

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Cód.: PO-DEHU-039

Versión 001

ELABORADO	REVISADO	REVISADO	APROBADO
Nikolaj Gregorcic Gerente de Impacto Social y Sostenibilidad	Gabriela Covarrubias Fiscal	Francisco Sepúlveda Gerente General	Josefina Montenegro Presidenta Directorio Verónica Pérez Presidenta Comité Beneficios e Impacto Social
Fecha: 26-03-2024	Fecha: 26-03-2024	Fecha: 26-03-2024	Fecha: 26-03-2024

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

Contenido

I. Introducción	3
II. Objetivos	3
III. Definiciones	3
IV. Documentos relacionados	5
V. Ámbito de Aplicación	6
VI. Compromisos y principios.....	6
VII. Cumplimiento y Seguimiento	9
VIII. Comunicación y Capacitación	10
IX. Frecuencia de Revisión y Actualización	10
X. Sanciones por Incumplimiento.....	10
XI. Tabla Control de Cambios	10

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

I. Introducción

En La Araucana, reconocemos que los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico o cualquier otra condición. Creemos que el respeto y la promoción de los Derechos Humanos son fundamentales para nuestro éxito como empresa y para el desarrollo sostenible de las comunidades en las que operamos.

La Araucana mantiene un decidido compromiso con su cumplimiento y así lo formaliza a través de su Manual de Buenas Prácticas y Conducta, su Política de Sostenibilidad y de la presente Política.

II. Objetivos

La Política de Derechos Humanos de La Araucana tiene como objetivo formalizar el compromiso de la empresa con el respeto, la protección y la promoción de los Derechos Humanos en todas sus operaciones y relaciones con las comunidades locales, colaboradores, proveedores y otras partes interesadas.

La política busca establecer principios y pautas de actuación, implementar un proceso de debida diligencia en derechos humanos, potenciar las consecuencias positivas de las operaciones de la empresa y fomentar una cultura de respeto a los Derechos Humanos dentro de la organización.

La Araucana se compromete a identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles impactos negativos, actuales o potenciales, en los Derechos Humanos, a través de un proceso continuo de mejora y revisión.

III. Definiciones

- **Debida diligencia**

Dentro de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios 17-21), el término debida diligencia en derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, sus entornos operativos, el tamaño de la empresa y otros factores, para asegurar que respeta los derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar y contabilizar" los posibles impactos negativos generados por la empresa.

- **Grupos de Interés**

Aquellos grupos o individuos que pueden esperar a ser afectados de modo significativo por las actividades de negocio, los productos o los resultados de una empresa, o de sus acciones, que pueden afectar significativamente la capacidad de la organización para crear valor a través del tiempo.

- **Relaciones comerciales**

Relaciones con socios comerciales y empresas de la cadena de valor, así como con cualquier otra entidad gubernamental o no gubernamental, directamente vinculada a las operaciones, productos o servicios de la empresa (Principio 13 "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: implementación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar).

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

- **Discriminación**

El término discriminación incluye discriminación directa e indirecta, respectivamente: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, edad, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; b) toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (A. 1 párrafo 1, Convenio de la OIT nº 111).

- **Derecho a la negociación colectiva**

Posibilidad de que los empleados enfrenten dificultades para ejercer su derecho a la negociación colectiva, lo que podría afectar la relación laboral y la comunicación con los trabajadores.

- **Derecho a la salud**

Los afiliados tienen derecho a acceder a servicios de salud de calidad, incluyendo atención médica preventiva, curativa y rehabilitación.

La empresa debe velar por la calidad de los servicios de salud que ofrece, así como por la accesibilidad y disponibilidad de los mismos.

- **Derecho a la educación**

El riesgo de desplazamiento de los niños de sus escuelas, o la pérdida de puestos de trabajo que brindan educación a los niños, lo que lleva a un deterioro del derecho a la educación.

- **Derecho a la participación**

El riesgo de que el proyecto no se desarrolle de manera transparente e inclusiva, o que el proyecto no consulte adecuadamente con las comunidades afectadas, lo que lleva a una violación del derecho a la participación.

