



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
Mayo - 2021

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, la Empresa debe entenderse no sólo como una entidad que produce bienes o presta servicios buscando rentabilidad, sino que debe concientizarse el hecho de que estamos inmersos en una comunidad de la que somos parte y donde nos relacionamos e influimos permanentemente, ya sea en forma directa o indirecta.

En Parque del Recuerdo sabemos que cumplimos un rol muy importante acompañando a las familias chilenas en momentos de más profundo dolor y es por ello que nos preocupamos constantemente de cada detalle durante y tras el proceso de la pérdida de un ser querido.

Es así, que en este camino por destacarnos y ser una mejor empresa para el mundo, dentro de nuestros compromisos se encuentra el respetar y proteger los derechos humanos fundamentales y la dignidad de nuestros colaboradores y con tal objetivo hemos elaborado diversas políticas dentro de la empresa tomando como base la “Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas” y la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”.

CONTEXTO CORPORATIVO.

Parque del Recuerdo tiene como propósito “**ser un lugar de encuentro espiritual para las familias y la comunidad**” ofreciendo diversos servicios y productos para acompañar a las familias en momentos de profundo dolor.

Nuestro propósito como empresa es destacarnos por brindar un servicio de excelencia, pero también una empresa responsable con sus colaboradores y el entorno.

Parque del Recuerdo está certificada como Empresa B, lo cual le permite integrar una red internacional de organizaciones que, voluntariamente, cumplen con rigurosas normas de desempeño social y ambiental, de transparencia y responsabilidad. La certificación B aporta sentido a una compañía que busca ser una mejor empresa para sus trabajadores, para la comunidad, el medio ambiente y para el mundo.

DERECHOS HUMANOS.

Los derechos humanos son garantías que protegen a los individuos y grupos, de aquellas acciones que puedan interferir con sus libertades fundamentales y su dignidad humana. Si bien el Estado es quien tiene un rol preponderante en el resguardo de estos derechos, es cada vez más importante y significativo el rol que desempeñan las empresas en esta materia, esto dado a que las actividades propias del funcionamiento de cada empresa, tanto operaciones, productos o servicios prestados involucran múltiples actores, tales como trabajadores y trabajadoras, contratistas, consumidores y consumidoras, proveedores, comunidades aledañas, además de accionistas e instituciones del Estado que pudieran estar afectos durante el proceso de funcionamiento de la empresa, a consecuencias indeseadas que pudieran significar una vulneración sobre sus derechos.

Sin embargo, entendemos que como empresa podemos implementar herramientas que permitan reducir estos riesgos a través de una Política de Derechos Humanos que incorpore los principales lineamientos para actuar con una debida diligencia y también un mecanismo que permita subsanar o reparar el acto u omisión vulneradora.

IMPLEMENTACIÓN Y ALCANCE.

La debida diligencia en materia de derechos humanos constituye un proceso continuo de gestión para hacer frente a la responsabilidad que involucra el respeto de los derechos humanos, esto pues entendemos que la protección a los derechos humanos está en una constante evolución.

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS.

Parque del Recuerdo adhiere a las recomendaciones de instituciones dedicadas a la promoción y respeto de derechos humanos, quienes concluyen que la debida diligencia en materia de derechos humanos debe incluir ciertos principios rectores, entre ellos, por ejemplo, se encuentra la “evaluación del impacto real de las actividades sobre los derechos humanos”, “canales de comunicación” y “seguimiento frente a denuncias en esta materia”.

Asimismo, proponen el establecimiento de mecanismos operacionales de reclamación que permitan identificar y reparar los efectos de una eventual infracción en el evento que esta suceda.

POLITICA NACIONAL.

Actualmente nuestra legislación nacional trata en algunos numerales del artículo 19 de la Constitución Política de la República algunos de los derechos considerados como “Fundamentales”, garantizando entre ellos la igualdad, la prohibición de establecer diferencias arbitrarias, el libre e igualitario acceso al trabajo, a la salud, a la educación entre otros.

Estos preceptos si bien se abordan en nuestra Constitución, son tratados en profundidad en los Pactos Internacionales que han sido suscritos y ratificados por Chile.

