

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 1 de 13



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

TRANSPORTES IVC

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 2 de 13

ÍNDICE

Índice

1. Introducción	4
2. Objetivo	4
3. Alcance	4
4. Definiciones	5
5. Marco internacional y normativo	5
6. Principios rectores	6
6.1. Respeto a la dignidad	6
6.2. Prevención	6
6.3. No discriminación e igualdad	6
6.4. Participación y diálogo	6
6.5. Transparencia y rendición de cuentas	6
7. Debida diligencia en derechos humanos	6
8. Derechos laborales fundamentales	7
9. Igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación	7
10. Ambiente de trabajo digno y libre de violencia	7
11. Seguridad y salud en el trabajo	7
12. Prohibición del trabajo forzoso, infantil y trata de personas	8
13. Jornada, remuneraciones y condiciones de empleo	8
14. Libertad sindical y negociación colectiva	8
15. Privacidad, datos y seguridad de la información	8
16. Comunidades y entorno social	9
17. Cadena de suministro y terceros	9
18. Mecanismos de consulta, denuncia y reparación	9
19. Capacitación y difusión	9
20. Supervisión, auditoría y evaluación	10

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 3 de 13

21. Responsabilidades	10
21.1. Alta Dirección	10
21.2. Responsable SGI / Cumplimiento	10
21.3. Recursos Humanos	10
21.4. Jefaturas y supervisores	10
21.5. Compras y contratación	10
21.6. Trabajadores y terceros	10
22. Incumplimientos y sanciones	11
23. Mejora continua	11
24. Declaración de compromiso	11
Anexo A. Reglas de oro de derechos humanos Transportes IVC	11
Anexo B. Matriz referencial de riesgos y controles	12
Anexo C. Indicadores y objetivos	12
Anexo D. Referencias legales y normativas	13

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 4 de 13

1. Introducción

Transportes IVC, en adelante “la Empresa”, desarrolla servicios de transporte y operaciones logísticas asociadas al traslado de cargas. Sus actividades pueden ejecutarse en oficinas, patios, talleres, vehículos, rutas, centros de distribución, instalaciones de clientes y otros espacios en los que interactúan trabajadores propios, contratistas, proveedores, autoridades, comunidades y demás partes interesadas.

Transportes IVC reconoce que toda actividad empresarial puede generar impactos positivos o negativos sobre las personas. Estos impactos no se limitan al vínculo laboral directo, sino que también pueden producirse durante la contratación de terceros, la prestación de servicios, el uso de datos, la interacción con comunidades, la operación de vehículos o la relación con clientes y proveedores.

La presente política establece un marco para prevenir, identificar, mitigar y, cuando corresponda, reparar impactos adversos sobre los derechos humanos. Su contenido se inspira en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la legislación chilena aplicable.

Compromiso esencial

Transportes IVC entiende que respetar los derechos humanos no consiste únicamente en evitar delitos o sanciones. Implica adoptar decisiones responsables, escuchar a las personas afectadas, prevenir daños razonablemente previsibles y actuar con diligencia cuando exista una situación que pueda comprometer la dignidad, seguridad, igualdad, privacidad o libertad de una persona.

2. Objetivo

El objetivo de esta Política de Derechos Humanos es establecer los principios, responsabilidades y mecanismos mediante los cuales Transportes IVC orientará sus decisiones y operaciones para respetar la dignidad humana, prevenir impactos adversos, promover condiciones de trabajo justas y mantener relaciones responsables con trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y demás partes interesadas.

La política busca integrar los derechos humanos en la planificación operacional, contratación, compras, gestión de personas, seguridad, tratamiento de datos, relaciones con terceros, evaluación de proveedores y atención de denuncias. También pretende ofrecer una base común para resolver situaciones complejas de manera coherente, proporcional y verificable.

3. Alcance

Esta política es obligatoria para la Alta Dirección, jefaturas, supervisores, trabajadores, personal temporal, estudiantes en práctica, contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores, conductores, representantes y cualquier persona que actúe en nombre o beneficio de Transportes IVC.

Su aplicación comprende actividades realizadas dentro o fuera de instalaciones propias, incluyendo oficinas, patios, talleres, rutas, instalaciones de clientes y servicios efectuados mediante terceros. Cuando Transportes IVC no tenga control directo sobre una situación, ejercerá su capacidad de influencia mediante contratos, especificaciones, procesos de debida diligencia, capacitaciones, inspecciones, condiciones de compra y seguimiento del desempeño.

