

The page features several decorative teal-colored arcs. Three arcs are positioned in the upper half, and two larger arcs are in the lower half, framing the central text.

**Procedimiento Anti Acoso
Compañía Minera Lomas Bayas**

Procedimiento Antiacoso
CMLB

Contenido

1 Propósito3

2 Declaración de Liderazgo3

3 Alcance4

4 Términos Claves4

5 Requerimientos.....7

6 Prevención8

7 Proceso.....10

7.1 Roles y Responsabilidades12

8 Hablar Abiertamente14

9 Confidencialidad y resguardo de la información15

10 Consecuencias.....15

11 Recursos Adicionales.....15

12 Historia de control de revisión.....16

12.1 Revisión.....16

1 Propósito

Las personas que trabajan en Compañía Minera Lomas Bayas (CMLB), ya sea empleados/as bajo relación de dependencia, contratistas, empleados/as de contratistas o cualquier otra persona que por razones laborales visita sus instalaciones, tienen el derecho a sentirse seguras, bienvenidas y cómodas en su entorno de trabajo. La compañía promueve un ambiente laboral libre de cualquier tipo de acoso laboral y/o sexual, asegurando que todas las denuncias sean investigadas de manera imparcial, oportuna y confidencial, sin permitir ningún tipo de represalia contra quienes planteen preocupaciones legítimas.

Este procedimiento establece las medidas que CMLB adopta para garantizar la protección de la salud, seguridad y dignidad de su personal y colaboradores, considerando que cualquier forma de violencia o acoso, incluido el acoso sexual, puede afectar la salud psicológica, física y social de una persona, así como su bienestar familiar y entorno social.

CMLB se compromete a investigar todas las denuncias y, cuando corresponda, tomar las medidas disciplinarias adecuadas para sancionar a quienes resulten responsables.

Este procedimiento se alinea con nuestro Estándar Antiacoso Global, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad CMLB (RIOHS), la Ley Karim (Ley N° 21.643) y el Convenio 190 de la OIT, garantizando el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales y locales.

2 Declaración de Liderazgo

El equipo de liderazgo de Lomas Bayas se compromete a garantizar un entorno inclusivo libre de violencia, acoso, acoso sexual, intimidación, discriminación y otras conductas irrespetuosas o perjudiciales para todas las personas, contratistas y visitantes de Lomas Bayas en todas las oficinas / proyectos y activos operados por Lomas Bayas mediante la aplicación de los siguientes principios:

Creemos en una cultura inclusiva en la que todos se sientan seguros en el trabajo y trabajamos activamente para conseguirla, reconociendo el valor que la diversidad aporta a nuestro negocio.

No toleramos la violencia, el acoso, la intimidación, el acoso sexual, la discriminación, el racismo y otros comportamientos irrespetuosos o perjudiciales.

Actuaremos para evitar comportamientos perjudiciales en el lugar de trabajo. En caso de que se produzcan, nos tomaremos seriamente las denuncias y nos aseguraremos de que se gestionen con sensibilidad, equidad y confidencialidad.

Nos aseguramos de que nuestra tolerancia cero frente a las represalias permita a nuestra gente presentar denuncias sin temor a ellas.

Hemos puesto en marcha, y promovemos, Programas de Asistencia al Empleado y otros servicios de apoyo que están a disposición de todos los colaboradores.

Contamos con Políticas, Normas y Procesos de denuncia a disposición de todos los trabajadores.

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 3 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

Impartimos formación a colaboradores, supervisores y equipos de Super intendencia de Personas en línea con nuestra Normativa contra el Acoso.

Exigimos a todos que lean, comprendan y respeten los Valores de Lomas Bayas, el Código de Conducta de Glencore y el Reglamento Interno correspondiente.

Todos tenemos la responsabilidad de establecer e impulsar una cultura inclusiva y respetuosa, por lo que contamos con su apoyo contra los comportamientos perjudiciales. Esto significa no sólo comportarse de forma respetuosa, sino también estar dispuestos a denunciar los comportamientos perjudiciales si los observan.

