



## **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**

POL-SC-03-23-01

Aprobado	Directorio	Fecha:27/07/2023.	N° de Acta:829.
----------	------------	-------------------	-----------------

1.	<b>INDICE</b>	
2.	<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
2.1.	Marco Regulatorio	3
2.2.	Definición	3
2.3.	Objetivos	3
2.4.	Alcance	3
2.5.	Definiciones	3
2.6.	Declaración	4
3.	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	4
3.1.	Directorio	4
3.2.	Gerencia General	4
3.3.	Gerencias	4
3.4.	Subgerencia de Cumplimiento	4
3.5.	Subgerencia de Asuntos Corporativos y Comunicaciones	4
3.6.	Personas trabajadoras de la compañía	4
4.	<b>DIRECTRICES</b>	4
4.1.	Prácticas de empleo	4
4.2.	Comunidades y sociedad	5
4.3.	Respeto de los derechos de las comunidades	6
4.4.	Privacidad	6
4.5.	Comunicaciones	6
4.6.	Aplicación y seguimiento	7
4.7.	Canal de denuncias	7
4.8.	Comunicación y capacitación	7
5.	<b>INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA, CONTROL Y AUDITORÍA</b>	7

## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1. Marco Regulatorio

Estándares estipulados en el presente documento contemplan definiciones extraídas del Convenio de la OIT, Naciones Unidas, Constitución Política de la República, Código del Trabajo, Código de Ética y Código SEP.

### 2.2. Definición

Se entenderá por derechos humanos: son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, género, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (definición de Naciones Unidas).

### 2.3. Objetivos

El objetivo de la presente política es expresar nuestro compromiso por el respeto de todos los derechos humanos con todos nuestros grupos de interés internos y externos, innovando y buscando la excelencia y apalancamiento al respeto de la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de los negocios en que opera ZOFRI S.A.

### 2.4. Alcance

La presente política, es aplicable para toda la compañía, incluyéndose a los clientes y/o usuarios del sistema franco, como a simismo a nuestros proveedores.

### 2.5. Definiciones

**Trabajo forzoso y obligatorio:** Todo trabajo o servicio que se exija a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente (Art. 2 párr. 1, Convenio de la OIT N° 29).

**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).

**Discriminación:** El término discriminación incluye discriminación directa e indirecta, respectivamente: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, género, 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; toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (Art. 1 párrafo 1, Convenio de la OIT N° 111).

**Pueblos indígenas:** Pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su descendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de los límites estatales actuales y que, independientemente de su condición jurídica, conserven algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.

**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.

**Igualdad de Género:** Trato equitativo para mujeres y hombres.

**Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:** Estrategia de una organización que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través del diseño y uso de medidas que permitan hacer compatibles las diferentes facetas de la vida laboral, familiar y personal.

**Corresponsabilidad:** Medidas orientadas a apoyar que las personas trabajadoras de la organización puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al familiar y personal.

## **2.6. Declaración**

ZOFRI S.A., incorpora en sus buenas prácticas corporativas los principios que a continuación se señalarán, comprometiéndose a respetarlos y exigirlos a toda parte interesada que sea parte del sistema franco, incluyendo nuestros proveedores, con especial atención a los conflictos afectados y contextos de alto riesgo.

No obstante a lo expuesto, y a fin de garantizar los estándares de calidad necesarios, se solicita a los proveedores que adopten las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones laborales (incluyendo horas adecuadas de trabajo, prohibición del trabajo forzoso e infantil, respeto de la dignidad personal, no discriminación e inclusión de la diversidad, paridad, libertad de asociación y negociación colectiva), seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad medioambiental y respeto por la protección de datos desde el diseño y por defecto.

## **3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

### **3.1. Directorio**

- Aprobar la creación y actualización de la presente política.

### **3.2. Gerencia General**

- Velar por el cumplimiento en toda la compañía, para garantizar la equidad y respeto a los derechos humanos de la actuación de todas las personas que son parte de la compañía.