La política no reemplaza las obligaciones legales específicas ni limita el acceso de una persona a tribunales, autoridades, organismos fiscalizadores, sindicatos, comités paritarios, mutualidades u otros mecanismos institucionales de protección.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 5 de 13

4. Definiciones

Derechos humanos: Derechos inherentes a todas las personas, universales, indivisibles e interdependientes, fundados en la dignidad humana.

Impacto adverso: Consecuencia negativa real o potencial sobre el ejercicio de un derecho humano.

Debida diligencia: Proceso continuo destinado a identificar, prevenir, mitigar, monitorear y comunicar cómo se abordan los riesgos e impactos.

Reparación: Medida destinada a restablecer derechos, compensar daños, corregir condiciones o evitar la repetición de un impacto.

Discriminación: Distinción, exclusión o preferencia que carece de justificación objetiva y afecta la igualdad de trato o el ejercicio de derechos.

Trabajo forzoso: Trabajo o servicio exigido bajo amenaza, coacción, retención de documentos, deuda, violencia o restricción de libertad.

Trabajo infantil: Actividad laboral prohibida o incompatible con la edad, educación, seguridad, salud o desarrollo integral de niños, niñas o adolescentes.

Grupo vulnerable: Colectivo que puede enfrentar barreras, discriminación o mayor exposición a impactos adversos.

Tercero: Proveedor, contratista, subcontratista, consultor, transportista externo, cliente, agente u otra contraparte vinculada a Transportes IVC.

Parte interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse afectada por las actividades de Transportes IVC.

5. Marco internacional y normativo

Transportes IVC utilizará como referencia los estándares internacionales reconocidos en materia de empresas y derechos humanos. Los Principios Rectores de Naciones Unidas organizan la responsabilidad en tres pilares: el deber estatal de proteger, la responsabilidad empresarial de respetar y la necesidad de contar con mecanismos de reparación. Para Transportes IVC, esto se traduce en evitar causar o contribuir a impactos negativos, actuar con diligencia frente a riesgos y cooperar en soluciones cuando exista afectación.

Las Líneas Directrices de la OCDE incorporan la conducta empresarial responsable en materias de derechos humanos, empleo, medioambiente, divulgación, anticorrupción, tecnología y cadena de suministro. La Declaración de la OIT reconoce como principios fundamentales la libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, no discriminación y un entorno de trabajo seguro y saludable.

En Chile, esta política se aplicará en armonía con la Constitución, el Código del Trabajo, la Ley N.° 20.609 sobre medidas contra la discriminación, la Ley N.° 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, la Ley N.° 21.643 sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, la Ley N.° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la Ley N.° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley N.° 19.628 sobre protección de la vida privada y demás normas aplicables.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 6 de 13

6. Principios rectores

6.1. Respeto a la dignidad

Toda persona deberá ser tratada con respeto. La dignidad se expresa en la ausencia de humillación, amenazas o abusos, en la protección frente a conductas indebidas y en la consideración razonable de las necesidades humanas en la organización del trabajo.

6.2. Prevención

Transportes IVC priorizará evitar el daño antes que reaccionar cuando ya se ha producido. La prevención deberá incorporarse a procesos, contratos, condiciones laborales, seguridad, operaciones de transporte, compras y relaciones con terceros.

6.3. No discriminación e igualdad

Las decisiones de selección, contratación, asignación, capacitación, remuneración, promoción y desvinculación deberán basarse en criterios legítimos, objetivos y relacionados con el trabajo. Se prohíbe cualquier trato arbitrario fundado en características personales protegidas por la ley.

6.4. Participación y diálogo

Las personas potencialmente afectadas deberán contar con oportunidades razonables para expresar inquietudes, entregar información y participar en la definición de medidas. La consulta será especialmente relevante cuando las decisiones puedan afectar grupos vulnerables, comunidades o trabajadores de terceros.

6.5. Transparencia y rendición de cuentas

Transportes IVC mantendrá mecanismos de seguimiento que permitan demostrar cómo identifica y gestiona riesgos. La transparencia no implica divulgar datos confidenciales, sino evitar afirmaciones engañosas y entregar información suficiente a quienes deban tomar decisiones o ejercer derechos.

7. Debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia será un proceso continuo y proporcional al tamaño, contexto y nivel de riesgo de las operaciones. No se limitará a completar cuestionarios; deberá influir en decisiones reales y mantenerse durante toda la relación comercial o prestación del servicio.

El proceso considerará la identificación de actividades, lugares, personas expuestas y derechos potencialmente afectados. Posteriormente se evaluará la severidad del impacto, considerando escala, alcance y dificultad de reparación. Los impactos más graves deberán priorizarse, incluso cuando su probabilidad sea menor.

- Integrar los resultados en procedimientos, contratos, planes de trabajo y controles operacionales.
- Asignar responsables y plazos para prevenir o mitigar riesgos.
- Monitorear la eficacia mediante indicadores, inspecciones, entrevistas, auditorías o consultas.
- Comunicar de manera apropiada cómo se abordan los impactos relevantes.
- Revisar la evaluación ante incidentes, cambios de operación, nuevos servicios, proveedores o tecnologías.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 7 de 13

8. Derechos laborales fundamentales

Transportes IVC respetará los derechos laborales fundamentales de todas las personas que trabajen bajo su control o influencia. Esto incluye relaciones directas, subcontratación, servicios transitorios, prácticas profesionales y actividades realizadas por proveedores o contratistas vinculados a sus operaciones.

La Empresa no tolerará prácticas que, aunque se presenten como costumbre del sector o exigencia operacional, impliquen abuso, coerción, discriminación, retención indebida de pagos, privación de descanso, exposición injustificada a riesgos o limitación ilegítima de la libertad.

9. Igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación

Transportes IVC promoverá un entorno en el que las diferencias de género, edad, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, religión, orientación sexual, identidad de género, situación familiar, opinión, condición socioeconómica u otras características personales no constituyan barreras injustificadas.

La igualdad no significa aplicar exactamente la misma medida a todas las personas. En determinadas circunstancias, puede requerir ajustes razonables, accesibilidad, medidas de apoyo o acciones destinadas a corregir desventajas históricas o funcionales.

Los procesos de reclutamiento, evaluación y promoción deberán utilizar criterios relacionados con competencias y desempeño. Las decisiones que puedan generar un efecto discriminatorio deberán revisarse, aunque no exista intención expresa de excluir.

10. Ambiente de trabajo digno y libre de violencia

Transportes IVC mantendrá un ambiente libre de acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, amenazas, hostigamiento, represalias, humillaciones y conductas que vulneren la dignidad. Este compromiso comprende interacciones presenciales, comunicaciones digitales, viajes, vehículos, instalaciones de clientes, grupos de mensajería y relaciones con terceros.

La prevención se coordinará con la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el protocolo exigido por la Ley N.º 21.643. Las denuncias deberán tratarse con confidencialidad, imparcialidad, celeridad, debido proceso y medidas de resguardo adecuadas.

La potestad de dirección no autoriza malos tratos. Las instrucciones, evaluaciones, correcciones y exigencias de desempeño deberán formularse de manera respetuosa, clara y proporcional.

11. Seguridad y salud en el trabajo

El derecho a condiciones seguras y saludables forma parte de los derechos fundamentales en el trabajo. Transportes IVC identificará peligros, evaluará riesgos y aplicará controles adecuados en conducción, carga y descarga, manipulación de cargas, operación en patios y talleres, mantenimiento de vehículos, exposición ambiental y demás tareas propias del transporte.

La Empresa proporcionará información, capacitación, supervisión, equipos y elementos de protección necesarios, sin trasladar indebidamente al trabajador el costo de cumplir estándares de seguridad.

Toda persona tendrá el derecho y deber de detener una tarea cuando exista peligro grave o controles insuficientes. La detención realizada de buena fe no deberá originar represalias.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 8 de 13

12. Prohibición del trabajo forzoso, infantil y trata de personas

Transportes IVC prohíbe toda forma de trabajo forzoso, servidumbre, trata de personas, retención de documentos, cobro abusivo por contratación, amenazas, restricciones de movilidad o presión basada en deudas.

La contratación deberá ser voluntaria, informada y respaldada por condiciones comprensibles. Ningún trabajador deberá pagar a Transportes IVC o a un intermediario para obtener un puesto. Los documentos personales permanecerán bajo control de su titular, salvo custodia temporal legítima y consentida.

