

CODIGO DE ÉTICA

ESINEL INGENIEROS LIMITADA



Preparado por:
Encargado(a)
Prevención del Delito

Revisado por:
Gerente Adm y
Finanzas

Fecha: Abril 2025

Aprobado por:
Gerente General

Fecha: Abril 2025

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1	Carta de Nuestro Gerente General	4
1.2	Responsabilidad Social de ESINEL	5
1.3	Obligaciones y Declaraciones	5
1.4	Misión y Visión de ESINEL	5
1.5	Nuestros Valores Corporativos	5
2	CÓDIGO DE ÉTICA	6
3	ACTITUD ESINEL	7
3.1	Dinamismo e Iniciativa	7
3.2	Liderazgo de Equipo	7
3.3	Liderazgo en la Ejecución	7
3.4	Actitud Comercial.....	7
4	EXCELENCIA Y GESTIÓN DEL RESULTADO	7
4.1	Orientación al Resultado y Calidad	7
4.2	Disciplina	7
4.3	Contratos Y Acuerdos.....	7
4.4	Exactitud y Veracidad de Registro y de los Sistemas de Información.....	7
4.5	Control Interno, Diligencia y Supervisión.....	8
4.6	Independencia de los Procesos de Auditoría	8
4.7	Protección y Privacidad de Datos Personales	8
4.8	Propiedad Intelectual.....	8
5	INTEGRIDAD	9
5.1	Ética Corporativa.....	9
5.2	Conflictos de Interés	9
5.3	Corrupción, Soborno y Cohecho	9
5.4	Cumplimento de Leyes de Lobby	10
5.5	Respeto al Medio Ambiente.....	10
5.6	Principio De Legalidad	10
5.7	Regalos, Invitaciones y Hospitalidades	10
5.8	Relación con Nuestros Proveedores de Bienes o Servicios, Subcontratistas o Agentes.....	11
5.9	Respeto a las Normas de Libre Competencia.....	11
5.10	Satisfacción y No Discriminación.....	11

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

6	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	11
6.1	Flexibilidad, Adaptabilidad y Apertura.....	11
6.2	Derechos Laborales	11
6.3	Violencia y Acoso.....	12
7	GESTIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	13
7.1	Sistema de Denuncias	13
7.2	Procedimiento de Gestión de Denuncias.....	13
7.3	Medidas Anti-Represalias.....	13
7.4	Comité de Ética	14
8	RESPONSABILIDADES	14
8.1	Referencias.....	15
8.2	Áreas Responsables.....	15
8.3	Documentos Relacionados.....	15
9	MODIFICACIONES	16

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Carta de Nuestro Gerente General

Estimados socios, personal de la compañía (colaboradores(as)), proveedores de bienes o servicios, clientes, subcontratistas: Es un placer presentarles a ustedes el Código de Ética de Esinel Ingenieros Ltda.

Con más de 19 años de trayectoria en el mercado, nuestra empresa ha alcanzado el liderazgo en el sector eléctrico. Nos distinguimos por ofrecer servicios y estudios de ingeniería, inspección técnica de obra y administración de proyectos, abarcando así cuatro áreas clave. Trabajando en estrecha colaboración con nuestro equipo, fomentamos un ambiente de respeto y bienestar, basado en el trabajo en equipo y la colaboración.

Nos esforzamos por establecer relaciones sólidas y duraderas a través de la ingeniería eléctrica. Nuestro compromiso se orienta hacia la seguridad y salud de nuestro personal, la satisfacción del cliente y la preservación del medio ambiente. En nuestra labor diaria, es esencial que toda la organización esté alineada con este propósito, buscando así ser reconocidos por ofrecer un servicio de excelencia e innovación continua.

Para lograr este objetivo, es necesario apoyarnos como organización en los valores que nos identifican, esto es, foco al cliente, compromiso y excelencia, los que a su vez son los cimientos del presente código de ética y de las declaraciones y lineamientos que en él se manifiestan.

