

La dirección de **Naves del sur SA** está comprometida a garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable, inclusivo y libre de todo tipo de violencia, acoso y discriminación. Promovemos el respeto mutuo, la dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades. No se tolerará ninguna forma de acoso, ya sea físico, psicológico, sexual o cibernético, independientemente de la jerarquía de los involucrados.

Alcance:

Esta política aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su tipo de contrato, jerarquía o modalidad de trabajo. También se extiende a proveedores, clientes, contratistas y cualquier otra persona vinculada a la operatoria diaria de la organización.

Definición de Conductas Prohibidas:

Se considera acoso, hostigamiento o violencia laboral a todo comportamiento, acción u omisión que tenga por objeto o resultado causar daño físico, psicológico, sexual o económico, o generar un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Responsabilidades:

- **De la Dirección y Líderes:** Fomentar un clima laboral positivo, actuar como ejemplo de respeto, y comunicar activamente esta política.
- **Del Equipo de Recursos Humanos / Comité de Convivencia:** Brindar asesoramiento, recibir denuncias de forma imparcial y activar los protocolos de investigación.
- **De los/as Colaboradores/as:** Contribuir a un ambiente seguro, tratar a sus compañeros con respeto, y reportar situaciones de las que sean testigos o víctimas.

Canal de Denuncia y Confidencialidad:

Las denuncias deben ser tratadas con la máxima seriedad, garantizando la **confidencialidad** y protegiendo la identidad de las partes involucradas y testigos.

- **Cómo denunciar:** Las situaciones deben ser reportadas por escrito detallando fechas, hechos, personas involucradas y pruebas, si las hubiera y/o telefónicamente.
- **Canal habilitado:** Correo electrónico de RRHH: julieta.juan@navesdelsur.com o telefónicamente al 2124-2028 o al 2145-8283

Procedimiento de Investigación:

Ante una denuncia, la empresa iniciará un proceso de investigación justo e imparcial:

1. Se convocará a las partes involucradas por separado.
2. Se evaluarán pruebas y testimonios.
3. Se tomarán **medidas cautelares inmediatas** (como la separación física o reasignación temporal) para proteger a la víctima mientras dure la investigación.
4. Se elaborará un informe con conclusiones y recomendaciones de sanciones o medidas correctivas.

Medidas Disciplinarias:

Cualquier persona que sea encontrada responsable de acoso, hostigamiento o represalias contra un denunciante, será sujeta a medidas disciplinarias que, según la gravedad de la conducta laboral que represente, pueden incluir amonestaciones, suspensiones o la desvinculación definitiva con causa justificada, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.



Antonio Eduardo Pagola