### **3.3. Gerencias**

- Velar por el cumplimiento de la presente política y levantar sus procesos en relación con l definiciones de ésta.

### **3.4. Subgerencia de Cumplimiento**

- Proponer la creación o actualización de la presente política.
- Asegurar que las áreas correspondientes cuenten con una evaluación de sus procesos en relación con el cumplimiento de las definiciones de la presente política.

### **3.5. Subgerencia de Asuntos Corporativos y Comunicaciones**

- La Subgerencia de Cumplimiento, en conjunto con la Subgerencia de Asuntos Corporativos y Comunicaciones, este último en función de Sostenibilidad de la compañía, tienen las siguientes funciones: Planificar y coordinar la implementación del proceso de debida diligencia en conjunto con las demás funciones relevantes involucradas, en la medida de las áreas de su responsabilidad; informar al Comité de Sostenibilidad sobre la implementación del proceso de debida diligencia; informar anualmente dentro del Informe de Sostenibilidad de ZOFRI S.A., sobre el desempeño de la compañía con respecto a los compromisos establecidos en este documento.

### **3.6. Personas trabajadoras de la compañía**

- Velar por el cumplimiento de la presente política.

## **4. DIRECTRICES**

### **4.1. Prácticas de empleo**

#### **4.1.1. Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil**

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y cualquier forma de esclavitud y trata de personas, según lo define el Convenio de la OIT. N° 29 - y no confiscamos dinero ni documentos de identidad para retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

Consideramos a los niños, niñas y personas trabajadoras jóvenes, adultos mayores o personas sobre 60 años como los grupos con mayor probabilidad de verse afectados, por eso tenemos el máximo cuidado en respetar sus derechos en todas las actividades relacionadas con la cadena de valor.

Rechazamos el uso de mano de obra infantil. La edad mínima de los trabajadores está definida por la legislación vigente, y en ningún caso debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio de la OIT° N. 138.

#### **4.1.2. Respeto a la diversidad y no discriminación**

Promovemos los principios de diversidad, inclusión e igualdad de trato y oportunidades, y nos comprometemos a garantizar el derecho a condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal, así como a crear un entorno laboral donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su individualidad.

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona, y nos oponemos a toda forma de comportamiento que resulte discriminatorio en relación con género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, etnia, religión, opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual, o que sea perjudicial para la persona y sus convicciones o preferencias. En consecuencia, promovemos la libertad de expresión de las personas.

Promovemos ambientes laborales de respeto, libre de acoso y discriminación, donde ningún tipo de acoso y/o conducta ofensiva y/o irrespetuosa es aceptado, trabajando de manera permanente en la visualización de brechas y barreras para lograr su identificación, disminución y/o eliminación en la organización.

#### **4.1.3. Libertad de asociación y negociación colectiva**

Protegemos el derecho de las personas trabajadoras de ZOFRI S.A., a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Asimismo, respetamos su derecho a ser representados, dentro de las distintas unidades de trabajo, por sindicatos u otras formas de representación elegidos de acuerdo con las legislaciones y prácticas vigentes.

#### **4.1.4. Salud, seguridad y bienestar**

Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien más preciado a proteger en cualquier momento, tanto en el trabajo como en el hogar y durante el tiempo libre.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una cultura sólida de salud, seguridad y bienestar en toda la compañía para garantizar que los lugares de trabajo estén libres de peligros para la salud y la seguridad y promover comportamientos orientados a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad.

Nos comprometemos activamente a fomentar el bienestar personal y organizacional como facilitador del compromiso y el potencial innovador de las personas. De este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todas las personas que son parte de ZOFRI S.A.

Nuestros nuevos clientes y/o usuarios, proveedores y contratistas deberán adherirse a la presente política, desde su entrada en vigencia.