Nos comprometemos a crear una cultura segura, respetuosa y diversa que garantice que cada persona de Glencore esté donde esté, se sienta segura y valorada.

3 Alcance

Este Procedimiento aplica a todas las personas que trabajen para o en nombre de Compañía Minera Lomas Bayas (CMLB), incluyendo, pero no limitado a:

- A. Trabajadores/as con contrato directo e indefinido de CMLB.
- B. Trabajadores/as con contrato temporal.
- C. Contratistas y subcontratistas que presten servicios dentro de las instalaciones de CMLB o bajo su supervisión.
- D. Personal visitante o que participe en actividades relacionadas con CMLB, incluyendo proveedores, clientes y socios estratégicos.
- E. Todo el personal que participe en actividades relacionadas con la compañía ya sea en instalaciones físicas, desplazamientos laborales, eventos sociales organizados por la compañía, comunicaciones digitales o cualquier entorno virtual.

Se aplicará en todos los espacios físicos y virtuales relacionados con el trabajo, garantizando la protección integral de todas las personas que interactúan con CMLB, en coherencia con el RIOHS y la normativa vigente en Chile, especialmente la Ley Karim (Ley N° 21.643) y el Convenio 190 de la OIT.

4 Términos Claves

Acoso: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de comportamiento y prácticas, ya que sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, y que tengan por objeto o que causen un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género independiente de su intención u origen. El acoso puede ser ejercido por cualquier persona, como supervisor, colega o una persona ajena a la estructura organizacional de la empresa (por ejemplo, un contratista, subcontratista, cliente o un socio).

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 4 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

Acoso sexual: es aquel que se produce cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso sexual se puede presentar como:

Chantaje: se realiza un ofrecimiento con beneficios laborales para que la trabajadora o el trabajador acceda a comportamientos de connotación sexual.

Acoso de tipo ambiental: conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, generando situaciones de intimidación o humillación para la víctima.

A modo meramente ejemplar, son conductas constitutivas de acoso sexual según la OIT:

Conductas Verbales

- Chistes, comentarios o palabras sexuales.
- Propuestas verbales de carácter sexual.
- Comentarios u opiniones sobre la apariencia física o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos obscenos, sonidos relativos a actividad sexual o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solar con la persona de forma innecesario.

Extorsiones, amenazas u ofrecimientos

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 5 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- Promesas y ofrecimientos de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo privado con la víctima.
- Amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales.

Acoso laboral: es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, la amenaza o perjuicio de su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son ejemplos de conductas constitutivas de acoso laboral:

- Medidas organizacionales arbitrarias, tales como no asignar tareas a un trabajador, asignar tareas sin sentido o fuera de su competencia. Restringir las posibilidades de hablar/opinar.
- Ataques verbales o no verbales, amenazas y/o críticas reiteradas con la intención de denigrar o denostar.
- Violencia física reiterada y focalizada, incluyéndose situaciones de amenazas, golpes.
- Ataques a las actitudes, identidad de género, nacionalidad, creencias de la víctima, etc.
- Difundir rumores de un trabajador con la intención de denigrar y/o denostar.
- Observaciones o comentarios despectivos e inapropiados, o insultos.
- Niveles de supervisión autoritarios e intimidantes.
- Excluir a alguien de forma intencionada o hacerlo sentir aislado social o físicamente.
- Difundir rumores maliciosos.
- Comentarios o gestos despectivos (verbales, escritos, gráficos).
- Comportamiento que degrada, menosprecia o causa humillación o vergüenza.
- Diatribas públicas o privadas.
- Intimidación.

Represalias: acto de hostilidad con que una persona responde a otra como venganza por un daño u ofensa recibidos.

Violencia: la Organización Panamericana de la Salud define violencia como el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.

Violencia de Género: según la ONU Mujeres, la violencia de género se define como los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

Consentimiento: es un acuerdo entre dos personas para la realización de alguna acción. Es específico y reversible (ONU Mujeres).