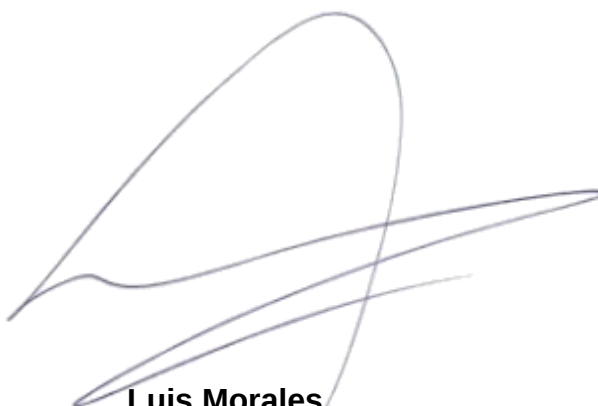
De este modo, nuestro código de ética establece la forma en que se desarrollan nuestras actividades, apegado fielmente a la legislación vigente y respetando los derechos tanto de nuestros socios, nuestro personal, proveedores de bienes o servicios, clientes y subcontratistas, estableciendo directrices de conductas a seguir ante diversas circunstancias de conflicto ético a las que se pueda ver enfrentado, con el fin de prevenir actos que pudieran afectar nuestro bien común.

Asimismo, el presente Código se escribe en armonía con nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual, en concordancia con éste, establece el procedimiento a aplicar en caso de verse algún trabajador(a) en una infracción a lo estipulado.

El mayor valor que tenemos como compañía es nuestra reputación, que se compone de nuestra calidad humana, la cual a su vez se refleja en nuestro actuar. Por esto, el presente Código, pretende ayudar en ese aspecto, a fin de hacer una prioridad la rectitud, la honestidad y el respeto por los demás, siendo así mejores cada día.

Cuento con su compromiso,

Afectuosamente,



Luis Morales
Gerente General

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

1.2 Responsabilidad Social de ESINEL

Nuestra organización se destaca por su firme compromiso con la seguridad, la calidad y el medio ambiente. Este compromiso nos impulsa a garantizar la excelencia y la eficiencia en cada uno de nuestros diseños y estudios de ingeniería. Priorizamos la protección de la integridad de nuestro personal, la infraestructura y la comunidad en su totalidad. Además, cumplimos rigurosamente con todas las normativas pertinentes, tanto estatales como aquellas relacionadas con la seguridad, la calidad y el medio ambiente.

1.3 Obligaciones y Declaraciones

- Nuestro código de ética involucra el comportamiento del personal de Esinel y personas u organismos que se relacionan entre sí en el cumplimiento de nuestros objetivos corporativos.
- Todo el personal de Esinel debe cumplir y hacer cumplir el presente código de ética. No existe, ni existirá, justificación para su incumplimiento.
- El personal de Esinel que identifique conductas reñidas con el código de ética deberá denunciarlas oportunamente a través de los canales definidos.
- Este código de ética complementa las políticas corporativas y sus procedimientos.

1.4 Misión y Visión de ESINEL

MISIÓN

Somos una compañía dedicada a proporcionar soluciones de ingeniería eléctrica y civil estructural, tanto en diseño como en desarrollo de ingeniería en el rubro minero, industrial y de energía dentro del mercado nacional, entregando un alto estándar de calidad y confiabilidad. No solo agregamos valor con nuestra experiencia, sino que además generamos relaciones de largo plazo con nuestros clientes.

VISIÓN

Ser una compañía líder tanto en diseño como en desarrollo de ingeniería en proyectos eléctricos, que se distinga por entregar un servicio integral e innovador a sus clientes, proporcionando confiabilidad y compromiso continuo con excelencia en cada proyecto en que participemos.

1.5 Nuestros Valores Corporativos



Foco en el cliente

Nos centramos en aumentar el grado de satisfacción de nuestros clientes con el fin de cumplir los requisitos suscritos, superando sus expectativas para generar relaciones de largo plazo.



Excelencia

Buscamos constantemente la mejora continua de nuestros procesos, revisando y perfeccionando nuestro Sistema de Gestión Integrado, a través de la evaluación constante de su desempeño en todas las áreas de la compañía, considerando, además, su permanente adecuación y mejora estableciendo altos estándares de desempeño para la entrega de servicios de excelencia.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	



Compromiso

Cumplimos con todos los requisitos legales aplicables a la organización relacionados tanto con la conservación del medio ambiente, la seguridad y salud de nuestro personal, como con aquellos compromisos suscritos por el cliente.



