

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

---

INFRACo

Versión	Documentos	Fecha
1	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	01/09/2023

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	ASPECTOS GENERALES .....	3
1.1.	Objetivo y compromiso.....	3
1.2.	Ámbito de aplicación. ....	3
1.3.	Marco normativo aplicable.....	4
2.	LINEAMIENTOS GENERALES Y PRINCIPIOS .....	4
3.	DEBIDA DILIGENCIA .....	5
4.	CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN.....	5
5.	CANAL DE DENUNCIAS .....	6
6.	ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS.....	6
7.	VIGENCIA .....	6

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

## 1. ASPECTOS GENERALES

### 1.1. Objetivo y compromiso.

INFRACO SpA, que opera también bajo el nombre comercial **ON\*NET FIBRA** (en adelante, también la “**Compañía**”) es una empresa de la industria de las telecomunicaciones, cuyo giro consiste en la prestación de servicios vinculados con su red de fibra óptica. La Compañía es una empresa comprometida con el respeto y dignidad de las personas y los derechos humanos inherentes reconocidos en la legislación nacional e internacional.

Así, la Compañía, bajo la presente Política, declara su compromiso con el respeto de los derechos humanos en todas sus actividades, así como en su relacionamiento con Terceras Partes<sup>1</sup>, procurando evitar las vulneraciones de los derechos humanos de los grupos de interés<sup>2</sup>.

### 1.2. Ámbito de aplicación.

Esta Política es de obligado cumplimiento para todo el Personal de la Compañía en relación con todos los procesos o las actividades que se realicen en representación o interés de la Compañía.

A efectos de esta Política, se entenderá por “Personal de la Compañía” a cualquier empleado, director, gerente o funcionario de la Compañía, con independencia de su cargo o el área al que pertenezcan.

Asimismo, las disposiciones contenidas en esta Política se aplicarán extensivamente, cuando se estime necesario, a todas aquellas Terceras Partes con las que se tiene o se pretende tener o emprender algún tipo de negocio o relación comercial o económica.

Es responsabilidad del Personal de la Compañía entender esta Política y dar cumplimiento a sus normas. El Encargado de Prevención de Delitos estará disponible para responder a cualquier pregunta o inquietud que pueda surgirle al Personal de la Compañía.

---

<sup>1</sup> El término Terceras Partes incluye a cualquier persona natural o jurídica con la que la Compañía se relaciona comercialmente o pretende hacerlo, ya sea de forma habitual o esporádica y que presenta, por la naturaleza de su actividad empresarial, un cierto nivel de riesgo. Incluye -pero no se limita a- las siguientes personas: clientes, proveedores, vendedores, agentes, corredores, intermediarios, contratistas, apoderados, consultores, distribuidores, abogados, agencias de publicidad, agentes de aduana, socios comerciales, entre otros. Incluye también a los Socios de Negocio, entendidos éstos como toda persona jurídica con la cual la Compañía pretenda entablar una relación de asociación y/o colaboración (e.g., un joint venture, un acuerdo asociativo o comercial o la participación conjunta en una sociedad).

<sup>2</sup> Son los individuos u organizaciones involucradas con la Compañía, que le atañen las decisiones que toma la Compañía o estas les genera una afectación o impacto en sus derechos. Para efectos de la presente Política se determina como grupos de interés los accionistas, proveedores, trabajadores, autoridades y comunidades aledañas.

### 1.3. Marco normativo aplicable.

Esta política ha tomado como base en su elaboración los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y los siguientes instrumentos nacionales e internacionales sobre Derechos Humanos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.
- Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Convenio de la OIT N° 169 sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- 2° Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2022-2025) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Gobierno de Chile.
- Guía de Derechos Humanos y Empresas del Instituto Nacional de Derechos Humanos de Chile.

## 2. LINEAMIENTOS GENERALES Y PRINCIPIOS

Para respetar los derechos humanos y cumplir con los estándares nacionales e internacionales aplicables en la materia, la Compañía tendrá los siguientes lineamientos generales y principios de actuación:

- a) Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y acciones destinadas a la sensibilización de las personas y entidades con las cuales se relaciona la Compañía.
- b) Promover la no discriminación por motivos de género, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- c) Rechazar el trabajo forzoso en todas sus formas, así como el uso de mano de obra infantil y la esclavitud.
- d) Proteger la seguridad y salud de sus profesionales, comprometiéndose a desplegar políticas y medidas destinadas a obtener un escenario laboral “cero accidentes”, minimizando en todo aquello que sea razonablemente posible los daños a la salud de las personas.
- e) Respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial y sin ser taxativo, (i) el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; (ii) el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales, en lo relativo a la inviolabilidad de la comunicación privada; (iii) la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada; (iv) la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; (v) la libertad de emitir opinión y la

de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; (vi) la libertad de trabajo, respecto al derecho a su libre elección y el ejercicio de los trabajos que no tengan impedimento legal, además de la libertad de asociación.