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 6 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

Perspectiva de Género: es una metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y subordinación de las mujeres. Analizar desde la perspectiva de género, permite cuestionar las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres, dando cuenta de una relación desigual.

En lo específico, el enfoque con perspectiva de género reconoce y aborda las necesidades, prioridades, estructuras de poder y condiciones particulares, teniendo en cuenta que las mujeres son especialmente vulnerables a la violencia y al acoso y que las acciones y medidas deben reconocer y abordar las causas subyacentes relacionadas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales basadas en el género, los estereotipos de género y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso.

Discriminación: dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, edad, condición física o mental (amnistía internacional, comunidad valenciana, 2021).

Asimismo, podría ser definida como todo trato injusto o distinción arbitraria según la raza, el sexo, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, el idioma, el origen social u otra condición de una persona. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o a un grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o el abuso de autoridad.

Género: siguiendo a la autora Marta Lamas (2000), el género es un conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres.

CMLB: Compañía Minera Lomas Bayas.

Programa de Asistencia al Empleado/a (EAP): Servicio diseñado para brindar apoyo integral en bienestar emocional, psicológico y social a trabajadores/as que puedan verse afectados/as por situaciones de acoso laboral y/o sexual u otras problemáticas relacionadas con el entorno laboral. Este programa ofrece orientación profesional, consejería y contención emocional a través de canales de acceso disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, garantizando confidencialidad, accesibilidad y protección a todas las personas que lo requieran.

5 Requerimientos

Este Procedimiento Antiacoso se aplica junto con el Código de Conducta, la Política de Diversidad e Inclusión, la Política de Igualdad de Oportunidades, así como con los Estándares de Salud y Seguridad, los Estándares de Derechos Humanos, el Estándar de Disciplina, el Marco IDEAL y otras orientaciones pertinentes (véase punto 11 de este documento).

Además, este procedimiento cumple estrictamente con toda la legislación chilena relevante en materia de violencia, acoso y discriminación, incluido el acoso sexual. Esto incluye, entre otros, la Ley N° 21.643

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 7 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

(Ley Karim) que regula el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, el Código del Trabajo que establece principios generales sobre condiciones laborales y protección de derechos, la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) que promueve la igualdad y la no discriminación, así como las normativas nacionales sobre derechos humanos y salud y seguridad en el trabajo.

Este procedimiento se alinea con todas estas disposiciones legales, garantizando un entorno laboral seguro, libre de violencia, acoso y discriminación, y asegurando que cualquier denuncia presentada sea atendida de manera adecuada, justa y oportuna, entregando un nivel adicional de protección más allá de lo exigido por la legislación nacional, y su cumplimiento es obligatorio. En caso de conflicto con cualquier legislación o regulación local (incluidos convenios colectivos), siempre prevalecerá el cumplimiento de la normativa legal o regulatoria. Sin embargo, si la normativa local ofrece estándares de protección más estrictos que los establecidos en este Procedimiento, se deberá priorizar el cumplimiento de dicho estándar más exigente.

6 Prevención

La discriminación, el acoso y la violencia son considerados riesgos laborales críticos y, por lo tanto, forman parte de la estrategia integral de prevención de riesgos psicosociales en Compañía Minera Lomas Bayas (CMLB). Estos riesgos son evaluados y gestionados por el **Comité Psicosocial**, un grupo multidisciplinario integrado por representantes del área de **Higiene y Seguridad (HS)**, **Gestión de Personas, Relaciones Laborales (RRLL)** y otros profesionales especializados según corresponda.

El Comité Psicosocial se reúne formalmente al menos una vez al año para realizar un análisis exhaustivo de los riesgos relacionados con la discriminación, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Este análisis incluye la revisión de incidentes ocurridos, el seguimiento de situaciones reportadas y la evaluación de la efectividad de las medidas preventivas implementadas.