Respeto y Bienestar

Consideramos como cimiento fundamental de éxito el respeto mutuo entre nuestro personal y clientes, además del bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras, ya que es el mayor activo de la compañía, por lo cual fomentamos una cultura organizacional saludable y sostenible por medio de la confianza y flexibilidad.



Trabajo en equipo

Creemos que la colaboración y la sinergia entre individuos son fundamentales para superar desafíos, fomentar la innovación y alcanzar metas ambiciosas.



Ética profesional

Trabajamos con independencia y honestidad, actuando con integridad y respeto a las leyes, a los principios morales y a las reglas de buena conducta referenciadas y aceptadas por la colectividad.

2 CÓDIGO DE ÉTICA

Nuestro código de ética es un instrumento privado que establece y declara los principios y valores de conducta de nuestra compañía y su personal, respecto del comportamiento en sus negocios, y todo lo que tenga relación con ellos, dentro de los cuales se encuentra el trato con sus trabajadores y trabajadoras, directores(as), socios, relación con proveedores de bienes o servicios, subcontratistas, clientes, organismos públicos, autoridades de gobierno y en general con el entorno o localidad en las cuales estamos presentes. En relación con lo anterior, establece la postura de Esinel en temas valóricos como es el respeto a los derechos humanos, al medio ambiente, y en especial el absoluto rechazo a las malas prácticas corporativas y a los delitos de índole económico y corrupción.

Este código de ética está dirigido a todos los miembros de la compañía y a aquellos que se relacionan con ésta en el ámbito de sus actividades, siendo todos responsables de velar por el fiel cumplimiento de lo aquí establecido, entiéndase, jefaturas directas, gerencias de áreas, gerencia general, comité de ética, directorio y en general a todo su personal. Cualquier colaborador o colaboradora que desee obtener más información de este código, podrá dirigirse a su jefatura directa, supervisor(a) o al(la) Oficial de Cumplimiento o Encargado(a) de Prevención de Delitos.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

3 ACTITUD ESINEL

3.1 Dinamismo e Iniciativa

Capacidad de actuar proactivamente, idear e implementar soluciones a nuevos problemas, con decisión e independencia de criterio.

3.2 Liderazgo de Equipo

Capacidad para guiar a las personas de manera efectiva, fomentar el compromiso, desarrollar talento y mantener un clima organizacional armonioso y desafiante.

3.3 Liderazgo en la Ejecución

Capacidad para asumir el control de los procesos asociados al rol y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

3.4 Actitud Comercial

Capacidad para mantenerse siempre atento y creativo en la búsqueda de oportunidades de eficiencia para Esinel.

4 EXCELENCIA Y GESTIÓN DEL RESULTADO

4.1 Orientación al Resultado y Calidad

Orientación hacia el logro y la superación de los resultados esperados, excediendo las expectativas de todos sus socios, su personal, clientes y de aquellos que se relacionan con Esinel en el ámbito de sus actividades, lo que implica cumplir con las metas e indicadores haciendo un seguimiento permanente.

4.2 Disciplina

Capacidad de trabajar de manera planificada, organizada, enfocados en los objetivos de la compañía, personales y de equipo.

4.3 Contratos Y Acuerdos

Esinel se compromete a respetar y cumplir fielmente cada uno de los contratos celebrados con sus clientes, proveedores de bienes y servicios, subcontratistas y, en general, con aquellos con quienes se relaciona en el ámbito de sus actividades.

4.4 Exactitud y Veracidad de Registro y de los Sistemas de Información

Estamos comprometidos con la integridad y exactitud de la información financiero-contable que emana desde nuestros sistemas de información hacia el mercado y las partes interesadas, la que debe reflejar todas las operaciones financieras y hechos económicos de la compañía, en base a la normativa vigente y políticas de ésta.