Nuestro compromiso también se manifiesta en la integración de la seguridad y la salud en los procesos y en las actividades de formación, en una rigurosa selección y gestión de proveedores y/o contratistas, en el intercambio de conocimientos y en la evaluación comparativa constante de nuestras prácticas.

#### **4.1.5. Condiciones laborales justas y favorables**

Cada persona que trabaja con nosotros tiene derecho a condiciones que respeten su salud, seguridad, bienestar y dignidad, jornada máxima de trabajo, y períodos de descanso.

La remuneración y compensación de la fuerza laboral mixta, se basa en principios de recompensa justa y en el respeto de la igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo (Convenio de la OIT N° 100), como también a criterios de igualdad de género para todas las funciones y niveles de la organización (NCh3262:2021). La compensación mínima no puede ser inferior al salario mínimo establecido en los contratos colectivos de trabajo y la normativa legal vigente de acuerdo con las disposiciones de los convenios de la OIT. También creemos en la importancia de la orientación y formación profesional para el desarrollo de las personas que trabajan en la compañía.

## **4.2. Comunidades y sociedad**

### **4.2.1. Condiciones laborales justas y favorables**

Creemos que el desafío actual relacionado con los efectos del cambio climático es el principal impedimento para que las personas disfruten de sus propios derechos.

El cuidado y protección del medio ambiente y los recursos naturales, la acción climática y la contribución a un desarrollo económico sostenible son factores considerados en la gestión de nuestra actividad.

Proteger el medio ambiente mediante la prevención de los impactos.

Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.

Trabajaremos en la adopción y cumplimiento de los compromisos normativos y voluntarios, promoviendo mejores prácticas de gestión medioambiental.

Nuestra gestión medioambiental también incorpora una preocupación y respeto por la biodiversidad.

#### **4.3. Respeto de los derechos de las comunidades**

Somos conscientes de que nuestras actividades pueden tener una influencia directa o indirecta en las comunidades donde operamos, por eso las relaciones comunitarias responsables constituyen un pilar de nuestra estrategia.

También nos comprometemos a garantizar que nuestros servicios estén diseñados para ser accesibles para todas las personas y no comprometer la seguridad e integridad física de nuestros clientes, su fuerza laboral y los visitantes, en la medida de lo razonablemente previsible.

##### **4.3.1. Respeto de los derechos de las comunidades locales**

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y contribuir a su crecimiento económico y social.

El conocimiento de los requerimientos locales específicos y una audiencia continua de las necesidades de las comunidades vecinas nos permiten desarrollar acciones sólidas también en situaciones de inéditas e imprevistas emergencias.

Más específicamente, en el diseño y construcción de proyectos de infraestructura, nos comprometemos a tener debidamente en cuenta, el respeto a los Derechos Humanos en las áreas donde se desarrollarán los proyectos.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, requerimos que las fuerzas de seguridad privadas que protegen a las personas y los activos de la compañía, en las áreas en que esta ópera, actúen de la misma manera y de forma consistente con las leyes y regulaciones nacionales y los estándares internacionales.

##### **4.3.2. Respeto de los derechos de los pueblos indígena**

Prestamos especial atención a las comunidades indígenas y los pueblos originarios, y nos comprometemos a respetar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Al desarrollar nuestros proyectos, nos comprometemos a involucrar a todas las partes interesadas relevantes, incluidas las comunidades indígenas, ya que creemos que la participación activa de la comunidad durante todo el proceso es esencial.

##### **4.3.3. Integridad: tolerancia cero a la corrupción**

Rechazamos la corrupción en todas sus formas, tanto directas como indirectas, ya que creemos que es uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad.

Para ello, reiteramos nuestro compromiso de combatir la corrupción a través de la "Tolerancia Cero a la Corrupción" que es uno de los pilares sobre los que se sustenta nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

#### **4.4. Privacidad**

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestras partes interesadas y estamos comprometidos con el uso correcto de la información y de los datos personales de quienes trabajan en nuestra organización, nuestros clientes y cualquier otra parte interesada.

