



Política Corporativa

Derechos Humanos

ÍNDICE

1. INTRODUCCION	3
2. DESCRIPCIÓN	4
2.1 Enfoque y Debida Diligencia.....	4
2.2 Derechos de los colaboradores y colaboradoras.....	4
2.3 No discriminación e Inclusión.....	4
2.4 Cadena de Proveedores/Clientes.....	5
2.5 Comunidades o grupos de interés.....	5
3. RESPONSABLES DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	6
4. RUTA DE VALIDACIÓN	6
5. CONTROL DE CAMBIOS	7
6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS:.....	7
7. REFERENCIAS	7

1. INTRODUCCION

En el marco del compromiso de Masisa con el Desarrollo Sostenible y la creación mediante los factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), hacemos esta política, para explicitar el compromiso por el respeto de los Derechos Humanos en las operaciones de MASISA, así como en las relaciones comerciales que establezcamos.

Nuestras prioridades en materia de derechos humanos son las relaciones con nuestros trabajadores y trabajadoras, nuestro compromiso con la no discriminación y la inclusión, respeto de los grupos de interés y el asegurar el respeto de los derechos humanos en nuestros proveedores estratégicos.

1.1. Objetivo:

Establecer orientaciones y principios para las acciones de MASISA en relación al respeto de los Derechos Humanos, tanto en sus operaciones, como en toda su cadena de valor.

1.2. Alcance:

La presente política se ha desarrollado para MASISA y sus filiales.

1.3. Definiciones de conceptos

Derechos Humanos:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, 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.

Debida Diligencia

La debida diligencia o diligencia debida en materia de derechos humanos se refiere a la responsabilidad y actividades por las cuales las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas respecto de los daños que causan, a los cuales contribuyen o con los cuales están relacionados.

No Complicidad

El término de complicidad hace referencia a la implicación en algún caso de vulneración de los derechos humanos que otra empresa, entidad, gobierno, individuo o grupo esté causando. Los dos elementos que suelen componer un acto de complicidad son: el acto u omisión de que facilita a otra entidad o persona la vulneración, y el conocimiento de que dicho acto podría causar tal abuso. El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debería detectar el riesgo de complicidad, de carácter jurídico o no jurídico (percibida), y poner en marcha las respuestas apropiadas para asegurar una No Complicidad por parte de la empresa en estas materias.

2. DESCRIPCIÓN

2.1 Enfoque y Debida Diligencia

- MASISA a través de sus Principios Empresariales se compromete a respetar, proteger, promover y crear conciencia sobre los derechos humanos a lo largo de sus operaciones y con sus proveedores, en concordancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, basándose en los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de UN, y en concordancia con el Pacto Global, del cual MASISA es adherente desde el año 2003.
- MASISA enfoca su trabajo en Derechos Humanos en identificar, prevenir y mitigar sus impactos negativos en estas materias, a través de un proceso de debida diligencia, y con un enfoque en la mejora continua.

2.2 Derechos de los colaboradores y colaboradoras

- MASISA está comprometida con los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Entregamos un ambiente de trabajo saludable y seguro, con altos estándares de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, respetamos y practicamos la libertad de asociación y la negociación colectiva, prohibimos de manera irrestricta el trabajo infantil, y nadie estará sometido a esclavitud, servidumbre ni al trabajo forzado.
- Respetamos y valoramos la diversidad de cualquier tipo, promovemos la inclusión y no toleramos ninguna forma de discriminación, cómo declaramos en nuestra Política Corporativa de Diversidad, inclusión y equidad de género.
- MASISA remunera sus salarios de acuerdo a una retribución justa en base al trabajo realizado, respetando la igualdad entre hombres y mujeres. Considera la realidad del mercado y condiciones del negocio o país, así como los beneficios acordes a las Leyes locales donde opera. Igualmente cumple los convenios colectivos vigentes.

2.3 No discriminación e Inclusión

- En MASISA respetamos la diversidad, y por lo tanto, no toleramos ningún tipo de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, de género, edad y pensamiento ideológico. En virtud de este principio no se tolerará el acoso u hostigamiento.
- Promovemos una cultura inclusiva y de colaboración, promoviendo la diversidad y potenciando el desarrollo de equipos de alto desempeño, basados en el valor que aporta la diversidad, incorporando un lenguaje inclusivo en todas nuestras actividades y comunicaciones corporativas, evitando la generación de estereotipos y sesgos, enfocado en la aceptación y trato respetuoso al interior de los equipos.