Por otra parte, cada hecho económico y transacción debe estar debidamente autorizado, ejecutado, contabilizado y respaldado con la documentación correspondiente y sus responsables deben poseer la autoridad jerárquica correspondiente.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

4.5 Control Interno, Diligencia y Supervisión

Estamos comprometidos con el control interno de la compañía. Para esto contamos con un modelo de gestión de riesgo corporativo que comprende un conjunto de acciones, políticas, procedimientos y actitudes que desarrolla la alta administración, autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir y/o mitigar los riesgos que afectan a una organización, siendo su objetivo principal el resguardar los recursos, evitando pérdidas por fraude o negligencia, como así también detectar desviaciones que puedan afectar los objetivos de la organización. Por otra parte, el modelo persigue mejorar la eficacia y eficiencia de las operaciones; asegurar la integridad y confiabilidad tanto de la información financiera de la compañía como en la aplicación de deberes de debida diligencia, buena fe y lealtad; velar por el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables al negocio, además de la políticas y procedimientos internos.

4.6 Independencia de los Procesos de Auditoría

Mantenemos y aseguramos la debida independencia de los procesos de auditoría y control interno por parte de los organismos externos e internos, apoyando de manera activa en el proceso a través de la entrega oportuna de todos los antecedentes requeridos por ellos.

4.7 Protección y Privacidad de Datos Personales

Toda información personal perteneciente a los trabajadores y trabajadoras de Esinel, clientes, proveedores de bienes y servicios, subcontratistas, socios o proveniente de acuerdos comerciales u otros (con aquellos que se relacionan con Esinel en el ámbito de sus actividades), de la que debemos tomar conocimiento y posterior almacenamiento, recibirá siempre un trato confidencial y seguro en nuestros servidores y softwares destinados al efecto, asegurando el debido tratamiento de datos personales en base a la legislación vigente y políticas corporativas de la compañía.

Esinel se compromete a evitar cualquier divulgación de dicha información que pueda significar una exposición pública, salvo que dicha divulgación sea requerida dentro del marco legal o que el propietario(a) consienta en ella. Para tal fin, Esinel cuenta con políticas de Privacidad y Protección de Datos (disponible en nuestro sitio web) que contempla desde aspectos introductorios como otros referidos al almacenamiento de los datos voluntariamente entregados al usar el sitio, la recolección de información (su carácter anónimo) el tratamiento de datos personales y el uso de cookies, la cual debe ser seguida por todos sus colaboradores.

A su vez, el personal de Esinel que, debido a su cargo, posición, actividad o relación, pudiera tener acceso a información confidencial, deberá mantener dicha información en la más estricta reserva y confidencialidad y no la podrá divulgar por ningún medio, en todo o en parte, sin autorización escrita de Esinel. Del mismo modo, este personal deberá cuidar el uso de la información estratégica de la compañía, sin que ésta pueda ser utilizada para beneficio personal o de terceros.

4.8 Propiedad Intelectual

Somos respetuosos de la propiedad intelectual, marcas comerciales, patentes de invención, modelos de utilidad, derechos de autor, software y licencias, y en general de toda propiedad industrial e intelectual debidamente registrada, especialmente en lo relativo a su uso, bajo las condiciones de cada desarrollador intelectual.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

5 INTEGRIDAD

5.1 Ética Corporativa

Capacidad para actuar y conducirse en todo momento de acuerdo con los valores y políticas de Esinel. Implica sentir y actuar de este modo, tanto en la vida profesional como en lo personal, evitando intereses propios por sobre los de la compañía. Actúa con seguridad y congruencia entre el decir y hacer.

5.2 Conflictos de Interés

Buscamos evitar que nuestro personal se vea afectado de cualquier modo, ya sea de índole financiero u otro, en su juicio, objetividad o independencia en la toma de decisiones, de modo que comprometan la calidad de su trabajo, causando un conflicto entre los intereses propios y los de la compañía, viéndose perjudicados estos últimos en beneficio de los primeros. Todo miembro de Esinel debe actuar de manera objetiva, evitando que sus intereses personales interfieran con los de la compañía. Es deber de cada miembro declarar oportunamente aquellas situaciones que pudiesen generar conflictos de interés, es decir, situaciones donde su capacidad objetiva de juicio se pudiese ver afectada por una determinada coyuntura.

Relaciones Familiares: Esinel procurará que las relaciones familiares o afectivas al interior de la compañía no entorpezcan el correcto ejercicio de los deberes laborales.