- f) Fomentar la equidad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por la calidad de su trabajo, implementando políticas y procesos que garanticen la equidad y competitividad de las compensaciones centradas siempre en el quehacer de los cargos y en el desempeño de las personas.
- g) Respetar los derechos de las comunidades locales con especial atención a los derechos de los grupos más vulnerables, como las minorías étnicas y poblaciones indígenas, impulsando iniciativas asociadas y el diálogo continuo.
- h) Rechazar la corrupción en todas sus formas comprometiéndose con los más altos estándares éticos y el cumplimiento de la legalidad, aplicando el principio de tolerancia cero ante las malas prácticas.
- i) Cumplir con las exigencias legales existentes, y aplicar estándares responsables en aquellos casos que no existan leyes o normas de la Empresa aplicables, de manera de prevenir todo tipo de conductas impropias con los principios y lineamientos de esta Política.
- j) Disponer de un canal de denuncias que permita comunicar los actos u omisiones que configuren vulneraciones a los derechos humanos, incumplimientos del Código de Conducta, y de cualquier política de la Compañía.
- k) Adoptar las medidas que procedan ante una conculcación de los derechos humanos en las instalaciones de la Compañía con celeridad, e informar a las autoridades competentes para que se apliquen las sanciones correspondientes.

### 3. DEBIDA DILIGENCIA

La Empresa se compromete a desplegar esfuerzos destinados a identificar cualquier riesgo que atente contra los derechos humanos, prevenir posibles vulneraciones y mitigar cualquier impacto que se pudiera originar conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Además, la Compañía se compromete a cumplir y disponer que se cumpla por el Personal de la Compañía íntegramente su política de “Debida Diligencia de Terceras Partes”, disponiendo de mediciones y/o diagnósticos que permitan determinar razonablemente que dichas Terceras Partes operan en un marco de integridad y ética corporativa y que, en consecuencia, permitan establecer que no están involucradas en prácticas ilegales y contrarias al respeto a los derechos humanos.

### 4. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

La Compañía reconoce la importancia de la capacitación y la difusión de la presente Política para respetar los derechos humanos de los grupos de interés.

En este sentido, el Encargado de Prevención de Delitos: (i) planificará e implementará las actividades de capacitación del Personal de la Compañía, en función de sus exigencias, posición, especialización, nivel de riesgo, entre otros, así como la comunicación para Terceras Partes; y, (ii) revisará y actualizará el contenido de las sesiones de capacitación, evaluando su efectividad e implementando las mejoras que considere relevantes.

## 5. CANAL DE DENUNCIAS

La Compañía ha implementado un canal de denuncias de cualquier comportamiento no ético o ilegal, con el fin de tomar las medidas que sean necesarias para evitar impactos en el negocio, así como en los clientes, proveedores y en los grupos de interés.

Si el Personal de la Compañía o una Tercera Parte tuviesen motivos razonables o fundados para creer que alguna acción u omisión incumple esta Política u otras políticas y procedimientos de la Compañía, dispondrán de los siguientes canales de denuncia:

- a. Casilla de correo electrónico: [compliance@onnetfibra.com](mailto:compliance@onnetfibra.com).
- b. Denuncia directa y personal ante el Encargado de Prevención de Delitos.
- c. Comunicación al superior jerárquico. El Personal de la Compañía puede comunicar por escrito a su superior jerárquico sobre cualquier violación a la presente Política. Estas denuncias serán derivadas al Encargado de Prevención de Delitos. El superior jerárquico tiene en estos casos el deber de preservar y garantizar la confidencialidad y reserva de la identidad del denunciante.
- d. Denuncia anónima en el formulario de denuncia de la Compañía <https://www.onnetfibra.com/asuntos-legales/formulario-denuncias>. Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía agradece que el denunciante entregue sus datos, para poder realizar la investigación correspondiente de la forma más exhaustiva posible.

La denuncia será tramitada de acuerdo con lo determinado en la Política de “Canal de Denuncias y Procedimiento de Investigaciones Internas” y toda otra política interna aplicable de la Compañía.

La Compañía investigará las denuncias o reclamos sobre represalias que se produzcan a este respecto, implementando las acciones y/o medidas correctivas que correspondan. La Compañía no tolerará represalias de ningún tipo contra ninguna persona que, de buena fe, reporte una presunta violación esta Política.

## 6. ACCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

El Personal de la Compañía debe velar por el respeto a los derechos humanos, en especial consideración de que cualquier incumplimiento de esta Política puede tener consecuencias graves para la Compañía, para el Personal de la Compañía y/o Terceras Partes, según corresponda, a nivel económico, comercial, legal y reputacional.

En este sentido, el Personal de la Compañía involucrado en incumplimientos a esta Política y cualquier otra política que sea aplicable, podrán ser sancionados hasta con el despido de la Compañía o término de la relación comercial con la Tercera Parte involucrada, sin perjuicio de las sanciones penales o civiles previstas en la legislación local.

## 7. VIGENCIA

Esta Política rige a partir de su aprobación y tiene una vigencia indefinida.

Esta Política será revisada una vez al año, y podrá ser modificada en cualquier tiempo de acuerdo a las propuestas que presente el Encargado de Prevención del Delitos al Directorio.