- **Derecho a la privacidad**

Posibilidad de vulnerar la privacidad de empleados, clientes o partes interesadas al manejar sus datos personales de manera inadecuada o no segura. Esto podría afectar la confianza y la reputación de la empresa.

- **Seguridad Social**

Los afiliados tienen derecho a acceder a una seguridad social adecuada, incluyendo pensiones, jubilaciones y seguros de desempleo.

La empresa debe garantizar que sus afiliados tengan acceso a los beneficios de la seguridad social que les corresponden.

- **Educación y Formación**

Los afiliados tienen derecho a acceder a oportunidades de educación y formación que les permitan mejorar sus habilidades y conocimientos.

La empresa debe ofrecer programas de educación y formación que sean accesibles y relevantes para las necesidades de sus afiliados.

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

- **Vivienda Digna**

Los afiliados tienen derecho a acceder a una vivienda digna y adecuada.

La empresa puede ofrecer programas de apoyo para que sus afiliados puedan acceder a una vivienda digna.

- **Participación y Consulta**

Los afiliados tienen derecho a participar en la toma de decisiones que les afectan.

La empresa debe establecer mecanismos de participación y consulta para que sus afiliados puedan expresar sus opiniones y necesidades.

- **Información y Transparencia**

Los afiliados tienen derecho a acceder a información clara y precisa sobre los servicios que ofrece la empresa, así como sobre la gestión de la misma.

La empresa debe ser transparente en su gestión y proporcionar información accesible a sus afiliados.

- **Protección de Datos Personales**

Los afiliados tienen derecho a la protección de sus datos personales.

La empresa debe garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos personales de sus afiliados.

- **Medio Ambiente Sano**

Los afiliados tienen derecho a vivir en un medio ambiente sano.

La empresa debe velar por la protección del medio ambiente y minimizar el impacto ambiental de sus actividades.

- **Condiciones de Trabajo Justas**

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a condiciones de trabajo justas y dignas, incluyendo un salario adecuado, seguridad y salud laboral y libertad de asociación.

La empresa debe garantizar que sus trabajadores tengan condiciones de trabajo que respeten sus derechos humanos.

IV. Documentos relacionados

Los documentos que complementan y/o sirven de referencia para esta Política son, entre otros, los siguientes:

Estándares y regulaciones internacionales

- Los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y su Agenda 2030 (ONU)
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU), compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos (ONU)

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 y 187)
- Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social
- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT)
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad
- Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN), Gobierno de Chile

Políticas y procedimientos internos

- Manual de Buenas Prácticas y Conducta.
- Política y Procedimiento de Capacitación y Perfeccionamiento.
- Política de Conflictos de Interés.
- Manual de Prevención de Delitos.
- Política de Diversidad e Inclusión Laboral.
- Política y Procedimiento de Capacitación y Perfeccionamiento.
- Política de Sostenibilidad
- Política de Relaciones Laborales
- Política de inclusión y no discriminación

V. Ámbito de Aplicación

Esta Política es aplicable a La Araucana, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus colaboradores tanto directos como indirectos.

Adicionalmente, la Compañía promoverá que sus Proveedores ajusten su conducta a los estándares, lineamientos y principios establecidos en esta Política.

VI. Compromisos y principios

Compromisos

La Araucana se compromete a respetar, proteger y promover los Derechos Humanos en todas sus operaciones y relaciones con las comunidades locales, colaboradores, proveedores y otras partes interesadas.

Con esto, buscamos evitar los posibles impactos y mitigar las consecuencias en los derechos humanos que pueden afectar a las comunidades, y reparar, de ser necesario, a las personas o grupos de personas que vean afectados sus derechos como consecuencia de nuestros servicios, siguiendo de manera estricta los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos para la implementación del marco de las Naciones Unidas de respetar, proteger y remediar.

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

Esta Política manifiesta nuestro compromiso de respetar todos los Derechos Humanos, y específicamente los que se relacionan con nuestra actividad, con el fin de fomentar y reforzar las conductas de cumplimiento de los principios en que se sustenta, utilizando la debida diligencia como marco de actuación. Esto nos permite evaluar el impacto de nuestras actividades, para así poder identificar y prevenir los riesgos en materia de Derechos Humanos, a través de la elaboración de planes de acción, seguimiento de indicadores y comunicación permanente.