Actividades relacionadas: Los colaboradores y colaboradoras de Esinel no podrán desempeñar cargos o funciones en negocios relacionados con el giro de la compañía en otras instituciones similares, clientes, proveedores de bienes o servicios, subcontratistas o en sociedades relacionadas a estas entidades.

Para evitar todo eventual conflicto de interés, Esinel cuenta con una política corporativa la cual debe ser seguida por todo su personal. Será deber de cada colaborador y colaboradora revisar sus acciones y decisiones a conciencia y, en caso de dudas respecto a alguna situación que pueda generar un eventual conflicto de interés, consultar de manera oportuna a sus superiores o a través de las personas o mecanismos establecidos por Esinel para ello.

5.3 Corrupción, Soborno y Cohecho

El personal de Esinel debe velar siempre por aplicar los valores de la compañía en el desarrollo de sus funciones, actuando con integridad y de buena fe. Se rechaza cualquier conducta que vaya en contra de la normativa vigente y de los procesos establecidos, con el objeto de obtener beneficios de un tercero, ya sean autoridades, funcionarios(as) públicos o privados, mediante el ofrecimiento de dinero o bienes de valor, ya sean tangibles o no, con el objeto de que éstos a su vez realicen acciones u omisiones no permitidas en sus trabajos. Con el fin de asegurar el debido cumplimiento, Esinel ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos que establece protocolos para un correcto relacionamiento entre su personal y funcionarios(as) públicos(as), con la finalidad de prevenir la comisión de acciones que puedan ser catalogadas como corrupción, soborno, conflicto de interés o tráfico de influencias. Para tal fin, Esinel cuenta con una política corporativa antisoborno/anticorrupción la cual debe ser seguida por todo su personal.

Esinel se somete al cumplimiento de las normas legales en Chile y respeta los gobiernos y autoridades nacionales e internacionales. Se compromete a mantener relaciones íntegras y transparentes con éstos, cumpliendo siempre las obligaciones que haya adquirido o le correspondan de acuerdo con la ley. La relación con organismos de gobierno, autoridades y órganos fiscalizadores se debe desarrollar bajo los más altos estándares de transparencia, probidad y respeto.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

5.4 Cumplimento de Leyes de Lobby

Ningún colaborador, colaboradora, socio o representante de Esinel, con la exclusión de miembros debidamente autorizados por la Gerencia de Esinel, podrá participar en actividades de “lobby” o hará contactos o se comunicará con funcionarios(as) públicos(as) para intentar influenciar en alguna determinada acción, sin la correcta autorización de la gerencia superior. Para los fines de esta pauta de conducta, se entenderá por “lobby” todo contacto con cualquier funcionario(a) público(a) o de institución de gobierno nacional o internacional, con el objetivo de ejercer influencia en acciones gubernamentales, incluyendo, sin limitar, la aprobación, modificación o derogación de legislación, regulaciones, normativas administrativas, políticas gubernamentales.

5.5 Respeto al Medio Ambiente

Esinel promoverá el debido cuidado al medio ambiente y respeto por la naturaleza. La responsabilidad y el cuidado del medio ambiente se reflejarán en el compromiso de evitar o subsanar todo eventual deterioro del entorno, propiciando la expedita comunicación con los organismos oficiales para gestionar y presentar los antecedentes de aprobación necesarios. La actividad saludable de las personas, de su personal y subcontratistas es uno de los principios de la compañía, y en tal sentido Esinel llama a cumplir la normativa ambiental vigente y el rechazo a toda contaminación indiscriminada.

5.6 Principio De Legalidad

Esinel conducirá sus operaciones y relaciones con terceros (partes interesadas o grupos de interés con quien se relaciona) bajo un estricto principio de legalidad. Condena en todas sus formas cualquier acción u omisión que pueda ser considerada delictiva, especialmente, aunque no limitada, a aquellas conductas calificadas como administración desleal, negociación incompatible, receptación de bienes, apropiación indebida de dinero o especies, y en general delitos contra la propiedad, y asimismo todo acto que contravenga la moral, el orden público y las buenas costumbres, conduciendo sus relaciones comerciales siempre dentro de un ambiente legal, íntegro y honesto, que otorgue la debida certeza a todos su personal, socios, clientes, proveedores de bienes y servicios, contratistas y partes interesadas o grupos de interés con quienes se relaciona.

