tolera conductas que afecten la dignidad, seguridad o bienestar de las personas. No se aceptan, entre otras:

- Gritos, insultos, amenazas o descalificaciones.
- Burlas, sobrenombres ofensivos o comentarios humillantes.
- Aislamiento, exclusión deliberada o trato hostil.
- Presiones injustificadas, intimidación o abuso de autoridad.

- Comentarios ofensivos sobre edad, sexo, género, orientación sexual, nacionalidad, origen étnico, religión, discapacidad, condición social, estado civil, embarazo, apariencia física u otra condición personal.
- Insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales o comentarios de connotación sexual no deseados.
- Contacto físico no consentido.
- Difusión de imágenes, mensajes, videos, bromas o contenido ofensivo.
- Represalias contra personas que denuncien, participen como testigos o colaboren en una investigación.
- Cualquier forma de violencia ejercida por compañeros, jefaturas, clientes, proveedores, contratistas o terceros.

Una conducta no necesita ser reiterada para ser grave. Un solo acto puede constituir una situación inaceptable si afecta la dignidad, seguridad o bienestar de una persona.

Acoso laboral

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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Ejemplos de acoso laboral:

- Ridiculizar a una persona frente a su equipo.
- Gritar, insultar o descalificar.
- Asignar tareas imposibles con intención de perjudicar.
- Excluir injustificadamente de reuniones o información necesaria.
- Amenazar la continuidad laboral de forma abusiva.
- Realizar comentarios reiterados que dañen la autoestima o dignidad.
- Usar la autoridad para intimidar, humillar o presionar indebidamente.

Dar instrucciones, corregir errores, evaluar desempeño o aplicar medidas disciplinarias de manera respetuosa, objetiva y proporcional no constituye acoso laboral.

Acoso sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Ejemplos de acoso sexual:

- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- Solicitud de favores sexuales.
- Comentarios sobre el cuerpo, apariencia o vida íntima.
- Miradas, gestos o mensajes de connotación sexual.
- Envío de imágenes, videos o contenido sexual no solicitado.
- Contacto físico no consentido.
- Condicionar beneficios laborales, evaluaciones, oportunidades o trato a cambio de conductas de carácter sexual.

El consentimiento debe ser claro, libre y respetado. La ausencia de un “no” no significa autorización.

Violencia en el trabajo

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos:

- Agresiones verbales o físicas.
- Amenazas.
- Trato intimidante.
- Insultos o humillaciones.
- Conductas hostiles en reuniones, faenas, oficinas o plataformas digitales.

Valteck reconoce que el respeto también debe exigirse en la relación con terceros. Ninguna persona trabajadora debe aceptar maltrato como parte normal de su función.

Discriminación

La discriminación ocurre cuando una persona recibe un trato desfavorable, injusto o excluyente por motivos que no tienen relación con sus capacidades, desempeño o conducta laboral.

Puede basarse, entre otros factores, en:

- Edad, Sexo, Género.

- Orientación sexual.
- Estado civil o familiar.
- Embarazo o maternidad.
- Nacionalidad.
- Raza u origen étnico.
- Religión o creencias.
- Opinión política.
- Idioma.
- Condición social.
- Discapacidad física o mental.
- Apariencia física u otra condición personal.

En Valteck las oportunidades deben basarse en el mérito, la capacidad, la experiencia, el desempeño y el potencial de cada persona.

Diversidad e inclusión

Valorar la diversidad significa reconocer que las diferencias fortalecen a los equipos, mejoran las decisiones y enriquecen la forma en que trabajamos.

Valteck promueve un ambiente donde todas las personas puedan participar, aportar y desarrollarse sin temor a ser excluidas, ridiculizadas o tratadas de manera injusta.

Esto implica:

- Fomentar equipos diversos e inclusivos.
- Promover igualdad de oportunidades.
- Respetar distintas formas de pensar, vivir y trabajar.
- Eliminar barreras que dificulten la participación.
- Favorecer prácticas laborales compatibles con distintas realidades personales y familiares.
- Construir relaciones laborales basadas en confianza, respeto y colaboración.

La inclusión se demuestra en acciones concretas: escuchar, integrar, respetar y valorar.

Responsabilidad de todas las personas

Todas las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de cuidar el ambiente laboral.

Esto significa no participar en conductas ofensivas, no normalizar el maltrato, no guardar silencio frente a situaciones graves y actuar oportunamente cuando se observe una conducta contraria a esta política.

Si una persona presencia una situación de acoso, discriminación o violencia, debe informar por los canales correspondientes. Ser testigo también implica una responsabilidad ética.

La cultura de respeto se construye cuando las personas actúan, no cuando miran hacia otro lado.

Responsabilidad de líderes y jefaturas

Las jefaturas tienen un rol esencial en la prevención.

Se espera que lideren con el ejemplo, promuevan el buen trato, gestionen los conflictos de manera oportuna y eviten cualquier conducta que pueda interpretarse como abuso de autoridad.

Las jefaturas deben:

- Tratar a sus equipos con respeto.
- Comunicar instrucciones de forma clara y adecuada.
- Corregir desviaciones sin humillar ni exponer innecesariamente.
- Prevenir ambientes hostiles.
- Escuchar activamente las preocupaciones de las personas.
- Activar los canales correspondientes frente a denuncias o señales de alerta.
- Proteger la confidencialidad de los procesos.
- Evitar represalias directas o indirectas.