Además, el Comité elabora informes detallados que incluyen hallazgos, conclusiones y recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y garantizar un entorno seguro, inclusivo y libre de violencia. Estos informes son remitidos a la Gerencia General y a las áreas correspondientes para su análisis y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario.

Identificación y Evaluación de Riesgos: CMLB realiza un análisis específico orientado a identificar conductas que puedan constituir acoso, violencia o discriminación. Este análisis se basa en el principio fundamental de que todas las relaciones laborales deben desarrollarse en un entorno seguro, libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas y con una perspectiva de género.

Creación del Procedimiento Antiacoso: Como resultado del análisis de riesgos y la identificación de conductas inapropiadas, se diseñó este Procedimiento Antiacoso, el cual se detalla en el siguiente punto.

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 8 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

6.1 Entrenamiento

En Compañía Minera Lomas Bayas (CMLB), cuenta con medidas integrales para informar, capacitar y sensibilizar a todos los trabajadores/as y líderes de todos los niveles sobre los riesgos identificados, así como sobre las medidas de prevención y protección que deben adoptarse. Estas capacitaciones están orientadas a promover un entorno laboral saludable, inclusivo y seguro, en línea con la normativa vigente y los estándares corporativos de Glencore.

Estas acciones incluyen:

Capacitación **Inicial** **y** **Anual:**
La Gerencia de Personas organiza de manera periódica capacitaciones destinadas a:

- Todo el personal que se incorpora a CMLB, como parte de su proceso de inducción, dentro del primer mes desde su incorporación.
- Todo el personal activo, en una capacitación anual obligatoria.

El contenido mínimo de estas capacitaciones incluye:

- El presente Procedimiento Antiacoso y su correcta aplicación.
- Servicios de apoyo disponibles a través del EAP y otros proveedores externos.
- Procedimientos para tomar medidas oportunas ante incidentes y cómo comunicarlos adecuadamente.
- Proceso de denuncia protegido y canales de comunicación disponibles.
- Marco jurídico nacional aplicable (Ley N° 21.643, Convenio 190 OIT y Código del Trabajo).
- Reconocimiento y prevención de la violencia y el acoso, incluyendo acoso sexual y laboral.
- Estrategias para intervenir como testigos ("efecto espectador") y formas adecuadas de reportar incidentes.
- Factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, tales como discriminación, abuso de poder, desigualdad de género, entre otros.
- Responsabilidad de líderes y supervisores en la creación de un ambiente inclusivo, respetuoso y seguro.

Capacitación **para** **Supervisores:**
Adicionalmente, se ofrece capacitación especializada para quienes asumen roles de liderazgo, incluyendo:

- Personas promovidas a puestos de supervisión dentro del primer mes desde su incorporación al nuevo rol.
- Todo el personal en funciones de supervisión, mediante capacitaciones anuales.

Contenido adicional para Supervisores:

- Estrategias prácticas para promover un entorno de trabajo inclusivo y seguro.

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 9 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- Comunicación efectiva con personas afectadas por situaciones de acoso o violencia.
- Responsabilidades en la detección, prevención y tratamiento de conductas inadecuadas.

Capacitación para Equipos de la Gerencia de Personas: La Gerencia de Personas asegura que sus equipos estén adecuadamente capacitados para:

- Manejar las denuncias e investigaciones relacionadas con acoso o violencia de manera objetiva y respetuosa.
- Aplicar correctamente el presente procedimiento y las normativas relacionadas.
- Garantizar una comunicación adecuada y sensible con las personas involucradas.

Capacitación para Equipos en Campamentos y Emplazamientos Residenciales: La Gerencia de Personas también capacita específicamente a los equipos que trabajan en campamentos o emplazamientos residenciales, considerando:

- Riesgos específicos asociados a estos entornos.
- Responsabilidades en la prevención y eliminación de comportamientos perjudiciales.
- Estrategias para fomentar la denuncia de comportamientos inapropiados y reforzar las opciones de apoyo disponibles.