5.7 Regalos, Invitaciones y Hospitalidades

Esinel prohíbe ofrecer o entregar a terceros (partes interesadas o grupos de interés con quien se relaciona), así como aceptar o recibir de éstos, obsequios, invitaciones, favores y cualquier tratamiento especial fuera de una práctica de sana convivencia comúnmente aceptada. Al momento que se recepcione, en cualquier establecimiento de Esinel, algún tipo de regalo de parte de un cliente, proveedor de bienes o servicios, contratista, funcionario(a) público(a) o en general de cualquier parte interesada o grupo de interés con quien se relaciona, este hecho deberá ser comunicado según los lineamientos establecidos en las Políticas y Procedimientos vigentes. Nuestro objetivo es mantener relaciones de confianza, basadas en la integridad y transparencia, con clientes, proveedores de bienes o servicios o contratistas que participen en actividades comerciales lícitas, cuyos fondos provengan de fuentes y actividades legítimas. Para tal fin, Esinel cuenta con una política corporativa de regalos e invitaciones, y de contribuciones caritativas o donaciones, la cual debe ser seguida por todo su personal. Por regla general, Esinel no realiza, otorga ni acepta pagos, regalos u otros objetos de valor, que puedan ser otorgados a cualquier persona en orden a obtener una ventaja en la realización de un negocio, y será responsabilidad de directivos(as) y colaboradores/colaboradoras conocer y cumplir con las políticas aplicables en la materia.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

5.8 Relación con Nuestros Proveedores de Bienes o Servicios, Subcontratistas o Agentes

Mantenemos una relación de respeto con todos nuestros proveedores de bienes o servicios subcontratistas o agentes, dentro del marco legal vigente y las políticas internas, promoviendo una competencia leal, cumpliendo fielmente con los compromisos acordados con ellos, tanto en tiempo como en forma, de acuerdo con la legislación vigente. Nos preocupamos además por el cumplimiento de la ley de subcontratación por parte de contratistas que efectúan labores al interior de las instalaciones de Esinel.

5.9 Respeto a las Normas de Libre Competencia

Esinel se compromete a conducir sus negocios compitiendo de manera justa y leal con los demás actores que participan en el mercado. Asume la obligación de conocer y respetar la normativa de libre competencia, competencia leal y demás normas vigentes, y colaborar con las autoridades competentes cuando así lo requieran. En caso de detectar cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, deberá adoptar las medidas necesarias para subsanarlo.

Los procesos de selección de proveedores de bienes o servicios y contratistas se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad, costo, oportunidad, reputación y buenas prácticas comerciales, sin que las decisiones se vean afectadas por factores ajenos a los legítimos intereses de Esinel.

5.10 Satisfacción y No Discriminación

Esinel asume como deber entregar servicios de alta calidad, amigables con el medio ambiente y que cumplan con los requerimientos establecidos en los contratos. Además, dichos servicios se deben generar respetando las normas, procedimientos y estándares nacionales e internacionales en materia de seguridad y salubridad. Será deber de Esinel procurar que todos los clientes reciban un trato igualitario, sin que tengan lugar discriminaciones arbitrarias. Esinel aspira a compartir sus principios de negocio con todo quien se relaciona, promoviendo el respeto y el conocimiento de este Código de Ética.

6 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

6.1 Flexibilidad, Adaptabilidad y Apertura

Capacidad para valorar e incorporar perspectivas diferentes, reconociendo la diversidad como una ventaja competitiva. La inclusión es comprender que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diferentes. Tomar acciones rápidas y eficientes ante diversas situaciones, contribuyendo y colaborando a formar una mejor sociedad.