Bases de prohibición de la Discriminación en nuestra legislación.

- **Constitución Política de la República, 1980.**

Art. 19 N° 2.- La igualdad ante la ley.

“En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”

Art. 19 N° 6.- La libertad de culto.

“La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público”.

Art. 19 N° 9.- El derecho a la protección de la salud.

El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo.

Art. 19 N° 16. La libertad de trabajo y su protección.

“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

- **Código del Trabajo.**
- **Ley 18.600 que establece normas sobre deficientes mentales, 1987.**
- **Ley 19.253 que establece normas para la protección, promoción y desarrollo indígena, 1993.**

- Ley 19.779 que resguarda los derechos de las personas, respecto a la prevención, diagnóstico, control y tratamiento del VIH/SIDA, 2001.
- Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, 2005.
- Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, 2009.
- Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, 2010.
- Ley 20.507, que tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, 2011.
- Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, 2012.
- Ley 20.800 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2015.

ACUERDOS INTERNACIONALES.

La siguiente tabla resume por su parte, los compromisos relevantes a las empresas que han sido asumidos voluntariamente por Chile en el marco de leyes regionales e internacionales de derechos humanos y del trabajo.

CONVENCIONES DE LA ONU.	
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	RATIFICADO
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	RATIFICADO
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	RATIFICADO
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte.	ADHERIDO
Convención contra la Corrupción.	RATIFICADO
Convención sobre la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.	RATIFICADO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.	RATIFICADO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.	RATIFICADO
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	RATIFICADO
Convención sobre los Derechos del Niño.	RATIFICADO

Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados.	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.	RATIFICADO
Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.	RATIFICADO
Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, complementando la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional.	RATIFICADO
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares.	RATIFICADO
INSTRUMENTOS REGIONALES.	
Convención Americana sobre Derechos Humanos.	RATIFICADO
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.	FIRMADO
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”.	RATIFICADO
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad.	RATIFICADO
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.	RATIFICADO
Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte.	RATIFICADO
CONVENCIONES DE LA OIT.	
Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (C1, 1919).	RATIFICADO
Convenio sobre el trabajo forzoso, (C29, 1930).	RATIFICADO
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (C87, 1948).	RATIFICADO
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, (C98, 1949).	RATIFICADO

Convenio sobre igualdad de remuneración, (C100, 1951).	RATIFICADO
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, (C105, 1957).	RATIFICADO
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), (C111, 1958).	RATIFICADO
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, (C131, 1970).	RATIFICADO
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, (C135 of., 1971).	RATIFICADO
Convenio sobre la edad mínima, (C138, 1973).	RATIFICADO
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, (C169, 1989).	RATIFICADO
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, (C182, 1999).	RATIFICADO
OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES RELEVANTES.	
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.	FIRMADO
Estatuto de Roma (Corte Penal Internacional).	RATIFICADO

IDENTIFICACIÓN ÁREAS DE RIESGO.

Con objeto de reducir el riesgo de infracción, hemos identificado y abordado de manera preventiva escenarios que podrían constituir situaciones de riesgo. Adicionalmente hemos elaborado un marco de acción ético, el cual está constituido por el “**Sistema de Gestión Ética**” de Parque del Recuerdo, que busca ser un instrumento concreto a través del cual la propia Empresa se compromete a mantener un actuar ético y establecer mecanismos concretos para el fortalecimiento y respeto de nuestros derechos tanto al interior de nuestra organización y como en el relacionamiento con la comunidad.

Para lo anterior, hemos definido diversos mecanismos e instancias e instrumentos tales como nuestro Código de Ética, el Modelo de Prevención de Delitos, el Manual de Libre Competencia, nuestra Política de Medioambiente, nuestra Política Antidiscriminación, así como memorándums e instructivos internos todos los cuales deben ser conocidos, aplicados y respetados por todos los integrantes de Parque del Recuerdo.

I. Titulares de derecho en riesgo: Corresponde a la identificación de individuos o grupos que podrían ser vulnerables en el lugar de trabajo o impactos en la comunidad.