Promovemos como Compañía una cultura de cumplimiento que garantiza que la integridad y el respeto a los derechos humanos sea cumplido por todos los que conformamos La Araucana, donde el compromiso de la Alta Dirección es fundamental. De esta manera, la presente Política de Derechos Humanos da cuenta de nuestro compromiso organizacional para sentar las bases de un reconocimiento y gestión eficiente y de mejora continua en materia de derechos humanos, el que compromete a toda la organización en la construcción de una cultura de integridad.

Principios

Hemos seleccionado los principios en función de su relevancia para nuestra Empresa y relaciones de negocio, y, a la vez, tomando en cuenta el resultado del proceso de consulta a los grupos de interés.

De esta manera, las actividades de la Compañía y de sus colaboradores directos e indirectos deberán ajustarse a los siguientes principios:

1. Respeto a los Derechos Humanos Reconocidos Internacionalmente

Reconocemos y respetamos todos los derechos humanos y libertades reconocidos internacionalmente, incluyendo la Carta Internacional de los Derechos Humanos que abarca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Además, nos aseguramos de que los derechos fundamentales de los colaboradores directos e indirectos se cumplan de acuerdo con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, nos comprometemos a cumplir con la legislación chilena en todo ámbito, incluyendo lo estipulado en materias de Derechos Humanos.

2. Participación y diálogo

Fomentamos la participación activa y significativa de las comunidades locales, colaboradores directos e indirectos y otras partes interesadas en la toma de decisiones que afecten sus derechos. Escuchamos y consideramos sus perspectivas y preocupaciones en nuestras operaciones y políticas.

3. Responsabilidad y Rendición de Cuentas

Asumimos la responsabilidad de nuestros impactos en los derechos humanos y nos comprometemos a remediar cualquier daño causado. Rendimos cuentas de nuestras acciones y resultados a las partes interesadas y a la sociedad en general.

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

4. Debida Diligencia en Derechos Humanos

Implementamos una debida diligencia en derechos humanos basada en los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y las recomendaciones de la OCDE para identificar, evaluar y mitigar los riesgos de derechos humanos asociados con nuestras operaciones.

5. Derechos laborales y condiciones de trabajo

- Garantizamos un ambiente laboral seguro y saludable, respetando los derechos laborales y promoviendo la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados.
- Respetamos y promovemos la igualdad y no discriminación por motivos de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a las condiciones de mérito y capacidad de cada persona, ya sea colaborador directo o indirecto, proveedores y demás partes interesadas.
- Respetamos la dignidad y los derechos de todas las personas, sin importar su raza, género, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición. Nos comprometemos a eliminar toda forma de discriminación y promover la igualdad de oportunidades.
- En conformidad a nuestra Política de Diversidad e Inclusión Laboral implementamos acciones positivas que aseguren la debida protección e inclusión de grupos vulnerables a nuestra organización, especialmente a mujeres, migrantes y personas con discapacidad física. Rechazamos cualquier forma de discriminación y protegemos los derechos de las personas vulnerables.
- Proporcionamos condiciones de trabajo favorables y adecuadas para todos los trabajadores, tanto directos e indirectos, como a su vez les aseguramos las condiciones de salud, higiene y seguridad necesarias en el lugar de trabajo. Asimismo, implementamos medidas de prevención y promoción de la salud, asegurando el acceso a servicios médicos adecuados y la gestión responsable de los riesgos en salud.
- Respetamos y promovemos la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de nuestros colaboradores directos e indirectos.
- Rechazamos cualquier tipo de trabajo forzoso y obligatorio, y la abolición de cualquier forma de trabajo infantil, extendiendo la invitación de respeto y apego a estos principios a todos nuestros proveedores y empresas contratistas.

6. Contribuir a combatir la corrupción y proteger la privacidad

Condenamos la corrupción en todas sus formas, ya que entendemos que la corrupción trae enormes perjuicios tanto para la sociedad misma, como para el ámbito corporativo, ya que destruye la confianza de la misma sociedad en las empresas y en las instituciones de cada país. Para ello, disponemos de procedimientos y herramientas para evitar que nuestras actividades, directa o indirectamente, inciten o propicien la corrupción, de acuerdo a lo establecido en nuestro Manual de Buenas Prácticas y Conducta y en el Manual de Prevención de Delitos.

