



POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL
HOMECENTER SODIMAC S.A.

I. Introducción

Homecenter Sodimac S.A. promueve y exige un ambiente laboral en que las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y en que se proteja su integridad física y psíquica de agresiones sexuales o laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo.

El Acoso Sexual y Laboral atentan contra la dignidad y la salud de las personas, por lo que la Compañía impulsa acciones y medidas encaminadas a la prevención y sanción de dichas conductas, fomentando un buen clima laboral y una cultura de integridad.

II. Objetivo

El objetivo de esta Política es: **i)** establecer los principios básicos por los que deben regirse la Compañía y todos sus Colaboradores para prevenir toda forma de Acoso Sexual o Laboral; y, **ii)** establecer las directrices que deben seguir los Colaboradores y la Compañía en caso de ocurrencia de estas situaciones.

III. Alcance

Esta Política es de carácter específico por lo que es aplicable a Homecenter Sodimac S.A., debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, la Compañía promoverá que sus Proveedores ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

IV. Definiciones

Los términos que en esta Política se usan con mayúscula se encuentran definidos en el Anexo N°1.

V. Principios Generales

Los principios generales que en esta materia deben guiar el actuar de la Compañía y de todos sus Colaboradores, son los siguientes:

1. Respeto a la Dignidad de las Personas

La Compañía tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura de integridad corporativa.

Por lo anterior, la Compañía deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de toda conducta que constituya Acoso Sexual o Laboral.

2. Promoción de un buen ambiente laboral

Todos los Colaboradores tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Por lo anterior, la Compañía fomentará un espacio en el que existan relaciones constructivas entre las personas y un buen clima laboral.

VI. Conductas prohibidas

Esta Política prohíbe toda conducta que constituya Acoso Sexual o Laboral.

Entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Sexual la petición de favores sexuales; el condicionamiento de un beneficio laboral a la ejecución de un comportamiento de connotación sexual; y, realizar gestos de connotación sexual.

Por su parte, entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Laboral amenazar a un Colaborador; gritarle o insultarlo, ya sea que esté solo o en presencia de otras personas; ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a terceras personas que estén presentes, simulando que está ausente; difundir rumores que puedan dañar su reputación, imagen o profesionalismo; todo lo anterior, siempre que dichas conductas sean reiteradas y que tengan como intención o resultado el menoscabo, maltrato o humillación del Colaborador que es objeto de ellas, o amenacen o perjudiquen la Situación Laboral u oportunidades de quien las sufre.

Tanto el Acoso Sexual como el Acoso Laboral pueden ejercerse de una jefatura hacia un subordinado, de un subordinado hacia una jefatura, o bien entre pares.

VII. Medidas de Prevención del Acoso Sexual o Laboral

1. Difusión

La Gerencia de Gobernanza, Ética y Cumplimiento será responsable de desarrollar, al menos una vez al año, una campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política, de los conceptos básicos relacionados con el Acoso Sexual y el Acoso Laboral y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.

2. Capacitación

La Gerencia de Ética y Cumplimiento realizará capacitaciones para los Colaboradores, con la periodicidad que estime necesaria, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas, promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de Acoso Sexual o Acoso Laboral.

3. Otros

La Compañía podrá implementar cualquier otra medida que estime necesaria para fortalecer la prevención del Acoso Sexual y el Acoso Laboral.

VIII. Denuncia y procedimiento

1. Denuncia

Todo Colaborador que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que puedan constituir Acoso Sexual o Laboral, podrá realizar su denuncia a través de cualquiera de los medios de contacto del Canal de Integridad, o recurrir a la autoridad pública correspondiente, de acuerdo con lo que disponga la Legislación Aplicable.

2. Investigación

Las denuncias relativas a Acoso Sexual o Laboral se investigarán de acuerdo con lo dispuesto en la Política General de Investigación, el Procedimiento General de Investigación y con la Legislación Aplicable.

En caso de Acoso Sexual, cada Compañía podrá remitir directamente los antecedentes a las autoridades públicas correspondientes, si así lo faculta la Legislación Aplicable.

3. Confidencialidad

Toda información que reciba la Compañía relacionada con un Acoso Sexual o Laboral deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores Necesidad de Saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma.

