

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

1. OBJETIVO

El presente documento tiene como objetivo establecer nuestra política de atención, investigación y sanción en caso se denuncie o tome conocimiento de una conducta que podría calificar como Hostigamiento Sexual Laboral en la empresa X&F&Y Los Portales S.R.L. El propósito de este protocolo es prevenir, evitar y sancionar las acciones que puedan ser consideradas como Hostigamiento Sexual Laboral, con la finalidad principal de promover una cultura de respeto entre todos nuestros colaboradores, que genere un ambiente sano y seguro, y que proteja y preserve su dignidad y su salud física y mental, así como que promueva u desarrollo y desempeño profesional, libre de cualquier tipo de Hostigamiento Sexual.

2. ALCANCE

El presente documento se aplica a todos los colaboradores de la empresa, incluyendo a: socios, personal de gerencia, personal administrativo y al personal sujeto a cualquiera de las modalidades de trabajo. Así mismo es aplicable a los proveedores y clientes, siempre que con ocasión de su trabajo, servicios o relacionamiento tengan contacto con los colaboradores.

3. DEFINICIONES

- **Hostigamiento sexual laboral:** El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que vemos en conductas, actitudes, propuestas y en comentarios de connotación sexual o sexista, NO deseadas. Basta que este tipo de conductas sucedan una vez para que el hecho pueda ser denunciado. Por lo general, se da en situaciones donde existe una relación de poder entre quien acosa y quien es acosado/a. También puede ocurrir entre compañeros/as de trabajo con cargos del mismo nivel jerárquico, personal destacado, entre trabajadores/as que se encuentran en un mismo espacio de trabajo, inclusive si tuvieran distinto empleador/a. La persona que es víctima de hostigamiento sexual laboral es afectada en sus derechos fundamentales, sintiéndose ofendida, humillada y/o intimidada, dañando su dignidad.

- **Conducta de Naturaleza Sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta Sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que es víctima de Hostigamiento Sexual.
- **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otro factor, así como de su jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, que realiza uno o más actos de Hostigamiento Sexual.
- **Queja o Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual, con el objeto de que se realice las acciones de investigación y sanción que correspondan¹.

¿Quién puede ser víctima de acoso sexual?

Existen factores que pueden generar mayor riesgo de sufrir acoso sexual, como el hecho de ser una mujer económicamente dependiente, soltera, divorciada, con estatus de inmigrante, o joven. Si bien los estudios señalan que las mujeres son el principal objeto de acoso sexual, también los hombres pueden serlo.

¿Quién puede acosar?

El acoso puede provenir de directivos/as o empleados/as con jerarquía, propietarios/as, clientes, proveedores o compañeros/as de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres.

¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?

Para las víctimas:

¹ Toda queja o denuncia se tramita de manera confidencial. Durante la investigación NO se debe exponer a quien reporta un caso de hostigamiento a situaciones de revictimización, como declarar más de una vez, cuestionamientos a su conducta o vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros.

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, pudiendo desencadenar en comportamientos suicidas.
- Baja productividad en el trabajo. Aumento de la accidentabilidad

Para los empleadores:

- Posible disminución de la productividad en la fuerza laboral:
 - Tensiones en el equipo de trabajo
 - Desmotivación
 - Ausentismo laboral
- Alta rotación del personal de trabajo.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Dificultad para llenar las vacantes en lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.

Para la sociedad

- Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, la violencia laboral, la discriminación en el empleo, así como la segregación ocupacional.
- Gastos en procesos legales y penales.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos tradicionalmente dominados por los hombres, de alto nivel y buenos salarios, ya que se crean ambientes hostiles y violentos

4. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL SEXUAL

El hostigamiento sexual laboral es una limitación a la igualdad de oportunidades y una vulneración a los derechos fundamentales de las/los trabajadoras/as. La víctima es vulnerada en sus derechos a la dignidad humana, intimidad personal, trabajo en un ambiente seguro, y no discriminación por motivos de género. Mediante la prevención de este tipo de violencia en el centro laboral, lograremos un ambiente seguro y saludable en el que todos/as podamos desarrollar nuestro potencial y aportar a la productividad de la empresa. Por ello, no toleramos el hostigamiento sexual en nuestros espacios de trabajo, ni entre nuestros colaboradores.

Para prevenir, identifiquemos el hostigamiento sexual laboral ¿Cómo se manifiesta?