La protección y el tratamiento de datos personales son un desafío importante para nosotros en la era de la digitalización y la globalización del mercado.

Tratamos los datos personales de conformidad con los derechos fundamentales de los interesados y nos atenemos a los derechos y principios reconocidos en la legislación, en particular el respeto por la vida privada y familiar, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, conciencia y religión y la libertad de expresión e información, entre otros.

La privacidad está asegurada mediante la adopción de estándares internacionales y la forma en que se procesan y almacenan los datos se define con la colaboración del Encargado de Ciberseguridad de acuerdo con nuestras políticas y la normativa nacional.

#### **4.5. Comunicaciones**

Nos comprometemos a asegurar que las comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas de las diferentes culturas, sin afectar negativamente a los públicos más expuestos a vulneración de derechos, como los niños y los adultos mayores.

Además, procuraremos que las comunicaciones dirigidas a nuestros clientes sean claras y sencillas, redactados en un lenguaje inclusivo y lo más cercano posible al utilizado normalmente por las personas a las que se dirige el mensaje.

#### **4.6. Aplicación y seguimiento**

La aplicación y el seguimiento de nuestro compromiso, con los principios que se ilustran en este documento, se basan en un adecuado proceso de debida diligencia. La evaluación del riesgo percibido, junto con el análisis de brechas, permite evaluar el riesgo residual y definir las acciones de mejora necesarias. Para ello, se desarrollan planes de acción específicos, así como un plan de mejora gestionado por ZOFRI S.A., que tiene como objetivo armonizar e integrar, a nivel global, procesos y políticas a aplicar a nivel local. Las acciones de mejora destacadas por dicho proceso se incluyen en el Plan de Sostenibilidad de ZOFRI S.A.

Los proveedores serán monitoreados periódicamente en materia de Derechos Humanos para identificar comportamientos potencialmente críticos y aplicar las acciones oportunas en cada situación.

La gestión del posicionamiento en derechos humanos está a cargo de la Subgerencia de Asuntos Corporativos y Comunicaciones dentro de la función de Sostenibilidad de la compañía. Es también responsable de integrar la Política de Derechos Humanos en los procesos corporativos. La Subgerencia de Cumplimiento deberá monitorear que las actividades de debida diligencia se lleven a cabo de manera adecuada.

La Subgerencia de Cumplimiento, está a cargo de implementar la Política de Derechos Humanos a nivel local.

#### **4.7. Canal de denuncias**

En caso de que cualquier parte interesada, sea interna o externa, considere que se ha cometido alguna infracción a los principios contenidos en esta política, podrá recurrir a denunciar a través del Canal de Denuncias. Vías:

- a) Por correo electrónico remitido a la dirección: [denuncias.zofri@resguarda.com](mailto:denuncias.zofri@resguarda.com);
- b) Mediante la Plataforma web que ZOFRI S.A., tiene implementado:  
- [https://etica.resguarda.com/zofrisa/cl\\_es.html](https://etica.resguarda.com/zofrisa/cl_es.html)

#### **4.8. Comunicación y capacitación**

La Política de Derechos Humanos se hará circular entre las partes interesadas internas y externas a través de iniciativas de comunicación específicas. Se llevarán a cabo iniciativas de formación para garantizar que todos los empleados de ZOFRI S.A., comprendan correctamente la Política.

### **5. INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA, CONTROL Y AUDITORÍA**

- En caso de existir alguna duda de alcance, la subgerencia de auditoría interna interpretará las disposiciones de esta política, cada vez que sea necesario.
- Cada Gerencia será responsable de controlar el cumplimiento de esta política, sin perjuicio del apoyo que pueda brindar la Subgerencia de Auditoría Interna, a través del Plan Anual de Auditoría.
- Auditar el proceso de actualización de la web de transparencia de ZOFRI S.A., considerando como objetivo principal el cumplimiento de la política.