Se prohíbe el trabajo infantil en condiciones contrarias a la legislación y estándares internacionales. La participación de adolescentes, cuando legalmente proceda, deberá proteger su educación, salud, seguridad y desarrollo, excluyéndolos de tareas peligrosas, nocturnas o incompatibles con su edad.

13. Jornada, remuneraciones y condiciones de empleo

Las jornadas, descansos, horas extraordinarias, remuneraciones, vacaciones, permisos y demás condiciones de empleo deberán ajustarse a la legislación y contratos aplicables. Transportes IVC evitará prácticas de registro inexacto, extensión habitual no autorizada de jornadas o presiones para trabajar sin descanso suficiente.

Las remuneraciones deberán pagarse íntegra y oportunamente, con liquidaciones comprensibles. Los descuentos deberán tener base legal o autorización válida. La Empresa no utilizará multas informales, retenciones arbitrarias ni mecanismos que generen dependencia económica abusiva.

En la planificación de turnos, rutas y desplazamientos se deberá considerar especialmente la fatiga, el tiempo de conducción y descanso, la alimentación, el alojamiento cuando corresponda y las condiciones sanitarias.

14. Libertad sindical y negociación colectiva

Transportes IVC respetará la libertad de asociación, afiliación sindical, representación y negociación colectiva conforme a la legislación chilena y convenios internacionales aplicables.

Ninguna persona será discriminada, amenazada o perjudicada por participar en actividades sindicales legítimas. La Empresa mantendrá canales de diálogo y evitará interferencias indebidas en la organización o decisiones internas de las asociaciones de trabajadores.

15. Privacidad, datos y seguridad de la información

Transportes IVC respetará la vida privada y protegerá los datos personales de trabajadores, postulantes, clientes, proveedores y terceros. La recopilación y uso de información deberá tener una finalidad legítima, ser proporcional y limitarse a lo necesario.

Los sistemas de vigilancia, control de acceso, geolocalización, cámaras, monitoreo de vehículos o comunicaciones deberán implementarse con fundamento, información previa, medidas de seguridad y respeto por la dignidad. No se utilizarán para vigilancia encubierta, discriminación o fines ajenos a la relación legítima.

La información sensible, médica, biométrica o disciplinaria tendrá controles reforzados. El acceso se limitará a personas autorizadas y se conservará por el tiempo necesario según obligaciones legales y contractuales.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 9 de 13

16. Comunidades y entorno social

Cuando las operaciones puedan afectar comunidades, vecinos, usuarios de vías o actividades económicas locales, Transportes IVC procurará identificar anticipadamente los impactos y mantener una interacción respetuosa.

Se deberán prevenir afectaciones indebidas por ruido, tránsito, polvo, obstrucciones, restricciones de acceso, daños a bienes o conductas inapropiadas del personal durante la operación. Los reclamos comunitarios deberán evaluarse y responderse oportunamente.

Cuando una operación se desarrolle en territorios o contextos con requisitos especiales, la Empresa respetará las obligaciones legales, contractuales y de los mandantes que resulten aplicables.

17. Cadena de suministro y terceros

Transportes IVC espera que sus proveedores, contratistas y socios comerciales respeten estándares equivalentes. Los requisitos de derechos humanos deberán incorporarse en evaluaciones, contratos, órdenes de compra y procesos de supervisión, especialmente para servicios intensivos en mano de obra, transporte, seguridad, contratación temporal, talleres y actividades subcontratadas.

La evaluación considerará condiciones laborales, seguridad, subcontratación, trabajo infantil o forzoso, discriminación, jornadas, remuneraciones, mecanismos de denuncia y antecedentes de incumplimiento.

Cuando se detecte una brecha, Transportes IVC podrá exigir un plan de acción, acompañar mejoras, suspender actividades o terminar la relación, considerando la gravedad del impacto y el riesgo de que una terminación abrupta agrave la situación de las personas afectadas.

18. Mecanismos de consulta, denuncia y reparación

Transportes IVC mantendrá canales accesibles para que trabajadores y terceros formulen consultas, inquietudes o denuncias. Los mecanismos deberán ser conocidos, comprensibles y utilizables sin temor a represalias.

Las denuncias se evaluarán con imparcialidad, confidencialidad y respeto al debido proceso. Cuando exista riesgo inmediato, se adoptarán medidas de resguardo antes de concluir la investigación.