Estas capacitaciones son parte fundamental del compromiso de CMLB por garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo y libre de acoso. Además, el contenido de las formaciones se revisa y actualiza periódicamente, asegurando su alineación con la normativa vigente y con las mejores prácticas internacionales.

7 Proceso

DESCRIPCION DEL PROCESO A APLICAR

I. Recepción de la Denuncia

Toda persona trabajadora tiene derecho a denunciar cualquier situación de acoso.

La denuncia debe presentarse por escrito a través de los siguientes canales:

- 1) **Supervisor directo en su ubicación donde la persona desempeñando sus funciones.**
- 2) **Equipo de Relaciones Laborales de CMLB:**
 - **William Araya**
Especialista RRLL
william.araya@glencore.cl
+569 58112918

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 10 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- **José Esquivel**
Especialista RRLL
jose.esquivel@glencore.cl
+569 99186226

3) **Contactos de denuncia definidos por Compliance:**

- Rodrigo Sandoval Orellana
Superintendente de Gestión de Personas
Rodrigo.SandovalOrellana@glencore.cl
- Felipe Muñoz
Local Compliance Officer
Felipe.Munoz2@glencore.cl
- Maria Trinidad Soler
Local Junior Compliance Officer
MariaTrinidad.Soler@glencore.cl

- 4) **Plataforma de comunicación de infracciones:** [Glencore Raising Concerns](#)
- 5) **Correo electrónico de denuncia:** denunciasyconsultacmlb@glencore.cl

II. **Investigación y Medidas Inmediatas de Resguardo**

- La empresa iniciará una investigación dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles de haber recibido la denuncia.
- Durante el proceso, se adoptarán medidas de resguardo como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, para evitar represalias o nuevas agresiones al denunciante y afectado(a) en caso de no ser la misma persona.
- Se garantizará la confidencialidad del proceso y la seguridad de la persona denunciante y afectado(a) en caso de no ser la misma persona.

III. **Análisis y Resolución**

- La investigación será conducida por un equipo imparcial de la Superintendencia de Gestión de Personas, quienes recopilarán evidencia y entrevistarán a las partes involucradas dejando constancia de acciones realizadas bajo estricta reserva del procedimiento.
- El proceso de investigación tendrá una duración máxima de 30 días hábiles.

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 11 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- Se elaborará un informe detallado con los hallazgos y recomendaciones, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo correspondiente.
- Una vez que se recibe respuesta de la Inspección del Trabajo de acuerdo a los plazos establecidos por ley, se avanzará con las medidas correctivas y sanciones correspondientes.

IV. Medidas Correctivas y Sanciones

- Si la denuncia es confirmada, se aplicarán medidas disciplinarias según lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la compañía y la legislación vigente
- Todas las acciones correctivas se ejecutarán en un plazo máximo de 15 días hábiles tras la finalización de la investigación.

V. Seguimiento y evaluación

- Se realizará un monitoreo posterior para asegurar la efectividad de las medidas implementadas., a cargo de la Superintendencia de Gestión de Personas de la organización.
- Se brindará apoyo psicológico y legal a la persona afectada, si así lo solicita.

7.1 Roles y Responsabilidades

Gerente/a General:

- Fomenta una cultura de respeto y asegura la aplicación adecuada del procedimiento.
- Actúa con prontitud ante denuncias que lleguen a su conocimiento.

Superintendente/a de Gestión de Personas:

- Garantiza la correcta aplicación del procedimiento y proporciona el soporte necesario para su cumplimiento.
- Supervisa el proceso de investigación, asegurando imparcialidad y confidencialidad.