- La selección, contratación, evaluación y promoción de nuestros colaboradores y colaboradoras se realizará en base a criterios objetivos, evitando cualquier tipo de discriminación.

2.4 Cadena de Proveedores/Clientes

- MASISA promueve el respeto de los derechos humanos en su cadena de proveedores y clientes, a través de políticas, procedimientos y prácticas. Por ejemplo, a través de cláusulas en sus contratos, procesos de auditorías de cumplimiento, evaluación de proveedores, clientes, entre otras.
- Adicionalmente, MASISA busca asegurar la no complicidad con actividades que vayan en desmedro del respeto a los derechos humanos en su cadena de suministro y venta, en la medida de la información disponible para determinar la violación de derechos humanos por parte de nuestras contrapartes. Prohibimos de manera irrestricta el trabajo infantil, y nadie estará sometido a esclavitud, servidumbre ni al trabajo forzado.
- En caso de que hayan eventos donde nuestros proveedores no respeten los derechos humanos, MASISA si eso vulnera una norma legal del país, lo denunciará a las autoridades, y dependiendo del evento, si generamos diálogo para acordar medidas correctivas con los proveedores o finalizamos nuestra relación.
- Masisa mantiene un compromiso a capacitar a los colaboradores, como a nuestras empresas contratistas en estas materias de manera tal de asegurar las condiciones de trabajo, buen trato, respeto a la privacidad, seguridad y salud laboral, entre otras.

2.5 Comunidades o grupos de interés

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades donde Masisa mantiene operaciones en la forma que determine la legislación local vigente, apoyando actividades que puedan difundir estos derechos y denunciar sus incumplimientos a las entidades correspondientes que atenten contra la salud física o mental, medioambiente o cualquier otra forma que vulnere los derechos humanos de la comunidad.

3. RESPONSABLES DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La responsabilidad de velar por el respeto de los derechos humanos en MASISA es de todos sus miembros. La Gerencia País tiene un rol fundamental en asegurar el entendimiento de esta política y en relevar la a todo nivel.

Cargo/ Rol	Aplicación	Seguimiento
Directorio		X
Gerencia general	X	X
Gerencia Personas, Cultura y Comunicaciones	X	X
Gerencia SMS y Relación comunitaria	X	X
Gerencia cadena de suministro	X	X
Gerencias por área y países	X	X
Gerencia Legal y Asuntos corporativos	X	X
Gerencia Auditoría interna		X

En particular en lo que se refiere al proceso de debida diligencia, la Gerencia de Capital Humano debe velar por los derechos de los colaboradores y colaboradoras, la no discriminación y la inclusión. La Gerencia de SMS y Relación Comunitaria, debe realizar las gestiones relacionadas a los derechos de los distintos grupos de interés y la Gerencia cadena de Suministro, lo relacionado con cadena de proveedores. A su vez, la Gerencia de Auditoría interna, debe dar seguimiento a todo el proceso.

4. RUTA DE VALIDACIÓN

Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por	Margarita Celis	Jefa gestión social y ambiental	Septiembre 2021
	Zoraida Cabrera	Gerente Personas, Cultura y Comunicaciones	Septiembre 2021
	Eduardo Muñoz	Gerente Auditoría interna	Septiembre 2021
Revisado por	Patricio Reyes	Gerente Legal y Asuntos Corporativos	Junio 2022
	Reinaldo Gallegos	Gerente SMS y Relación Comunitaria.	
Aprobado por	Alejandro Carrillo	Gerente General	Junio 2022
Fecha de vigencia:	Versión: 1		

5. CONTROL DE CAMBIOS

Motivo	Responsable	Fecha
Declaración Política DDHH	Alejandro Carrillo	Octubre 2021
Revisión y actualización política de acuerdo a requisitos del Dow Jones Sustainability Index	Margarita Celis	Junio 2022

6. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS:

- Principios Empresariales Masisa
- Valores Masisa
- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
- Política de Capital Humano
- Política Corporativa de Desarrollo Sostenible
- Política Diversidad, Inclusión y Equidad de Género

7. REFERENCIAS

- Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, ver: <http://www.un.org/les/documents/udhr/>
- Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de UN, ver: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf
- Principios del Pacto Global, ver: <https://pactoglobal.cl/nosotros/10-principios-de-pacto-global/>
- Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ver: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Guías para las empresas: Empresas y Derechos Humanos
- http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2019/05/1_Guia-para-Empresas-DDHH-2019_17abril.pdf