idea

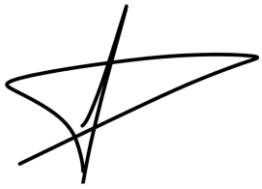
INGENIERIA Y DESARROLLO
DE ESTUDIOS AMBIENTALES

Política de Prohibición de Trabajo Forzoso bajo Coacción y Trata de Personas

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

IDEA SpA se adhiere a los más altos estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos y laborales. La empresa prohíbe de manera categórica la utilización de cualquier forma de trabajo forzoso, trabajo bajo coacción, trabajo infantil, o prácticas análogas a la esclavitud o servidumbre, tanto en sus operaciones internas como en su cadena de valor.

Este compromiso se fundamenta en el Código de Ética (Principio de respeto a la dignidad y a los Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT) y es un pilar del Manual de Prevención del Delito (MPD), que tipifica el delito de Trata de Personas como una conducta prohibida.



Betzabe Ortega Pavez
Gerente General



Pablo Ugalde Casanova
Gerente Técnico

Santiago, abril del 2025

2 CAPÍTULO I: ALCANCE Y DEFINICIONES

2.1 Artículo 1. ALCANCE

Esta política es de cumplimiento obligatorio para:

a) Todos los Trabajadores (independiente de su modalidad contractual o jerarquía).
b) Colaboradores Externos y Trabajadores Empresa: Extendiéndose a toda la cadena de suministro y contratistas de IDEA SpA.

2.2 Artículo 2. DEFINICIONES CLAVE

a) **Trabajo Forzoso o Bajo Coacción**: Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente (Convenio 29 y 105 de la OIT).
b) **Trata de Personas**: Captar, trasladar, acoger o recibir personas para su explotación sexual, trabajos forzados o servidumbre (según el Artículo 411 quáter del Código Penal, tipificado en el MPD).
c) **Trabajo Infantil:** Cualquier trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico (Convenios 138 y 182 de la OIT).

3 CAPÍTULO II: CONTROLES INTERNOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

3.1 Artículo 3. PROHIBICIÓN Y DENUNCIA (ALINEACIÓN MPD)

a) **Prohibición**: Se prohíbe explícitamente a cualquier trabajador utilizar, obtener o beneficiarse del trabajo forzoso, así como incurrir en el delito de Trata de Personas.
b) **Denuncia Obligatoria:** Si cualquier trabajador, especialmente aquellos que supervisan el trabajo de campo o la cadena de suministro, detecta indicios de trabajo forzoso o Trata de Personas en un contratista o proveedor, tiene la obligación de denunciarlo de inmediato a la Gerencia General o al Canal de Denuncias Éticas del MPD.

3.2 Artículo 4. CUMPLIMIENTO DE PLAZOS Y DEBER DE AVISO (ALINEACIÓN RIOHS)

Dado que el riesgo que el Trabajo Forzoso se presente en la selección y contratación de contratistas/proveedores, debe efectuarse las siguientes revisiones:

a) **Due Diligence de Terceros**: El Gerente General y/o Gerente Tecnico deben asegurar que el proceso de Due Diligence de terceros críticos (según la acción de control prioritaria de la

Matriz) incluya una verificación de cumplimiento laboral y de no utilización de trabajo forzoso o infantil.

b) **Cláusulas Contractuales**: Todos los gobiernos contractuales y reglamentarios con trabajadores de la compañía deben incluir cláusulas que prohíban el trabajo forzoso y que permitan la terminación inmediata del contrato en caso de incumplimiento de esta política.

3.3 Artículo 5. SUPERVISIÓN Y RIOHS

Los Coordinadores de Proyecto y el Jefe/a de Área de Territorio y GIS, quienes gestionan las campañas y tareas en terreno, son la primera línea de supervisión. Tienen la obligación de:

a) **Monitoreo**: Supervisar las condiciones laborales de los proveedores, asegurando que se respeten las normas de jornada, seguridad (RIOHS) y que no exista coerción laboral.
b) **Prevención de Coacción**: Asegurar que las presiones por el cumplimiento de plazos contractuales (rol de Coordinador) no se traduzcan en exigencias laborales que constituyan coacción o vulneren las horas de descanso legal, informando los canales para efectuar denuncias, incluso en forma anónima.

4 CAPÍTULO III: RESPONSABILIDAD Y CONSECUENCIAS

4.1 Artículo 6. RESPONSABILIDADES JERÁRQUICAS

a) Alta Dirección (Gerente General y Gerente Técnico): Son responsables de asegurar la asignación de recursos suficientes para el Due Diligence y la supervisión de esta política.
b) Alta Dirección (Gerente General y Gerente Técnico) con el apoyo del área de Recursos Humanos, ya sea interna o externa, es responsable de incluir esta política en la inducción de todos los nuevos trabajadores y de capacitar a los roles de Jefatura en la detección de indicios de trabajo forzoso en la cadena de valor, mediante todas las formas que se permitan, incluyendo fichas, videos, audios o charlas presenciales o virtuales.

4.2 Artículo 7. SANCIONES

El incumplimiento de esta política por parte de cualquier trabajador o colaborador de IDEA SpA será considerado una falta grave, que puede resultar en:

a) **Sanción Laboral**: Amonestación o despido, de acuerdo con el RIOHS.
b) **Sanción Contractual**: Terminación inmediata del contrato con contratistas o subconsultores, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.
c) **Responsabilidad Penal**: La empresa colaborará plenamente con las autoridades en la persecución penal del delito de Trata de Personas u otros asociados.

5 HISTORIAL DE LA POLÍTICA

Fecha de Elaboración V 1.1:	29 abril 2025	Autor: Andrés Rojas Z/Abogado
Fecha de primera revisión :	5 de mayo 2025	Nombre: Betzabé Ortega/ Gerente General
Fecha de segunda revisión:	7 de julio 2025	Nombre: Pablo Ugalde/Gerente Técnico
Fecha de aprobación:	8 de Septiembre 2025	Nombre: Betzabé Ortega/ Gerente General.
Fecha de entrada vigencia:	1 de octubre 2025	