



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

**FERRETERIA AMUNATEGUI S.A.**

**2024**

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El presente protocolo establece los procedimientos referidos a la denuncia de acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral y los mecanismos de prevención.

### **i. Objetivo**

El objetivo principal de este protocolo es promover un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando el crecimiento de la productividad al interior de la Empresa, promoviendo relaciones laborales con perspectiva de género, lo que, para efectos, implicará la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

### **ii. Alcance**

Será aplicable a todos los trabajadores de la Empresa incluidas jefaturas y gerentes o directores de FERRETERÍA AMUNÁTEGUI S.A., como también a toda persona que se vincule con la Empresa, contratistas, subcontratistas, proveedores, estudiantes en práctica, entre otros, en la medida que la ley lo permita.

### **iii. Conocimiento**

El Protocolo una vez publicado deberá estar disponible para conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes.

### **iv. Marco legal y normativo**

a) La Constitución Política de la República de Chile, asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, la igualdad ante la ley; la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, prohíbe ser juzgado por comisiones especiales; prohíbe a la ley establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; derecho al respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia; el Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual.

b) Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile y que entró en vigencia el 12 de junio de 2024 que reconoce el derecho a toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

c) Nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024 – 2028 publicada en el Diario Oficial de la República de Chile con fecha 07 de mayo de 2024 que obliga al Estado Chileno a garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

d) El Código del trabajo, en su artículo 2 establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral. De acuerdo a la Ley N°21.643 que entrará en vigencia el 01 de agosto de 2024, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

e) La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general Circular N° 3813 de fecha 07 de junio de 2024, entrega las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

f) Dictamen N°362/19 de fecha 07 de junio de 2024 que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por Ley N°21.643 al Código del Trabajo emitido por la Dirección del Trabajo.

g) De acuerdo a lo señalado por el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social, a contar del 1 de enero de 2023 comenzó a regir la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales (R.E. N°1.448 de 2022, MINSAL). En dicho protocolo se señala que las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán realizarse mediante el nuevo instrumento CEAL-SM/SUSESO, el cual reemplaza al actual cuestionario SUSESO/ISTAS21 (versiones breve y completa).

Todo lo anterior, sin perjuicio de las normas en tramitación por parte de las respectivas autoridades y dictámenes, ordinarios de la Dirección del Trabajo, todos las cuales se entenderán incorporadas al presente protocolo a su respectiva entrada en vigencia.

## v. Definiciones y marco conceptual

a) **Acoso sexual:** entendiéndose 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.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Sin perjuicio del caso concreto que se trate, su contexto y particularidades, las que deberán ser investigadas, a continuación, se citan algunos **EJEMPLOS** que podrían ser constitutivos de acoso sexual:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, que va desde manoseos hasta violación. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) **Acoso laboral:** entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

Sin perjuicio del caso concreto que se trate, su contexto y particularidades, las que deberán ser investigadas, a continuación, se citan algunos **EJEMPLOS** que podrían ser constitutivos de acoso psicológico, abuso emocional o mental :

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades,
- competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

c) **Violencia en el trabajo:** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

De acuerdo a lo señalado por la Organización Mundial del Trabajo (“OIT”) la violencia laboral es *“Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes.”*

Con la nueva normativa se busca la promoción de un ambiente laboral seguro y sano y erradicar la violencia en cualquiera de sus múltiples formas, pues como lo ha señalado la OIT, *“La violencia laboral se puede ejercer de diversas maneras, generalmente se catalogan como física, psicológica o verbal, sexual, o incivismo.”*

Sin perjuicio del caso concreto que se trate, su contexto y particularidades, las que deberán ser investigadas, a continuación se citan algunos EJEMPLOS que podrían ser constitutivos de violencia en el trabajo::

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas

- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

**Conductas incívicas:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar las conductas incívicas de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales conductas incívicas en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

**Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Sin perjuicio del caso concreto que se trate, su contexto y particularidades, las que deberán ser investigadas, a continuación se citan algunos **EJEMPLOS** que podrían ser constitutivos **EJEMPLOS de sexismo hostil:**

- Comentarios denigrantes para las mujeres, hombres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer, hombre o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer, hombre o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, hombres o diversidades son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos de sexismo inconsciente o benévolo, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”, o
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente.”

Se debe tener presente que **existen conductas que**, en general, **no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son conductas incívicas, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

#### vi. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El protocolo se sujetará a los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso. En consecuencia, los principios rectores serán los siguientes:

- a. Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental;
- b. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo;
- c. Equidad de género y diversidad;
- d. Universalidad e inclusión;

- e. Participación y diálogo social;
- f. Mejora continua;
- g. Responsabilidad en la gestión de los riesgos

## **vii. Derechos y deberes del empleador y de las personas trabajadoras**

### **Trabajadores y trabajadoras:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

### **Empleador:**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **viii. Organización para la gestión del riesgo**

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante el Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUCESO Zona Norte, Zona Sur y Casa Matriz.