Por su parte, todo Colaborador que tome conocimiento de un caso de Acoso Sexual o Laboral, deberá guardar confidencialidad al respecto.

IX. No Represalias

La Compañía no tolerará represalias en contra de cualquier Colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de Acoso Sexual o Laboral.

X. Cumplimiento de la Política

La Gerencia de Recursos Humanos será responsable de la implementación y ejecución de la presente Política. Asimismo, todo Colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre la materia haya dictado la

Compañía.

Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del Colaborador, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética, la legislación vigente y el Manual de Seguridad de la Compañía.

XI. Canal de Integridad

En caso de cualquier duda o consulta que los Colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través del Canal de Integridad.

Las vías de comunicación del Canal de Integridad son: **i)** por correo electrónico remitido a la dirección contactouruguay@gerenciadeetica.com; o, **ii)** mediante la plataforma en línea que la Compañía ha dispuesto para ello.

XII. Documentos Relacionados

- Código de Ética
- Política de Derechos Humanos y Empresa
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Equidad de Género
- Política General de Investigación Corporativa
- Procedimiento General de Investigación Corporativo

Anexo N°1 Definiciones

Las palabras y términos que se definen seguidamente, cuando ellos se escriban con mayúscula inicial según se hace en sus respectivas definiciones que siguen más adelante, fuere o no necesario conforme a las reglas ortográficas del uso de las mayúsculas, e independientemente del lugar de esta Política en que se utilicen, o si se emplean en una persona, número, modo, tiempo o variable gramatical, según sea necesario para el adecuado entendimiento de la misma, tendrán los significados que a cada una de dichas palabras o términos se les adscribe a continuación:

“Acoso Laboral” significa toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como intención o resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su desempeño laboral, su Situación Laboral o sus oportunidades laborales en la Compañía.

“Acoso Sexual” significa todo comportamiento o requerimiento de naturaleza sexual, realizado por un Colaborador de igual o distinto sexo, no consentido por el Colaborador al que va dirigido, que se realice por cualquier medio, y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su desempeño laboral, su Situación Laboral o en sus oportunidades en el trabajo, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

“Colaborador” significa: **i)** toda y cualquier persona vinculada a una Compañía por un contrato de trabajo; **ii)** todo aquel que actúa a nombre de una Compañía con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas; y, **iii)** todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a una Compañía.

“Compañía” significa Homecenter Sodimac S.A.

“Legislación Aplicable” significa la legislación laboral y toda otra normativa vinculante que, en el país de operación de una Compañía, establezca el estatuto jurídico aplicable al Acoso Sexual y al Acoso Laboral.

“Necesidad de Saber” significa aquel criterio de comunicación o participación de información relativa a un caso o investigación por Acoso Laboral o Acoso Sexual, conforme al cual: **i)** la información del caso es dada o divulgada única y exclusivamente a quien tenga un rol que cumplir con ella para los fines del caso o su investigación; **ii)** la información del caso se difunde o comparte de manera restringida a lo que el receptor necesita saber para cumplir con su rol relativo al mismo o a su investigación; y, **iii)** la información del caso se comparte sólo en el momento en que es necesario entregarla; ni antes, ni después.

“**Situación Laboral**” significa todo contexto que envuelve al Colaborador en el desempeño de sus funciones: i) objetivas: cargo, salario, derechos, obligaciones, condiciones, evaluación; y, ii) subjetivas: ambiente laboral, trayectoria, proyección en la empresa, entre otros.

CLASIFICACIÓN Uso Interno	FECHA APROBACIÓN 09/10/2023	N° DE POLÍTICA 13
-------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------

CONTROL DE VERSIONES					
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable	Revisor	Aprobador
09/10/2023	1	Texto Original	Gerencia de Recursos Humanos Homecenter Sodimac S.A.	Gerencia de Gobernanza Falabella S.A.	Gerente General Homecenter Sodimac S.A.

Aprobación
Política contra el Acoso Sexual y Laboral

En Buenos Aires, a 09 de octubre de 2023.

Ricardo Argarate, Gerente General de Homecenter Sodimac S.A.,
aprueba la Política contra el Acoso Sexual y Laboral.



Ricardo Argarate
Gerente General
Homecenter Sodimac S.A.
Firma y Timbre