

# **POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La presente política se presenta en el marco de la implementación de medidas que enfatizan la promoción de la igualdad de derechos, así como el respeto por la dignidad de la persona, promoviendo entre los colaboradores un ambiente de armonía y respeto.

Franky y Ricky en adelante (la empresa) no permite comportamientos incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico, que sean desde el punto de vista sexual coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores, dentro de las instalaciones de la empresa o los servicios que presta.

De esta manera, a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la empresa se compromete a tomar las medidas de prevención y sanción pertinente al colaborador que sea denunciado por un acto de hostigamiento sexual.

## **OBJETIVO**

La presente política tiene el objetivo de crear un mecanismo eficaz para la prevención y prohibición del hostigamiento sexual así como un procedimiento de intervención y sanción para los casos existentes, garantizando el bienestar y protección de los trabajadores.

## **ALCANCE**

La presente Política es aplicable a todos los trabajadores de Franky y Ricky S.A.

## **DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- ❖ Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.
- ❖ Ley N° 29430 Ley que Modifica la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.
- ❖ Reglamento de la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.
- ❖ Resolución Viceministerial N° 005 - 2017 MTPE/2. “Guía práctica de para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo Sector Público y Privado”.

## **DEFICIONES**

- ❖ **Hostigador:** Toda persona varón o mujer que realice acto de Hostigamiento Sexual.
- ❖ **Hostigado:** Toda persona varón o mujer que es víctima de Hostigamiento Sexual.
- ❖ **Hostigamiento Sexual:** Se entiende por hostigamiento Sexual:

Una conducta física o verbal de carácter sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de una u otras personas, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

En acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Promesa implícita o expresa a la víctima de trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas previamente.
- Solicitud de fotografías, audios y/o vídeos de contenido inapropiado, así como comunicaciones inapropiadas vía redes sociales.

Franky y Ricky S.A. garantiza, el respeto de la dignidad de persona y el derecho a la igualdad de género. En este sentido, rechaza las conductas que atenten contra ello.

## **LINEAMIENTOS GENERALES**

Franky y Ricky S.A. no tolera ninguna situación de hostigamiento sexual, comprometiéndose a tomar las medidas de prevención y sanción correspondiente.

### **❖ Ámbito de Aplicación**

El ámbito de aplicación de este Reglamento implica aquellos actos llevado a cabo tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa.

### **❖ Medidas de Prevención**

Con la finalidad de informar a todos los colaboradores, sobre temas relacionados a Hostigamiento Sexual, la empresa realizará programas de difusión y sensibilización sobre la prevención del Hostigamiento Sexual y/o denuncia de darse el caso.

### **❖ Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (En adelante “El Comité”) es el órgano competente para recibir denuncias, investigar y sancionar primera instancia el hostigamiento sexual.

El comité se encuentra conformado por:

- (2) Representantes de los Trabajadores
- (2) Representantes de la empresa

El Comité se constituirá por elecciones generales y podrá ejercer sus funciones de manera independiente con sus cuatro miembros.

Dentro de sus funciones recibirá las quejas y denuncias de las víctimas, dictará medidas de protección, investigará, emitirá recomendaciones de sanción y otras medidas.

### **❖ Denuncia por Hostigamiento Sexual**

Las denuncias podrán presentarse de manera verbal, escrita y/o virtual, utilizando cualquiera de los canales establecidos por la empresa: Buzón de Sugerencias, Formato de Atención de Quejas y Reclamos de los trabajadores, de manera virtual a través del formulario de Seguimientos de Reclamos y Sugerencias de los trabajadores o directamente con cualquiera de los integrantes del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.