6.2 Derechos Laborales

En Esinel procuramos promover un ambiente grato de trabajo, donde cada uno se sienta a gusto en la compañía. Nuestro actuar es siempre respetando los derechos de su personal, propiciando el respeto mutuo, la diversidad, inclusión, el acceso a oportunidades, el desarrollo profesional, brindando seguridad y beneficios que contribuyan a alcanzar este objetivo y en conjunto los de la compañía. En tal sentido, Esinel ha dispuesto para cada uno de ellos (su personal) un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual contiene en detalle los deberes y el respeto a los derechos laborales, de conformidad a la Constitución Política y a las leyes.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

6.3 Violencia y Acoso

Esinel rechaza tajantemente cualquier conducta constitutiva de violencia y acoso, en atención a las siguientes definiciones¹:

- **Acoso Laboral:** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

En relación con el acoso laboral y sexual, se considerarán que son manifestaciones de estas conductas, las siguientes:

- Acoso horizontal:** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- Acoso vertical descendente:** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso vertical ascendente:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- Acoso mixto o complejo:** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

Un procedimiento de actuación para tramitar toda eventual denuncia en esta materia, y el conjunto de medidas que se pueden adoptar para encauzar todo eventual conflicto laboral se encuentra dispuesto especialmente por Esinel conforme se señala en su reglamento Interno. Toda eventual denuncia sobre acoso en el trabajo debe ser verídica, formulada de manera fundada y responsable conforme al Protocolo de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo y Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de Violencia en el Trabajo

¹ Ley 21.643 y su respectivo reglamento

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

7 GESTIÓN DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

7.1 Sistema de Denuncias

Nuestro sistema de prevención de delitos y cumplimiento normativo se encuentra basado en los valores de Esinel, en el que reafirmamos nuestro compromiso de trabajar en forma ética y responsable en los negocios. Este sistema está compuesto por un Comité de Ética, un(a) Oficial de Cumplimiento, Políticas Corporativas, un sistema y procedimiento de gestión de denuncias y un modelo de gestión corporativo de riesgos de negocio. Hemos desarrollado un sistema o canal de denuncias confidencial, que permite efectuar denuncias responsables y fundadas, con la finalidad de facilitar el deber de todas nuestras partes interesadas a denunciar hechos y conductas que, de acuerdo con nuestro modelo de prevención, puedan ir en contra de nuestro modelo ético y de cumplimiento, además de nuestras políticas corporativas. Este sistema se encuentra disponible en nuestra página web (www.esinel.cl), junto con sus respectivos instructivos y procedimientos, y será accesible desde cualquier lugar con conexión a internet. El sistema está disponible para todas las partes interesadas en el ámbito de aplicación de este Código de Ética.

7.2 Procedimiento de Gestión de Denuncias

Todas las denuncias recibidas serán conducidas al(la) Oficial de Cumplimiento, para su análisis y posterior gestión en base al procedimiento de denuncias existente en la materia. Este último define la forma de gestionar cada denuncia, desde su recepción, investigación, escalamiento y derivación al Comité de Ética, si aplica, y sus eventuales sanciones, además, de velar que en cada denuncia se tomen medidas correctivas o de mejora, y se respeten las medidas anti-represalias.

7.3 Medidas Anti-Represalias

Es nuestra responsabilidad velar por evitar cualquier acto de hostilidad, ejercido con ánimo de venganza, en contra del personal de Esinel que haya realizado alguna denuncia de acuerdo con el procedimiento establecido. Se considerará como represalia, cualquier acto que implique un abuso de poder en la ejecución de sus atribuciones del cargo, y que tengan como destino causar un menoscabo o detrimento en las funciones laborales, desarrollo profesional o en la persona misma del trabajador o trabajadora denunciante, entre otras, que digan o tengan relación directa o indirecta con el objeto de la denuncia realizada. En general, toda discriminación o prejuicio en función de origen, situación económica, orientación sexual, edad, etnia, convicción política o religiosa y, además, acoso de cualquier naturaleza, inclusive moral y sexual, no serán toleradas.

Ningún trabajador o trabajadora, socio o ejecutivo(a) de Esinel tomará represalias, directa o indirectamente, contra personal de Esinel, proveedor de bienes o servicios, cliente, subcontratista, por haber reportado una infracción o violación a esta política o Código de Ética, o en general a cualquier otra política de Esinel, o por haber reportado una actividad inadecuada o ilegal. Cualquiera que tome represalias será sujeto a sanciones, que puede significar el despido de la compañía. Sin embargo, aquellas denuncias formuladas sin antecedentes fundados y con el sólo ánimo de causar un daño reputacional a otro, podrá ser severamente sancionado por Esinel, de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, o conforme la legislación vigente.

