

Política sobre la prevención, detección, gestión y erradicación del acoso laboral y acoso sexual laboral en Arauco



Código: **N-GEN-044** Revisión: 0

Preparado por: Gerencia de Personas

Fecha de Revisión: Septiembre de 2024

Revisado por: Gcia. de As. Jurídicos y Reg.

Fecha de Vigencia: Setiembre de 2024

Aprobado por: Gerencia de Personas

I. Antecedentes Generales

- **Objetivo:** La presente Política contiene las directrices destinadas a prevenir, gestionar y erradicar el acoso laboral y el acoso sexual laboral en la Compañía.
- **Alcance:** La presente Política será aplicable a todas las personas que trabajan en Arauco Argentina (en adelante indistintamente la Empresa, la Compañía o Arauco) y/o aquellos que estén vinculadas por un contrato de prestación de servicio.
- **Principios orientadores:**
 - **Dignidad de la persona humana:** Arauco reconoce la dignidad de toda persona humana. Toda acción o medida debe asegurar el respeto de la dignidad de las personas, entendida como el reconocimiento del valor inherente al ser humano del cual emanan sus derechos fundamentales.
 - **Igualdad y Equidad de Género:** se reconoce como principio central que todas las personas son iguales en dignidad y derechos independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. Las personas que intervengan en los procedimientos que se relacionan con esta Política, deberán considerar la perspectiva de género como un mecanismo para garantizar procedimientos equitativos de gestión y trato.
 - **No discriminación por sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género:** la igualdad entre las personas genera la obligación de erradicar la discriminación en todas sus formas y, en particular, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, que tenga por objeto o resultado la vulneración de los derechos de las personas en cualquier ámbito.
 - **Confidencialidad:** Todos los procedimientos que surjan a raíz de esta política deben regirse por los principios de reserva y confidencialidad de la información.
 - **Prudencia y Discreción:** en atención a la materia abordada en los procedimientos relacionados con la presente Política, las personas que intervengan deben mantener un perfil prudente y discreto.
 - **Imparcialidad:** se debe garantizar que el uso de esta Política esté libre de sesgos estigmatizadores para las partes involucradas.

II. Marco Conceptual

De acuerdo al Convenio 190 de la OIT “**Convenio sobre la violencia y el acoso**” por la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo se designa un conjunto de

Política sobre la prevención, detección, gestión y erradicación del acoso laboral y acoso sexual laboral en Arauco

arauco

Código: **N-GEN-044** Revisión: 0

Preparado por: Gerencia de Personas

Fecha de Revisión: Septiembre de 2024

Revisado por: Gcia. de As. Jurídicos y Reg.

Fecha de Vigencia: Setiembre de 2024

Aprobado por: Gerencia de Personas

comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y por la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Acoso Laboral: Es compromiso de Arauco salvaguardar el derecho de los trabajadores/as a trabajar en un ambiente en donde se asegure un trato de respeto compatible con la dignidad de las personas.

A modo de ejemplo, sin ser taxativos, algunas de las conductas que eventualmente podrían llegar a configurar acoso laboral, son las siguientes:

1. Abusos, palabras ofensivas, burlas ejercidas de manera sistemática;
2. Comentarios inaceptables sobre la apariencia de la persona, estilo de vida o vida privada que supongan una discriminación;
3. Calumnias reiteradas a la persona o familia del trabajador;
4. Ocultar, sistemática y deliberadamente, las herramientas necesarias para concretar una tarea atingente al puesto de trabajo;
5. Ocultar intencional y reiteradamente información o material relacionado con el trabajo, salvo aquella información o material que por su naturaleza tenga un contenido confidencial y/o reservado.

Acoso Sexual Laboral: El acoso sexual es una conducta que atenta contra la dignidad humana y es contraria a la convivencia al interior de la Empresa.

Queda estrictamente prohibido a toda persona ejercer cualquier conducta de acoso sexual.

El acoso sexual puede emanar tanto del superior como inferior jerárquico o de un par.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser físicas, verbales o no verbales. Asimismo, no es requisito para considerar una conducta como constitutiva de acoso sexual, el que haya sido sostenida en el tiempo en forma recurrente o sistemáticamente.

Ejemplos, sin ser taxativos, de conductas que pueden en determinados contextos y circunstancias constituir acoso sexual:

1. Contacto físico no consentido e intencional, tales como, roces, tocamientos, masajes, palmadas, pellizcos o besos.

Política sobre la prevención, detección, gestión y erradicación del acoso laboral y acoso sexual laboral en Arauco

arauco

Código: **N-GEN-044** Revisión: 0

Preparado por: Gerencia de Personas

Fecha de Revisión: Septiembre de 2024

Revisado por: Gcia. de As. Jurídicos y Reg.

Fecha de Vigencia: Setiembre de 2024

Aprobado por: Gerencia de Personas

- Comentarios o chistes de carácter sexual efectuados directamente a una persona, en forma presencial, redes sociales (whatsapp) u otros.
- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo.
- Observar, tomar fotografías, realizar grabaciones de video o cualquier otra grabación de imágenes o de audio de actividad sexual o desnudez, en lugares donde existe confianza de razonable privacidad (como baños, vestuarios u otros).
- Preguntas intrusivas personales o sexualmente explícitas.
- Cartas, llamados telefónicos, correos electrónicos o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual no deseado.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa o represalia por someterse o no a ciertos requerimientos sexuales.