II. Condiciones laborales: identifica áreas de atención relacionadas a los trabajadores y sus condiciones laborales.

III. Impactos a la comunidad identifica áreas de atención relacionadas a las comunidades cuyos derechos humanos podrían ser afectados por las operaciones de las empresas.

I. TITULARES DE DERECHO EN RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Son aquellos grupos sociales especialmente vulnerables a situaciones de discriminación y falta de oportunidades en el mercado laboral.

Afrodescendientes.

Según datos del INDH, en la Tercera Encuesta Nacional de Derechos Humanos del año 2015, el principal motivo por el que se discrimina sería la apariencia física (color de piel, aspecto, etc.), de acuerdo al 61,3% de los encuestados. (Fuente: Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile 2018).

Minorías sexuales.

La encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual llevada a cabo por el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh) señaló que el 99% de los entrevistados que constituían la comunidad de minorías sexuales consideró que en Chile se discriminaba contra ese sector poblacional, siendo los hostigamientos la principal causa de renuncias voluntarias debido a la presión que generaban dichos acosos o amenazas de despido. (Fuente: Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile 2018).

Mujeres.

En junio de 2009 se promulgó en Chile la Ley N° 20.348 que tuvo por objeto modificar el Código del Trabajo con miras a establecer la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. No obstante, lo anterior, de acuerdo al mismo cuerpo legal, no se consideran arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

A pesar de la existencia de este marco legal e institucional, de acuerdo a la OCDE, las mujeres en Chile tienden a encontrarse en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral. Así, por ejemplo, el salario de mujeres trabajadoras a tiempo completo, en promedio reciben 16% menos que los hombres. (Fuente: Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile 2018).

Personas con Discapacidad.

Los derechos de las personas con discapacidad están protegidos en la Ley N° 20.422, estableciendo normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. En virtud de esta Ley, se establecen ciertas obligaciones en esta materia para las empresas, así, se dispone por ejemplo que todo edificio de uso público y todo aquel que, sin importar su carga de ocupación, preste un servicio a la comunidad, así como toda nueva edificación colectiva, deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad.

Trabajadores Migrantes.

El Código del Trabajo establece que en las empresas que cuenten con más de 25 trabajadores, al menos un 85% por ciento de la fuerza laboral deberá ser personas con la nacionalidad chilena, provisión que conforme a un informe sombra de la sociedad civil a CEDAW en 2012, era

discriminatoria. Sin embargo, por algunas modificaciones normativas realizadas los años 2010 y 2015, hoy en día la norma establece que para dicho cálculo se excluirá al personal técnico especialista; se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno; y se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales. (Fuente: Guía de Derechos Humanos y Empresas en Chile 2018).

Personas con diagnóstico de VIH.

La Constitución Política de la República en su catálogo de derechos fundamentales, establece en el numeral 9 ° la protección al libre e igualitario acceso a las acciones de promoción y protección de la salud. Por su parte, la Ley Nº 19.779 establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación de personas que se encuentren afectadas por el virus de inmunodeficiencia humana “VIH”, no estando permitido condicionamientos en el acceso al trabajo, en establecimientos educacionales o en la atención de un establecimiento de salud.

En ese sentido, la ley dispone que no podrá condicionarse la contratación de trabajadores, tanto en el sector público como privado, ni la permanencia o renovación de sus empleos, ni su promoción, a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del virus de inmunodeficiencia humana, como tampoco exigir para dichos fines la realización del mencionado examen.

Acoso Sexual.

Esta materia se encuentra regulada en Chile por la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales.

De acuerdo al Código del Trabajo, el reglamento interno que debe mantener toda empresa con más de 10 trabajadores debe incorporar un procedimiento al que se someterán las denuncias por acoso sexual con las medidas de resguardo y sanciones que deban aplicarse. En Parque del Recuerdo contamos con la implementación de nuestro Sistema de Gestión Ética, el cual a su vez contempla diferentes canales o medios a través de los cuales se pueden efectuar denuncias o reclamos para todo aquel que se hayan visto afectado/a negativamente por la acción, omisión o actividad ocurrida dentro de la empresa.