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

7.4 Comité de Ética

El Comité de Ética es el órgano de Esinel encargado de velar por la correcta aplicación del Código de Ética. Entre sus principales funciones destacan:

- I. Promover los valores y principios éticos.
- II. Actualizar el Código de Ética sobre la base de las sugerencias y situaciones observadas o reportadas.
- III. Establecer mejoras al Sistema de Gestión Ética y Cumplimiento.
- IV. Evaluar controversias, conflictos, faltas relacionadas al Código de Ética y sus eventuales sanciones.
- V. Ser un órgano de consulta y resolutorio.

Para promover la implementación efectiva del Código de Ética, el Directorio de Esinel ha designado a un Comité de Ética, el cual estará integrado por:

- Un(a) miembro del Directorio,
- El Gerente General,
- *Gerente de Administración y Finanzas.*

Dicho Comité será presidido por el(la) Director(a) designado y sus actas estarán a cargo del(la) Oficial de Cumplimiento (*Encargado de Prevención de Delitos*). El Comité sesionará con la asistencia de la mayoría de sus miembros, entre los que siempre se deberá contar con la asistencia del presidente. En caso de empate de las decisiones de los miembros del Comité, éste se resolverá con el voto definitorio del presidente.

El personal de Esinel, a través de cualquiera de los integrantes del Comité de Ética, o de sus superiores, podrá presentar, en forma escrita o verbal, denuncias, consultas o antecedentes respecto de la observancia o inobservancia de este Código, las cuales en todos los casos deberán ser tratadas con absoluta confidencialidad y reserva.

El Comité de Ética, analizará los casos que lleguen a su conocimiento y resolverá respecto de los miembros que no observen las disposiciones del Código o las políticas o procedimientos vigentes.

8 RESPONSABILIDADES

El Directorio y Gerencia General de Esinel Ingenieros Ltda. adquieren las siguientes responsabilidades en el cumplimiento de valores éticos:

- a) Mantener políticas vigentes que cumplan con las leyes, regulaciones y estándares.
- b) Mantener procedimientos internos para ejecutar, controlar y reportar el cumplimiento, según sea requerido por ley.
- c) Implementar requisitos para asegurar el cumplimiento dentro de sus áreas de responsabilidad.

Los Colaboradores adquieren las siguientes responsabilidades en el cumplimiento de valores éticos:

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

- a) Cumplir con todas las leyes, regulaciones, estándares y políticas aplicables donde se realicen transacciones comerciales.
- b) Reportar toda infracción o violación a las políticas de Cumplimiento.
- c) Buscar asesoramiento, en caso de ser necesario, de su Gerencia o del(la) Oficial de Cumplimiento.

8.1 Referencias

Versiones actuales de cualquier documento referenciado en este código de ética podrán ser obtenidas del departamento responsable, y directamente estarán disponibles al público a través del sitio web www.esinel.cl. Las versiones que son sustituidas serán destruidas de conformidad con el programa vigente de conservación de archivos.

8.2 Áreas Responsables

- Comité de Ética
- Gerencia General
- Área de Recursos Humanos

8.3 Documentos Relacionados

- Política Antisoborno/Anticorrupción
- Política de Donaciones Corporativas
- Política de Regalos e Invitaciones
- Política de Conflicto de interés
- Política de Correcto Relacionamiento con Empleados Públicos
- Modelo de Prevención de Delitos
- Política de Prevención de Delitos
- Procedimiento de Prevención de Delitos
- Procedimiento del Canal de Denuncia.

Responsabilidad General: Encargado(a) de Prevención de Delitos Ley 20.393 (Oficial de Cumplimiento).

Línea de Ayuda: +562 26553800

Email: compliance@esinel.cl

	Modelo Prevención de Delitos Código de Ética		
	ESINEL Ingenieros	R 02	

9 MODIFICACIONES

Fecha	Modificación
20/02/2025	Versión inicial
29/04/2025	Se cambia a oficial de cumplimiento por Gerente de Administración y Finanzas como miembro del Comité de Ética.