Si Transportes IVC causa o contribuye a un impacto adverso, deberá participar en una reparación adecuada. Esta podrá incluir corrección de condiciones, restitución, compensación, disculpas, apoyo, rehabilitación, modificación de procesos, sanciones o garantías de no repetición.

Los mecanismos internos no impedirán acudir a la Dirección del Trabajo, tribunales, organismos administradores, autoridades sectoriales, Instituto Nacional de Derechos Humanos u otras instancias competentes.

19. Capacitación y difusión

La política será comunicada durante la inducción y mediante actividades periódicas. La capacitación se adaptará a los riesgos de cada función, evitando limitarse a exposiciones generales sin aplicación práctica.

Las áreas de recursos humanos, compras, operaciones, supervisión, prevención de riesgos y cargos que mantengan relación con clientes o terceros recibirán contenidos específicos. Los casos prácticos deberán abordar discriminación, acoso, trabajo forzoso, privacidad, cadena de suministro, fatiga, seguridad y mecanismos de reparación.

La eficacia se verificará mediante evaluaciones, entrevistas, observación, auditorías y revisión de incidentes. Cuando exista una brecha, se aplicará refuerzo o capacitación adicional.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 10 de 13

20. Supervisión, auditoría y evaluación

Transportes IVC evaluará el cumplimiento mediante inspecciones, entrevistas, análisis de denuncias, indicadores, auditorías y evaluaciones de proveedores.

La supervisión deberá concentrarse en riesgos reales y no únicamente en la existencia de documentos. Un procedimiento firmado no demuestra cumplimiento si las personas desconocen sus derechos o temen denunciar.

Los resultados serán informados a la Alta Dirección. Las desviaciones deberán contar con responsables, plazos, evidencias de cierre y verificación de eficacia.

21. Responsabilidades

21.1. Alta Dirección

La Alta Dirección deberá aprobar y respaldar esta política, integrar los derechos humanos en la estrategia, asignar recursos y revisar los principales riesgos e impactos. También deberá asegurar que ninguna meta comercial u operacional justifique una vulneración.

21.2. Responsable SGI / Cumplimiento

Será responsable de mantener la política, coordinar la debida diligencia, asesorar a las áreas, consolidar indicadores, gestionar denuncias y promover acciones correctivas y de reparación.

21.3. Recursos Humanos

Deberá asegurar procesos laborales respetuosos, igualdad de oportunidades, información clara, privacidad, capacitación, prevención de violencia y gestión adecuada de casos.

21.4. Jefaturas y supervisores

Deberán liderar mediante el ejemplo, tratar a las personas con respeto, detectar señales de riesgo, intervenir oportunamente y evitar represalias. También deberán informar situaciones que excedan su competencia.

21.5. Compras y contratación

Deberán incorporar criterios de derechos humanos en selección, contratos, evaluación y seguimiento de terceros, conservando evidencia de las decisiones y medidas adoptadas.

21.6. Trabajadores y terceros

Deberán respetar esta política, abstenerse de causar daños, participar en capacitaciones, reportar situaciones relevantes y cooperar con investigaciones y medidas de mejora.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 11 de 13

22. Incumplimientos y sanciones

El incumplimiento podrá generar medidas correctivas, disciplinarias, contractuales, civiles, administrativas o penales, según la gravedad, intencionalidad, recurrencia, ocultamiento, impacto y cooperación.

Se considerarán especialmente graves el trabajo forzoso o infantil, la discriminación deliberada, las represalias, la violencia, el acoso, la falsificación de antecedentes, la exposición consciente a riesgos críticos, la vulneración ilegítima de privacidad y la obstrucción de investigaciones.

23. Mejora continua

Transportes IVC revisará periódicamente sus riesgos, procedimientos, resultados, cambios legales, experiencias de trabajadores y expectativas de partes interesadas. Las lecciones aprendidas deberán transformarse en mejoras concretas.

La política será revisada al menos una vez al año o cuando existan cambios significativos en operaciones, legislación, estructura, cadena de suministro o contexto social.

24. Declaración de compromiso

La Alta Dirección de Transportes IVC declara su compromiso con respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, cumplir la legislación chilena aplicable, prevenir impactos adversos, promover condiciones dignas y cooperar en la reparación cuando corresponda.

Esta política será comunicada a trabajadores y terceros relevantes, estará disponible para las partes interesadas y se integrará en las decisiones, contratos, controles y procesos pertinentes.

