

POLÍTICA Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y DE GÉNERO EN ARBOREAL S.A.

1) Política de la empresa.

ARBOREAL S.A. declara que el acoso en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, constituye una práctica inaceptable. La empresa asume la responsabilidad de garantizar a todas las personas un entorno laboral digno, seguro y libre de cualquier forma de acoso o discriminación.

En consecuencia, ARBOREAL S.A. se compromete a utilizar todos los mecanismos disponibles para asegurar el respeto de los derechos fundamentales de quienes integran la organización.

La Gerencia de ARBOREAL S.A. tiene la responsabilidad de velar por que no existan prácticas de acoso laboral de ningún tipo, incluyendo aquellas basadas en sexo, género, orientación sexual, raza, religión, ideología, estado civil, discapacidad, nacionalidad, edad o cualquier otra condición que implique trato desigual, persecución u hostigamiento.

2) Objeto.

El presente protocolo establece las actuaciones a seguir ante situaciones de riesgo psicosocial o comportamientos que atenten contra la dignidad e integridad de las personas.

Su objetivo es ofrecer un procedimiento eficaz, ágil, imparcial y confidencial para la prevención, atención y resolución de denuncias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual y cualquier otra modalidad de violencia basada en género en el ámbito laboral.

3) Definiciones.

Se entiende por acoso toda conducta reiterada y sistemática que, en el marco laboral, pueda atentar contra la dignidad o integridad de una persona o grupo, generando un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil.

Modalidades:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as de trabajo.
- Acoso vertical descendente: de un superior hacia un subordinado.
- Acoso vertical ascendente: de un subordinado hacia un superior.

Incluye tanto conductas de acoso laboral como de acoso sexual, conforme a la Ley N.º 18.561.

4) Alcance.

Este protocolo aplica a:

- Todos los trabajadores/as de ARBOREAL S.A., cualquiera sea su vínculo contractual.
- Personal de empresas contratadas o subcontratadas que realicen tareas en dependencias de la empresa, cuando así se haya previsto en la contratación.
- Esta política es de aplicación para todas las personas que se relacionan con Arboreal, no solo para quienes se encuentran en nómina. Incluye al personal efectivo y eventual, pasantes, contratistas, proveedores, visitantes y cualquier persona que actúe en nombre de la empresa. También alcanza las situaciones que ocurran fuera del edificio, tales como obras, viajes, eventos o espacios virtuales de trabajo.

5) Normativa de referencia.

- Ley N.º 16.045 – Igualdad de trato y no discriminación en el empleo.
- Ley N.º 18.561 – Prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Ley N.º 19.580 – Violencia basada en género hacia las mujeres.
- Recomendaciones de la OIT y normativa nacional vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Estándares internacionales de gestión psicosocial (ISO 45003).

6) Formación, sensibilización y comunicación.

ARBOREAL S.A., a través de la Gerencia de Recursos Humanos, difundirá esta política y brindará talleres y capacitaciones sobre prevención del acoso, violencia basada en género y promoción de ambientes laborales saludables.

La política será comunicada en todas las plantas y oficinas, publicada en los tableros informativos y presentada en las instancias de inducción y capacitación del personal.

La capacitación en estos temas será obligatoria en la inducción de todas las personas que ingresen a la empresa y deberá actualizarse anualmente, con una meta de cobertura mínima del 90 %. Se incluirá un módulo específico para mandos medios, dada la relevancia de su rol en la gestión de equipos. Las instancias formativas podrán incluir evaluaciones breves antes y después de cada capacitación para medir el nivel de comprensión y efectividad del aprendizaje.

7) Procedimiento.

7.1 Canales de denuncia.

Las denuncias podrán realizarse de manera confidencial por los siguientes medios:

- Presentación escrita ante Recursos Humanos.

- Correo electrónico: denuncias@arboreal.com
- Comunicación directa con referentes designados en cada sector.
- Además, Arboreal dispondrá de un canal anónimo de denuncia accesible las 24 horas, a través de código QR, para facilitar que cualquier persona pueda reportar o pedir ayuda sin miedo ni obstáculos.