Liderar también significa cuidar.

¿Qué hacer si vivo o presencio una situación inadecuada?

Si una persona considera que está viviendo o presenciando una situación de acoso, discriminación o violencia, se recomienda:

1. Registrar los antecedentes relevantes, como fechas, lugares, personas involucradas, testigos, mensajes, correos u otras evidencias.
2. Si se siente segura y lo estima adecuado, comunicar a la persona involucrada que su conducta es inapropiada y debe detenerse.
3. Informar la situación a Recursos Humanos, jefatura o canal de denuncias definido por Valteck.
4. Solicitar orientación si tiene dudas sobre cómo proceder.
5. Participar en el proceso de investigación, entregando información veraz y completa.

No es necesario enfrentar sola o solo una situación que afecte la dignidad o seguridad personal. Pedir apoyo es una acción válida y responsable.

Denuncia e investigación

Toda denuncia será recibida con seriedad, confidencialidad, respeto y oportunidad.

Valteck gestionará las denuncias conforme a los procedimientos internos, la legislación vigente y los principios establecidos por la Ley Karin: prevención, investigación, sanción y protección de las personas involucradas.

Las investigaciones deberán realizarse de manera objetiva, reservada y sin prejuicios, resguardando la dignidad de todas las partes.

Cuando corresponda, se podrán aplicar medidas de resguardo para proteger a las personas involucradas mientras se desarrolla el proceso.

No represalias

Valteck prohíbe cualquier forma de represalia contra una persona que denuncie de buena fe, entregue antecedentes, actúe como testigo o colabore en una investigación.

Se consideran represalias, entre otras:

- Amenazas.
- Aislamiento.
- Cambio injustificado de funciones.
- Maltrato posterior a la denuncia.
- Evaluaciones injustas.
- Exclusión de reuniones o información.
- Comentarios destinados a desacreditar a la persona denunciante o testigo.

Denunciar de buena fe es un acto de responsabilidad. Proteger a quien denuncia es una obligación de la organización.

Denuncias falsas o maliciosas

La organización protegerá a quienes denuncien de buena fe, aun cuando los hechos finalmente no puedan ser acreditados.

Sin embargo, realizar una denuncia falsa de manera deliberada, con intención de dañar a otra persona, también constituye una conducta grave y podrá dar lugar a medidas correctivas o disciplinarias.

La buena fe, la verdad y la responsabilidad son esenciales para que este sistema funcione correctamente.

Medidas correctivas y disciplinarias

Cuando se compruebe una conducta contraria a esta política, Valteck adoptará las medidas que correspondan según la gravedad de los hechos, la legislación vigente y los procedimientos internos.

Estas medidas pueden incluir:

- Orientación o retroalimentación formal.
- Capacitación obligatoria.
- Instancias voluntarias de resolución colaborativa, admisibles únicamente respecto de conflictos interpersonales que no configuren acoso sexual, acoso laboral ni violencia en el trabajo. En las materias regidas por la Ley N° 21.643 no procede la mediación, la conciliación ni instancia alguna de confrontación entre la persona denunciante y la denunciada.
- Advertencias verbales o escritas.
- Cambios organizacionales o medidas de resguardo.
- Sanciones disciplinarias, conforme al catálogo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, esto es, amonestación verbal, amonestación escrita o multa de hasta el veinticinco por ciento (25%) de la remuneración diaria, en los términos de los artículos 154 N° 10 y 157 del Código del Trabajo.
- Término de la relación laboral o contractual, cuando la gravedad lo amerite.
- Comunicación a las autoridades competentes, si corresponde.

El objetivo no es solo sancionar, sino prevenir, corregir y asegurar que las conductas no se repitan.

Formación y prevención

La prevención requiere conocimiento, conversación y práctica constante.

Valteck promoverá actividades de capacitación y sensibilización para que todas las personas comprendan:

- Qué es acoso laboral.
- Qué es acoso sexual.
- Qué es violencia en el trabajo.
- Qué conductas constituyen discriminación.
- Cómo prevenir situaciones de riesgo.
- Cómo denunciar.
- Qué responsabilidades tienen las jefaturas.
- Qué derechos tienen las personas trabajadoras.

La formación permite actuar con claridad antes de que un problema escale, es por eso que contamos con los siguientes documentos y herramientas de apoyo:

- **Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**
- **Protocolo de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.**
- **Canal de denuncias y su pauta de uso.**
- **Protocolo de buenas prácticas y respeto en la organización.**
- **Programa de capacitaciones que incluyen aspectos relacionados a la salud mental.**
- **Instancias de sensibilización y campañas relacionadas al buen trato y respeto.**

En Valteck queremos que cada persona pueda trabajar con tranquilidad, respeto y seguridad.

Un ambiente laboral sano no se construye solo con políticas: se construye con decisiones diarias. Se construye cuando hablamos con respeto, cuando escuchamos, cuando corregimos sin humillar, cuando no discriminamos, cuando denunciemos lo incorrecto y cuando cuidamos a quienes nos rodean.

La dignidad de las personas no se negocia.

Nuestro compromiso es claro: promover un lugar de trabajo diverso, inclusivo, seguro y libre de acoso, discriminación y violencia.



Alexander E. Ortiz Ojeda

Gerente General
Valteck Chile SpA
76.591.503-1

Gerencia General de Valteck