- **Como chantaje sexual:** Cuando un/a empleador/a condiciona el otorgamiento o mantenimiento de beneficios laborales a un/a trabajador/a a cambio de favores sexuales, así como las sanciones por negarse a ello.
- **Como ambiente laboral hostil:** Conductas físicas o verbales de carácter sexual o sexista que puedan crear un clima de intimidación, hostilidad o humillación que afecte las labores de una persona.

Conductas de Hostigamientos Sexual que deben Prevenirse y Sancionarse en el Centro Laboral

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Miradas lascivas.
- Petición de favores sexuales: besos, relaciones sexuales, entre otros.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o sexista.
- Comentarios o gestos de connotación sexual o sexista.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Besar o realizar tocamientos contra la voluntad de otra persona.
- Burlarse de la orientación sexual de alguien.
- Espiar mientras alguien se cambia o está encerrada en un sanitario, entre otros.

Nuestra empresa a través de sus órganos o áreas competentes adoptará medidas específicas destinadas a prevenir, investigar o sancionar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Es tarea de la gerencia y de nuestros colaboradores crear espacios de trabajo seguros. En ese sentido, instamos a todos los trabajadores, y prestadores de servicios a sumarse a la cultura de prevención y sanción del hostigamiento, mediante la adopción de las siguientes medidas específicas:

- Tratar con respeto a todos los colaboradores y/o personas que presten servicios para la Compañía y/o en sus instalaciones, sin perjuicio de su vinculación jurídica con la Compañía.

- Reportar cualquier conducta de hostigamiento sexual, así como cualquier conducta inapropiada o irregular a fin de que sea investigada.
- Cumplir con los lineamientos recogidos en la política de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Asistir a las capacitaciones que programe la empresa en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Cooperar con las investigaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

5. PROCEDIMIENTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Si eres **víctima de hostigamiento sexual laboral**, puedes optar por:

- Presentar una queja o denuncia para que se inicie el procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual laboral.
- Demandar el cese de acto de hostilidad o dar por terminado el contrato de trabajo, exigiendo el pago de una indemnización mediante demanda judicial. Esta opción se habilita cuando quien hostiga es el empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista².

Si eres **testigo de hostigamiento sexual laboral**, puedes: Apoyar, aconsejar y acompañar a la víctima para que realice una queja o denuncie al hostigador. Ofrecer tu testimonio cuando la víctima reporte el caso o denuncie al hostigador/a.

- a. Si un colaborador sospecha de una situación de hostigamiento sexual y/o considera que ha sido víctima de la misma³, debe comunicar los hechos directamente al área de Recursos Humanos o de los canales de reporte⁴, a fin de iniciar un procedimiento de investigación.
- b. El reporte podrá presentarse en cualquier momento, sea de manera oral o escrita. Mientras más pronto sea presentada, mayores serán las posibilidades de aclarar, investigar y resolver el caso.
- c. De determinarse que se ha configurado un caso de hostigamiento sexual, se podrán imponer sanciones de acuerdo con las circunstancias específicas del caso y la vinculación jurídica que la empresa mantenga con las personas involucradas.

² Para casos de cese de acto de hostilidad es importante remitirse al artículo 26 del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, y los artículos 30 y 35 de la Ley de Producto y Competitividad Laboral.

³ Si consideras que el reportar un caso de hostigamiento sexual podría exponerte a alguna situación peligrosa o hacerlo objeto a represalias por parte de la persona denunciada, pedimos que, por favor, nos informes de ello para tomar las medidas de protección correspondientes.

⁴ Los colaboradores pueden reportar cualquier acto de hostigamiento sexual ante su jefe directo o Recursos Humanos o a través de los canales de comunicación de la empresa.



RUC 20454676271

X&F&Y Los Portales S.R.L. pone a disposición de sus empleados y de aquellos individuos que interactúan con X&F&Y Los Portales S.R.L., un canal de comunicación para realizar denuncias o quejas por Hostigamiento Sexual Laboral, en forma confidencial a través del correo hostallosportalesdemarcona@hotmail.com o al teléfono móvil 959055596.

HOSTAL LOS PORTALES

NO ACEPTA EL ACOSO

SEXUAL LABORAL



Si eres víctima o testigo de algún comportamiento por Hostigamiento Sexual Laboral, puedes realizar tu queja o denuncia en forma confidencial a través del correo hostallosportalesdemarcona@hotmail.com o al teléfono móvil 959055596



RUC 20454676271