III. Líneas de acción

1. Medidas de Prevención:

- Promover el respeto y el buen trato de acuerdo a lo expresado en nuestro Código de Ética (<https://www.arauco.cl/argentina>).
- Incorporar a la formación e inducción los principios de diversidad e inclusión.
- Incluir en los planes comunicacionales la difusión de identificación, prevención y denuncia del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Formar a toda la Organización en perspectiva de género como un complemento al entendimiento de la problemática.
- Efectuar capacitaciones a los fines de fomentar la erradicación de toda conducta contraria a la presente política.

2. Procedimiento de denuncia, investigación y sanción:

Arauco fomenta y promueve que las personas víctimas o testigos de acoso laboral o acoso sexual laboral ejerzan su derecho a denunciarlo.

Cualquier trabajador o trabajadora de la Empresa que sufra o llegue a tomar conocimiento de alguna situación que pudiera revestir el carácter de acoso laboral o acoso sexual laboral, tiene el derecho a denunciarlo haciendo uso de los medios disponibles conforme al Código de Ética y al Procedimiento de Denuncias (Canal de Denuncias Arauco <https://ethicspeakup.com.br/arauco/index.html> y/o al e-mail denunciasarauco@ethicspeakup.com).

Política sobre la prevención, detección, gestión y erradicación del acoso laboral y acoso sexual laboral en Arauco

arauco

Código: **N-GEN-044** Revisión: 0

Preparado por: Gerencia de Personas

Fecha de Revisión: Septiembre de 2024

Revisado por: Gcia. de As. Jurídicos y Reg.

Fecha de Vigencia: Setiembre de 2024

Aprobado por: Gerencia de Personas

La denuncia y el procedimiento investigativo deberá llevarse con estricto apego a la ley local y las mejores prácticas en procedimientos de investigación de eventuales conductas de acoso laboral y/o sexual.

La denuncia deberá formularse de acuerdo a las pautas definidas en el Canal de Denuncia y el Procedimiento de Denuncias, pudiendo o no ser anónima, deberá señalar, al menos los nombres y apellidos de la persona afectada, el cargo que ocupa en la Empresa y cuál es su dependencia jerárquica; un relato detallado de los hechos materia de la denuncia, indicando fecha(s) y hora(s), el nombre del denunciado o de la denunciada, cargo o lugar de trabajo y fecha.

No será considerada denuncia formal que deba sujetarse a este proceso investigativo, aquella que no contenga todos los antecedentes antes mencionados; sin perjuicio de las averiguaciones o investigaciones internas que pueda hacer la empresa en aquellos casos en que la denuncia resulte verosímil y tenga antecedentes suficientes. En caso de que la denuncia sea presentada en el área de Personas u otra Gerencia, será derivada al Canal de Denuncias del Código de Ética. Una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética y/o el equipo encargado de la investigación, de ser procedente, instruirá la adopción de medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, pudiendo ser, entre otras:

- Separación de los espacios físicos (por ejemplo, trabajo desde el hogar en caso de que ello fuere posible),
- Redistribución del tiempo de jornada laboral,
- Permiso con goce de remuneraciones del denunciante mientras dure la investigación. Si no se acepta la medida, el mismo permiso, pero en la persona del denunciado,
- Ofrecimiento de asesoría jurídica o apoyo psicológico en caso de requerirlo, considerando la gravedad y circunstancias de los hechos denunciados a criterio de la Compañía.

Las medidas de resguardo que adopte Arauco podrán ser complementadas y/o sustituidas por las que eventualmente dispongan los organismos públicos competentes de cada país de acuerdo con los marcos legales locales.

Efectuada la denuncia, la Compañía (a través del Comité de Ética) dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, designando un funcionario imparcial y capacitado, quien la iniciará dentro de los plazos legales establecidos en cada país.

La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días hábiles.

Durante el proceso de investigación se dejará constancia de las acciones realizadas por quien investigue, de las declaraciones efectuadas por las personas involucradas y las que presten testimonio, así como de las pruebas relevadas. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará que todas las partes involucradas sean oídas.

Una vez que la investigación haya concluido se procederá a emitir el informe final. Dicho informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, un relato de

Política sobre la prevención, detección, gestión y erradicación del acoso laboral y acoso sexual laboral en Arauco

arauco

Código: **N-GEN-044** Revisión: 0

Preparado por: Gerencia de Personas

Fecha de Revisión: Septiembre de 2024

Revisado por: Gcia. de As. Jurídicos y Reg.

Fecha de Vigencia: Setiembre de 2024

Aprobado por: Gerencia de Personas

los hechos presentados, las conclusiones a las que se llegaron y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

El informe con las conclusiones a las que llegó el investigador/a, incluidas las medidas y Acciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Comité de Ética de la Empresa dentro de los 15 días hábiles de finalizada la investigación.

En conformidad a los resultados de la investigación realizada y en el marco del Comité de Ética se dispondrán y aplicarán las medidas o sanciones laborales que correspondan de acuerdo a la normativa local.

La persona que hubiese invocado una denuncia falsa con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada, podrá ser objeto de las sanciones que procedan.

IV. Responsabilidades

La responsabilidad operacional de la Política corresponderá a un Equipo del Área de Personas que será definido localmente en cada país/planta/zona forestal/oficina y en caso de inhabilidad, le corresponderá a la Gerencia Legal y Cumplimiento.