(La Inspección del Trabajo recibió entre 2018 y 2020 1.597 denuncias por acoso sexual laboral en el sector privado – Fuente Dirección del Trabajo- Reportaje Ciper Chile “Las cifras del acoso sexual laboral después de la ola feminista”)

II. CONDICIONES LABORALES.

En Parque del Recuerdo actuamos siempre con estricto apego y cumplimiento a la legislación vigente y a las normativas dictadas por la autoridad competente, los reglamentos, instrucciones, dictámenes y demás disposiciones internas de la Empresa, las que procuramos sean conocidos y respetados por todos los integrantes de nuestra Empresa.

No es, ni será aceptable actuar incorrectamente bajo la argumentación que ello constituye una práctica común del mercado, de nuestros competidores ni entre los demás miembros de nuestra organización. Actuaremos siempre respetando las normas de prevención de riesgos (Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad), sin poner en peligro nuestra propia integridad física, ni la de nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores, ni los bienes e instalaciones de la Empresa.

III. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.

En Parque del Recuerdo estamos comprometidos con la comunidad toda y en especial con aquellas que habitan cerca de nosotros. Por eso, estamos constantemente apoyando y pensando en acciones que vayan en beneficio de la comunidad y de nuestros vecinos.

Nuestras acciones se centran en participar en proyectos que incluyan la cooperación a organizaciones benéficas y voluntariados corporativos, además de ser una Empresa que brinde apoyo en momentos difíciles, tanto a nuestros clientes, vecinos y a la comunidad en general.

Parque del Recuerdo mantiene su compromiso de maximizar el uso eficiente de recursos, así como ofrecer productos que respondan a las expectativas ecológicas de nuestros clientes.

Asimismo, trabajamos constantemente en la promoción de mecanismos efectivos que permitan mejoras ambientales, mitigando el impacto ecológico que nuestras operaciones tienen en las comunidades.

COMPROMISOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS.

Nuestro propósito como empresa es destacarnos por brindar un servicio de excelencia, pero también una empresa responsable con sus colaboradores y el entorno. En razón a lo anterior,

Parque del Recuerdo se compromete a:

- i. Respetar los derechos fundamentales de todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores y grupos de interés relacionados.
- ii. Rechazar todo tipo de discriminación sea de tipo racial, género, discapacidad, opinión política, orientación sexual, edad, religión, origen social, geográfico, étnico o de salud.
- iii. Entregar a todos los trabajadores un espacio adecuado para desarrollar las tareas diarias.
- iv. Rechazar todo tipo de violencia física y psicológica dentro de la Empresa, contar con mecanismos que permitan apoyar a quienes se sientan afectados y canales de comunicación para efectuar denuncias de manera anónima, manteniendo la confidencialidad del denunciante.
- v. Trabajar por un clima laboral adecuado para desarrollar los talentos y mejorar la calidad de vida de todos los que integran Parque del Recuerdo.
- vi. Ofrecer nuestro apoyo en el cuidado de la salud de todos los trabajadores y evitar accidentes en nuestras oficinas y parques.
- vii. Cumplir las leyes y regulaciones laborales.
- viii. Reconocer la libertad en materias ideológicas, políticas y religiosas, que pueden tener sus miembros, el respeto a principios fundamentales, como son la dignidad de cada uno de nuestros colaboradores y mantener un actuar honesta y prudente.

- ix. Vedar conductas por ser atentatorias contra la dignidad de las personas como: el abuso de autoridad, el acoso sexual, hostigamiento psicológico, el trato despectivo o humillante, así como cualquier acción que menoscabe la honra o el respeto hacia los demás.

SISTEMA DE DENUNCIA.

Parque del Recuerdo ha implementado un **marco de acción ético** que comprende un sistema que permiten en anonimato efectuar consultas, denuncias o reclamos para todo aquel que se hayan visto afectado/a negativamente por la acción, omisión o actividad ocurrida dentro de la empresa.

Los canales de denuncia son los siguientes:

- Correo electrónico sistemagestionetica@parquedelrecuerdo.cl
- Ingresando a la página www.parquedelrecuerdo.cl en el link “Buzón Ético”
- A través de intranet, ingresando a Bosque/Ingreso de Consultas/Denuncias Éticas.