Especialistas en Relaciones Laborales (RRL):

- Responsables de ejecutar, administrar y controlar el procedimiento completo ante la recepción de denuncias de acoso, asegurando su gestión adecuada desde el inicio hasta la finalización del proceso, considerando:

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 12 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- Desarrollar las gestiones de investigación respetando lo estipulado en la normativa interna de la Empresa.
- Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- Citar a declarar a las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- Iniciar el proceso de investigación de manera oportuna y profesional, garantizando el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos.
- Gestionar la comunicación con la persona denunciante, proporcionándole información clara sobre el proceso y asegurando su bienestar durante toda la investigación.
- Coordinar y supervisar las medidas de resguardo necesarias para proteger a la persona denunciante, asegurando un ambiente laboral seguro y libre de represalias.
- Realizar un seguimiento continuo de cada denuncia para asegurar la transparencia, objetividad e imparcialidad en el proceso de investigación.
- Elaborar reportes periódicos que permitan garantizar la trazabilidad y efectividad del procedimiento antiacoso, asegurando su correcta documentación y registro.

Personas Trabajadoras:

- Respetan este procedimiento y denuncian cualquier incidente de acoso que presencien o experimenten.

Equipo de Higiene y Seguridad (HS):

Es responsable de gestionar la Matriz de Riesgos Psicosociales, identificando, evaluando y registrando adecuadamente los riesgos asociados a la discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo, asegurando su correcta inclusión en la estrategia integral de prevención de riesgos de la organización.

Los Supervisores/ Líderes/ Gerentes deben:

- Acatar esta Procedimiento contra el Acoso
- Fomentar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia y dar ejemplo de comportamiento adecuado en el lugar de trabajo

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 13 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- Asegurar que las personas conozcan el EAP y cualquier proveedor de apoyo externo, así como los servicios disponibles comunicados a través de comunicaciones internas (actualizaciones por correo electrónico, reuniones de seguridad y carteles en el lugar de trabajo, etc.), y proporcionar información durante la incorporación de los nuevos ingresos
- Asistir a todas las actividades de formación y sensibilización que brinde CMLB vinculadas con el acoso y la discriminación
- Adoptar las medidas apropiadas cuando se les informe de una denuncia, teniendo en cuenta que el acoso, especialmente el sexual, suele producirse sin testigos y que a menudo es difícil aportar pruebas. Esto puede incluir, entre otras cosas:
 - Ponerse en contacto con los equipos locales de Capital Humano o de Cumplimiento, de acuerdo a la normativa local de gestión de denuncias e iniciar un proceso formal
 - Colaborar con Capital Humano para acordar ajustes para la protección de la posible víctima, como cambio de horario de trabajo, ubicación de trabajo, lugar de alojamiento, etc. procurando evitar la revictimización.
 - Mantener reserva y la confidencialidad de la denuncia.
 - Colaborar con Gestión de Personas para organizar la asistencia obligatoria a la formación contra el acoso.
- El Comité Paritario de Seguridad y Salud debe:
 - Atenerse a esta Política y Procedimiento; - Recibir informes de incidentes, amenazas o quejas de acoso o violencia en el lugar de trabajo y ponerse en contacto con Capital Humano.

8 Hablar Abiertamente

CMLB espera que sus colaboradores y contratistas hablen abiertamente y planteen sus inquietudes sobre posibles incumplimientos del Código de Conducta, del Reglamento Interno y de esta Política y Procedimiento a su gerente, supervisor o a través de otros canales de denuncia disponibles. La plataforma Raising Concerns del grupo está a disposición del personal y de terceros.

CMLB se toma en serio las denuncias y las trata con prontitud a través de la ejecución del Procedimiento Antiacoso y no tolera ningún tipo de represalia contra cualquier persona que, de buena fe, hable abiertamente sobre una conducta que considere poco ética, ilegal o no acorde con nuestro Código de

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 14 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