7.2 Inicio del procedimiento.

La denuncia deberá incluir:

- Nombre, sector de trabajo y datos de contacto.
- Descripción de las conductas.
- Identificación del denunciado/a (si corresponde).
- Período y contexto de los hechos.
- Pruebas o testigos disponibles.

7.3 Investigación.

El análisis será realizado por un Comité de Investigación integrado por Recursos Humanos, SYSO y un referente imparcial designado por la Gerencia.

Si la denuncia involucra personal jerárquico, se garantizará la exclusión de dicha persona de todo el proceso.

Las partes tendrán derecho a presentar descargos y proponer pruebas. Se mantendrá estricta confidencialidad durante todo el procedimiento.

El Comité deberá integrarse respetando criterios de imparcialidad, evitando que sus miembros tengan relación jerárquica directa con las partes involucradas. Se promoverá la paridad de género y la capacitación específica en abordaje de acoso, violencia y conflictos laborales. Además, el Comité reportará anualmente a la Dirección sobre las actuaciones y aprendizajes derivados de los casos, sin incluir datos personales, con el fin de mejorar las políticas preventivas.

7.4 Plazos.

- La entrevista inicial se realizará dentro de los 10 días hábiles posteriores a la recepción de la denuncia.
- La resolución deberá emitirse dentro de 30 días hábiles, prorrogables solo por causa justificada.

7.5 Informe final.

El informe incluirá antecedentes, hechos probados, actuaciones realizadas y medidas correctivas o disciplinarias propuestas.

El documento se compartirá con las partes, quienes podrán presentar comentarios en un plazo de 5 días hábiles.

7.6 Medidas y sanciones.

Podrán aplicarse:

- Advertencias escritas.
- Suspensiones.
- Traslados internos.
- Despido por notoria mala conducta, según la gravedad del caso.

7.7 Seguimiento y registro.

La Gerencia de RRHH realizará seguimiento a los 3 y 6 meses posteriores a la resolución, para asegurar que no existan represalias.

Se mantendrá un registro confidencial de todas las denuncias y actuaciones, bajo custodia de RRHH, conforme a la Ley N.º 18.331 de Protección de Datos Personales.

8) Garantías para los trabajadores/as

- Respeto irrestricto a los derechos de todas las partes.
- Confidencialidad absoluta.
- Prohibición expresa de represalias contra denunciantes o testigos.
- Posibilidad de adoptar medidas cautelares de protección durante la investigación.
- Acceso a instancias externas de denuncia (Inspección General del Trabajo u otras autoridades competentes).
- Durante la investigación podrán aplicarse medidas de protección destinadas a resguardar a las partes y testigos, tales como: separación temporal de funciones, ajuste de horarios, habilitación de teletrabajo, limitación de contacto entre las partes o licencias puntuales. Estas medidas buscan brindar tranquilidad y asegurar el desarrollo ordenado del proceso.


9) Referentes designados.

La Gerencia de RRHH designará anualmente referentes internos o un Comité de Ética, capacitados en la materia, para garantizar independencia, confidencialidad y seguimiento de los casos.

10) Revisión y vigencia.

Este protocolo entrará en vigencia desde su aprobación y será revisado cada dos años o cuando la normativa aplicable lo requiera.

Para garantizar la mejora continua, Arboreal publicará un informe anual agregado —sin datos personales— con indicadores simples sobre el funcionamiento del protocolo: cantidad de casos recibidos, tiempo promedio de resolución, medidas protectoras aplicadas, porcentaje de personal capacitado y nivel de satisfacción de las personas usuarias del proceso. Estos datos permitirán monitorear el sistema y demostrar su efectividad.

Versión:	001
Fecha de emisión:	13/01/2026
Fecha de aprobación:	13/01/2026
Aprobó:	CRAIG PENFOLD
Firma:	 CRAIG PENFOLD ARBOREAL S.A.