La denuncia deberá contener los siguientes requisitos como mínimo:

- Identificación del Denunciante
- Identificación del denunciado
- Hechos: Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual.
- Pruebas de acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios.
- Declaración jurada de veracidad

## ❖ De las Pruebas

La presunta víctima del hostigamiento sexual o los testigos, deberán ser quienes presenten las pruebas para verificar que, efectivamente, el acto aludido ocurrió. Son admitidos los siguientes medios probatorios:

- Declaración de Testigos
- Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser documentos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, y demás elementos que contengan o representen algún hecho vinculado de los actos de hostigamiento sexual.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas, análisis biológicos, entre otros, siempre que la apreciación de los hechos controvertidos lo requiera.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos de hostigamiento sexual.

## ❖ Traslado de Denuncia y Presentación de Descargos

Recibida la denuncia por el Comité la analizará y correrá traslado de la misma al denunciado dentro de los tres (03) días hábiles. El comité cuenta con la potestad antes de notificar al denunciado, de convocar al denunciante para esclarecer los hechos o los medios probatorios.

El denunciado deberá presentar sus descargos por escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la denuncia, los cuales deben contener la exposición de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas que correspondan.

## ❖ Medidas Cautelares

El Comité puede ordenar, cautelarmente:

- Separación preventiva del denunciado por hostigamiento sexual.
- Rotación de la víctima
- Impedimento de acercarse a la víctima
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.
- Investigación

Una vez recibidos los descargos del denunciado, el Comité deberá investigar los hechos y analizar las pruebas presentadas en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. De manera excepcional, por circunstancias especiales del caso, el Comité puede ampliar el plazo por un máximo de cinco (5) días hábiles adicionales.

Todos los medios probatorios presentados por ambas partes deberán ser analizados durante plazo de investigación, así como aquellos de oficio que se consideren pertinentes. El Comité podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que el denunciante esté de acuerdo con ello.

## ❖ Resolución de Primera Instancia

El Comité emitirá la resolución en primera instancia, declarando fundada o infundada la denuncia por hostigamiento sexual o violencia de género. De ser fundada, determinará la sanción correspondiente para el hostigador.

## ❖ Apelación

Una vez notificada la resolución del Comité, se podrá interponer un recurso de apelación ante el Comité de Apelación que estará a cargo del Gerente de Operaciones y RRHH, dentro de los siete (07) días hábiles siguientes de notificada, elevándose los actuados dentro de los dos días hábiles siguientes a la interposición del recurso.

❖ **Audiencia Oral**

Una vez recibida la apelación el Comité de Apelación podrá citar a ambas partes a una audiencia oral.

❖ **Resolución de Segunda Instancia**

El Comité resolverá en segunda y última instancia.

❖ **Sobre el Expediente Administrativo**

El expediente administrativo contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, los actos, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva.

❖ **Garantías del Procedimiento**

Los órganos competentes deberán, durante la tramitación de la denuncia generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- **Confidencialidad:** Todos los actos y documentos relacionas con la denuncia tienen carácter reservado.
- **Protección al Denunciante:** Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el denunciante tendrá acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el Comité.
- **Protección al Testigo:** De ser testigo, se adoptarán las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral, como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los hechos.

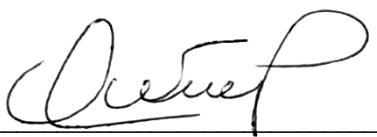
❖ **Falsa Denuncia**

La empresa se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, de conformidad con las normas legales pertinentes, con o sin solicitud de sanción. Ello no se contrapone al derecho de quien haya sido falsamente acusado, de tomar las medidas legales que estime convenientes.

❖ **Registro**

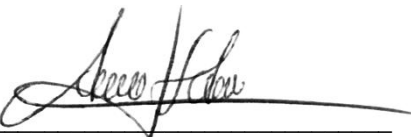
Todas las denuncias recibidas, gestionadas y resueltas deben ser consolidadas en el registro que estará a cargo de la Asistente Social.

Arequipa, Enero 2020.



---

**Oliver Núñez Paz**  
Gerente General



---

**Abraham Carrasco Castro**  
Gerente de Operaciones y RR.HH.