Conducta, políticas y procedimientos, Reglamento Interno, incluso si la denuncia no está fundamentada, siempre y cuando no haya realizado a propósito, una denuncia falsa. Los trabajadores que presenten denuncias o que participen de buena fe en cualquier investigación realizada en virtud de esta Política y Procedimiento no sufrirán ninguna forma de intimidación o victimización a causa de su participación. Si se descubre que alguien ha tomado represalias o le ha victimizado, se aplicarán las medidas disciplinarias en base a nuestro Procedimiento Disciplinario. Si un colaborador cree que ha sido objeto de este tipo de intimidación o victimización, debe pedir ayuda a su jefe, supervisor o a un miembro del equipo de Gestión de Personas. Asimismo, puede presentar una queja formal por escrito en virtud de esta Política y Procedimiento o del Procedimiento de Planteamiento de Inquietudes. Toda persona que, tras una investigación, resulte haber facilitado deliberadamente información falsa o haber actuado de mala fe podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

9 Confidencialidad y resguardo de la información

La confidencialidad es una parte importante de esta Política y Procedimiento contra el Acoso. Los detalles de la investigación, los nombres de la persona que presenta la denuncia y del presunto acosador sólo deben revelarse en caso de "necesidad de conocer". Todas las personas implicadas en la ejecución de estos procedimientos son responsables de mantener el alto nivel de confidencialidad exigido. El incumplimiento de dicha confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias en base al Procedimiento Disciplinario.

10 Consecuencias

Nuestras políticas y procedimientos reflejan nuestros Valores y Código de Conducta, y demuestran nuestro firme compromiso con la integridad, el respeto y la seguridad en el lugar de trabajo. En Compañía Minera Lomas Bayas (CMLB), el incumplimiento de estos procedimientos se considera un asunto grave. Dependiendo de la gravedad de la infracción, en el caso del personal contratado directamente, las consecuencias pueden incluir desde una advertencia formal hasta el despido. En el caso de terceros, podría implicar la rescisión de la relación contractual. Además, CMLB se reserva el derecho de iniciar acciones legales correspondientes por daños y perjuicios si fuese necesario.

Cuando se detecta o se sospecha que ha ocurrido un acto ilegal, CMLB se reserva el derecho de informar el asunto a la Inspección del Trabajo o cualquier otra entidad gubernamental chilena pertinente, garantizando así el cumplimiento riguroso de la legislación nacional aplicable.

11 Recursos Adicionales

Internos:

- Estándar Antiacoso
- Estándar de Disciplina
- Política de Diversidad e Inclusión

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 15 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

- Política de Igualdad de oportunidades
- Política de comunicación de infracciones y denuncia de irregularidades
- Our Purpose and Values
- Código de conducta
- Reglamento Interno (RIOHS)
- Disciplinary Procedure
- Estándar de Salud
- Estándar de Derechos Humanos
- Protected Concern Classification Criteria
- Raising Concerns Procedure
- Procedimiento tratamiento de quejas y reclamos - GSC

Externos:

- Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo Ley N° 21.64
- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley Karin y Acoso Laboral

12 Historia de control de revisión

Propiedad	Valor
Aprobado por:	Rodrigo Sandoval
Fecha de entrada en vigor:	10-03-2025

12.1 Revisión

Versión	Fecha de revisión	Equipo de revisión	Naturaleza de las modificaciones
---------	-------------------	--------------------	----------------------------------

Título: PROCEDIMIENTO ANTIACOSO LOMAS BAYAS	Publicado por: Departamento de RR. HH. del Grupo	Versión:	Estado: Borrador	Página 16 de 17
ID: LB-SP-SRH-ALL-0001	Publicado el: 28 mar. 2025	Última revisión: 28 mar. 2025		
ESTE DOCUMENTO NO ESTÁ CONTROLADO A MENOS QUE SE VEA EN LA INTRANET				

Procedimiento Antiacoso
CMLB

0.1	01-06-2024	área de Talento	Creación de Estándar
0.2	10-03-2025	área de Relaciones Laborales	actualización Alcance del área prevención y Formato Glencore.

Signed by:
Claudia Formas
EA7C87FF425148A...

Firmado por:
Rodrigo Sandoval Orellana
DF0145BCE1BC40E...

Firmas Actualización
Claudia Formas C.
Jefe de Talento Estratégico y Cultura

Firmas Aprobación
Rodrigo Sandoval O.
Superintendente Gestión Personas