Es responsabilidad del empleador la implementación de medidas, la supervisión de su



cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, el empleador ha designado al Prevencionista de Riesgos cuyo correo electrónico es amiranda@feram.cl, número de teléfono +562 25922003 y área de Recursos Humanos (Personas) cuyo correo electrónico es recursoshumanos@feram.cl.

El Comité de aplicación deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas de prevención.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas a través de charlas e informativos vía correo electrónico y el responsable de esta actividad será Anakaren Miranda Henríquez, Prevencionista de Riesgos.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a amiranda@feram.cl

Cuando existan trabajadores en régimen de subcontratación, la empresa principal o mandante se coordinará con la contratista y/o subcontratista para dar cumplimiento a las normas para la prevención y vigilará el cumplimiento de las normas que correspondan por parte de dichas empresas.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados será el área de Recursos Humanos.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Email
Anakaren Miranda Henríquez	Encargada de Prevención de Riesgos	amiranda@feram.cl
Marcelo Lazo Delgado	Analista de Desarrollo Organizacional	mlazo@feram.cl

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

#### ix. Gestión preventiva.

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de las conductas incívicas y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también las conductas incívicas y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso,

sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

A través del diálogo y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo al interior de nuestra Empresa.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante correo electrónico, sin perjuicio de otros medios por escrito, charlas, capacitaciones, etc. Se revisará cada dos años.

#### **x. Identificación de los factores de riesgo.**

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de miembros del comité de aplicación.

Identificación de factores de riesgo en FERRETERIA AMUNATEGUI S.A.

##### **Casa Matriz**

- Carga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Conflicto de rol
- Vulnerabilidad

##### **Zona Norte**

- Exigencias emocionales
- Conflicto de rol

- Compañerismo
- Vulnerabilidad
- Violencia y acoso

##### **Zona Sur**

- Carga de trabajo
- Desarrollo profesional
- Compañerismo
- Vulnerabilidad

## **xi. Medidas para la prevención.**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.

Asimismo, se darán a conocer las conductas incívicas que FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. abordará e implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos: mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

Además, FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

El responsable de las capacitaciones será Anakaren Miranda Henríquez y los trabajadores (as) podrán plantear sus dudas y realizar sugerencias en relación con las medidas preventivas al correo electrónico [amiranda@feram.cl](mailto:amiranda@feram.cl)

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de FERRETERIA AMUNATEGUI S.A., en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

## xii. Mecanismos de seguimiento.

FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. con la participación del comité de aplicación, en:

### **Casa Matriz, por parte de los Representantes de los trabajadores:**

- Valentina Pino, Asistente de Importaciones
- Eugenio Olivares, Asistente de Bodega
- Freddy Salinas, Asistente de Bodega  
En representación del empleador
- Marcelo Lazo, Analista de Desarrollo Organizacional
- Anakaren Miranda, Encargada de Prevención de Riesgos
- Nicolas Meza, Coordinador de Ventas

### **En Zona Norte, por parte de los representantes de los trabajadores**

- Marcelo Alfaro Santander, Vendedor Técnico
- Johanny Varón, Técnico en Taller
- Juan Angel Penna, Asistente de Ventas
- Bernar Calderón, Asistente de Ventas
- Victor Arenas, Vendedor Técnico  
En representación del empleador
- Juan Ayala Retamales, Jefe de Sucursal
- Domingo Suarez, Jefe de Sucursal

### **En Zona Sur, por parte de los representantes de los trabajadores**

- Michelle Jara, Asistente de Ventas
- Claudia Chavez, Asistente de Ventas  
En representación del empleador
- Ricardo Quiñones, Jefe de Sucursal
- Claudio Ercoreca, Jefe de Sucursal

Evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Anakaren Miranda Henríquez al correo [amiranda@feram.cl](mailto:amiranda@feram.cl)

### **xiii. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados.**

FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

### **xiv. Difusión.**

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Correo electrónico y/o formato físico.

Por su parte, el artículo 154º, en su numerando 12, señala que se deberá estipular un procedimiento al que deben someterse las trabajadoras y los trabajadores que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Por ello, nuestra Empresa incorpora el siguiente Procedimiento de Investigación.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.

## **LEY DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

De conformidad a la Ley N°21.643 publicada el 15 de enero de 2024 se modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Esta nueva normativa entrará en vigencia el 01 de agosto de 2024, sin perjuicio de ello, FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. consiente que la prevención en estas materias es de suma relevancia, desde ya, se preocupará de tomar todas las medidas que estén a su alcance para prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

FERRETERIA AMUNATEGUI S.A. reconoce que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes: el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

En virtud de lo anterior, la Empresa continuará procurando para cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

Asimismo, La empresa seguirá promoviendo al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

En cumplimiento de la ley se ha elaborado el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa.



CASA MATRIZ SANTIAGO  
Avda. Presidente Eduardo Frei Montalva  
#6008, Caletera Poniente  
Quilicura, Chile.

CP ZIP 8700548  
(+56) 22 592 2000  
(+56) 22 592 2050  
[feram@feram.cl](mailto:feram@feram.cl)

**FERAM**<sup>®</sup>  
TU EQUIPO DE APOYO