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

Respetamos y garantizamos asimismo la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestros grupos de interés, ya que nuestra Empresa tiene como uno de sus principios fundamentales el respeto a la vida privada de cada uno de sus miembros, ya sean trabajadores, clientes, proveedores, o cualquier persona relacionada con La Araucana, comprometiéndonos de esta manera con el uso correcto de la información y de los datos personales de las personas con las que nos relacionamos. Además, de ofrecer información veraz y completa sobre los mismos.

VII. Cumplimiento y Seguimiento

Esta Política de Derechos Humanos guía nuestras acciones y decisiones, siendo revisada y actualizada periódicamente para asegurar su relevancia y efectividad en la protección y promoción de los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones.

La responsabilidad de la implementación y la actualización de esta Política recaerá en la alta dirección de la Compañía, en su Gerente General y en el Área de Fiscalía; siendo este último quien tendrá la responsabilidad administrativa de su implementación.

Fiscalía deberá contar con los atributos recomendados por las mejores prácticas internacionales para la ejecución de su cargo, con la finalidad de implementar, monitorear y exigir el cumplimiento de la referida Política.

Abogamos por el debido cumplimiento de esta Política en toda nuestra organización y su esfera de influencia. Invitamos a nuestros proveedores y colaboradores, directos e indirectos, a respetar e integrar la presente Política en el ejercicio de sus actividades, incentivando especialmente el respeto y apego a las leyes nacionales y normativas de consenso internacional, para evitar la ocurrencia de prácticas, acciones o decisiones que se constituyan en violaciones a los Derechos Humanos.

Todo colaborador tiene la responsabilidad de dar fiel cumplimiento a esta Política y a la normativa interna que sobre esta materia haya dictado la Compañía.

Cualquier infracción a esta Política por parte de un colaborador podrá dar lugar a medidas disciplinarias en contra del infractor, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Buenas Prácticas y Conducta, la legislación vigente y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía.

Mecanismos de denuncia y reclamación

Para dar respuesta a posibles situaciones no deseadas que se puedan producir y facilitar la comunicación con todos sus grupos de interés, contamos con un Canal de Denuncias, que permite a cualquier parte interesada comunicar las posibles vulnerabilidades a sus derechos señalados en la presente Política. Es accesible por teléfono, intranet o página web, permitiendo realizar las comunicaciones de forma confidencial y/o anónima si así se desea. Como La Araucana protegemos a los informantes o denunciadores de cualquier posible represalia.

Siempre que, a raíz de una queja, se compruebe una violación de los principios contenidos en la presente Política, se implementará el procedimiento correspondiente previsto en el Manual de Buenas Prácticas y Conducta.

NOMBRE DOCUMENTO	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			
CÓDIGO	FECHA DE REALIZACIÓN	ELABORADO	APROBADO	APROBADO
PO-DEHU-039	Marzo – 2024	Gerencia de Impacto Social y Sostenibilidad	Fiscalía / Gerencia General	Comité Beneficios e Impacto Social / Directorio
VERSION	FECHA APROBACIÓN			
001	26-03-2024			

VIII. Comunicación y Capacitación

La Política de Derechos Humanos se hará circular entre los distintos grupos de interés a través de iniciativas de comunicación específicas. Se llevarán a cabo iniciativas de formación para garantizar que todos nuestros colaboradores directos e indirectos comprendan correctamente la Política.

IX. Frecuencia de Revisión y Actualización

La presente política será revisada y actualizada en caso de que las circunstancias lo ameriten, ya sea por decisión de la administración o algún cambio en la legislación vigente.

X. Sanciones por Incumplimiento

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta política será sancionado de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Título correspondiente del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de La Araucana C.C.A.F., en concordancia a lo señalado en el numeral 10 del artículo 154 del Código del Trabajo.

XI. Tabla Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA MODIFICACIÓN	ASPECTOS MODIFICADOS
001	26-03-2024	- Versión inicial.