Anexo A. Reglas de oro de derechos humanos Transportes IVC

1. **Tratar siempre con dignidad.** Ninguna presión, urgencia o jerarquía autoriza humillaciones, amenazas o abusos.
2. **Prevenir antes de dañar.** Identificar riesgos y actuar antes de que una persona resulte afectada.
3. **No discriminar.** Tomar decisiones basadas en criterios legítimos y relacionados con el trabajo.
4. **Cero trabajo forzoso o infantil.** No aceptar prácticas que restrinjan la libertad o vulneren la infancia.
5. **Proteger la seguridad y la salud.** Ninguna tarea debe ejecutarse sin controles suficientes.
6. **Respetar privacidad y datos.** Recopilar únicamente lo necesario y proteger la información.
7. **Escuchar a las personas.** Considerar la experiencia de quienes pueden verse afectados.
8. **Controlar a terceros.** No externalizar impactos ni ignorar abusos en la cadena de suministro.
9. **Reportar sin represalias.** Toda persona puede plantear una inquietud de buena fe.
10. **Reparar y aprender.** Cuando exista un daño, corregir, apoyar y evitar la repetición.

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 12 de 13

Anexo B. Matriz referencial de riesgos y controles

Riesgo	Personas expuestas	Control preventivo	Responsable
Discriminación en selección	Postulantes	Criterios objetivos y revisión de decisiones	RR.HH.
Acoso o violencia	Trabajadores y terceros	Protocolo Ley Karin, capacitación y medidas de resguardo	RR.HH. / SGI
Jornadas excesivas y fatiga	Conductores y personal operativo	Planificación de turnos, control de jornada, pausas y descanso	Operaciones / RR.HH.
Trabajo forzoso	Personal de contratistas	Debida diligencia y prohibición contractual	Compras / SGI
Trabajo infantil	Cadena de suministro	Verificación de edad y evaluación de tareas	RR.HH. / Compras
Riesgo grave de seguridad	Conductores y personal operativo	Identificación de peligros, controles críticos y detención segura	Operaciones / Prevención
Vulneración de privacidad	Trabajadores y clientes	Finalidad legítima, acceso restringido y seguridad	TI / RR.HH.
Impacto comunitario	Vecinos y usuarios de vías	Evaluación previa, conducta operacional y canal de reclamos	Operaciones / SGI
Abuso de contratistas	Trabajadores externos	Cláusulas, supervisión y plan de acción	Compras / Operaciones

Anexo C. Indicadores y objetivos

Objetivo	Indicador	Frecuencia	Responsable
Capacitar personal	Personas capacitadas / objetivo	Anual	RR.HH. / SGI
Evaluar terceros críticos	Terceros evaluados / críticos	Semestral	Compras / SGI
Cerrar denuncias y acciones	Casos con acciones dentro de plazo	Trimestral	Cumplimiento
Prevenir represalias	Casos confirmados de represalia	Trimestral	Alta Dirección / RR.HH.
Mejorar inclusión	Cumplimiento de medidas y ajustes aplicables	Semestral	RR.HH.
Controlar jornada y fatiga	Desviaciones críticas de jornada o descanso	Mensual	Operaciones / RR.HH.
Supervisar proveedores	Planes de acción cerrados / total	Trimestral	Compras
Responder reclamos externos	Respuestas dentro de plazo	Mensual	Operaciones / SGI
Actualizar riesgos	Procesos revisados / planificados	Semestral	SGI

	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS TRANSPORTES IVC	Versión N° 01
		01-09-2026
		Página 13 de 13

Anexo D. Referencias legales y normativas

La aplicación de esta política deberá considerar la vigencia y alcance de las normas correspondientes a cada actividad. Entre las referencias generales se incluyen:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, edición 2023.
- Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Convenio N.° 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, cuando resulte aplicable.
- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Ley N.° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N.° 21.015 y Ley N.° 21.275, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Ley N.° 21.643, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Ley N.° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N.° 20.422, sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N.° 19.628, sobre protección de la vida privada, mientras se mantenga vigente.
- Ley N.° 20.507, que tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas.
- Reglamentos, resoluciones, contratos y estándares de clientes o mandantes aplicables a las operaciones de transporte.

La lista es referencial y no reemplaza la identificación formal de requisitos legales. Transportes IVC deberá revisar periódicamente los cambios normativos que resulten pertinentes a sus operaciones y relaciones laborales.