



POLÍTICA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

BOXER SECURITY S.A.

1. ANTECEDENTES

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, destacada en la Política de Igualdad de Género de Boxer Security SA, impulsada con énfasis en la lucha contra el Hostigamiento Sexual a través de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable a todos los trabajadores independientemente de su jerarquía y practicantes; asimismo, se aplicará integralmente sin excepción a los servicios tercerizados, concesionarios, visitantes, usuarios, clientes. En relación a las medidas generales de prevención y en relación a las medidas generales de atención de las quejas y denuncias, la que se efectuará a través de un procedimiento que concluye con la sanción respectiva.

Cabe precisar que no solo se aplica a los citados en el párrafo precedente sino, abarca a cualquier a otra persona vinculada con el ámbito laboral.

Finalmente, las medidas de protección no solo alcanzan a la víctima sino a los testigos.

3. OBJETIVO

Normar los procedimientos de actuación, así como las competencias y responsabilidades de los directivos, jefaturas y trabajadores, para la aplicación de los mecanismos de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual; con el propósito de promover una cultura de igualdad y no discriminación, garantizando el bienestar y protección de las personas.

Promover una sistemática y activa divulgación de forma escrita y oral de la Ley.

Con el fin de promover una conducta respetuosa, objetiva, digna que permita mantener en todo momento un ambiente laboral exento de cualquier tipo de acoso, desigualdad y discriminación.

Si se toma conocimiento por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, dará inicio al procedimiento de hostigamiento sexual de oficio, sin que medie denuncia o queja.

4. GLOSARIO

- **Ambiente hostil:** Conductas físicas o verbales que puedan crear un clima de discriminación, intimidación o humillación. Uno en el cual un empleado no se siente cómodo realizando sus tareas debido a las acciones de sus compañeros o empleador.
- **Chantaje sexual:** Es un tipo de hostigamiento sexual mediante el cual el/la hostigador/a amenaza a su víctima y la condiciona para que atienda sus reclamos de naturaleza sexual, bajo la promesa de experimentar una mejora laboral o académica o la amenaza de sufrir un daño respecto de sus condiciones y expectativas en el trabajo o los estudios.
- **Queja o Denuncia:** Manifestación formal y voluntaria del sujeto que es víctima de cualquier tipo de hostigamiento sexual; con el propósito de que se inicien las investigaciones correspondientes. Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento de forma verbal o escrita, pueden ser hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual o acoso sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, sin importar la reiterancia de la misma, que puede crear un ambiente hostil o humillante, o que puede afectar su actividad o situación laboral. También puede ocurrir entre trabajadores que se encuentren destacados en una empresa con la cual no tienen vínculo contractual directo. Asimismo, puede cometerse entre trabajadores que prestan servicios en un mismo espacio físico, pero cuyo empleador es distinto.
- **Clima organizacional:** Conjunto de condiciones presentes en el espacio laboral que influyen en las relaciones interpersonales entre los miembros de la empresa. También es conocido como clima organizacional o ambiente organizacional.
- **Relaciones interpersonales:** Es la capacidad que tiene una o más personas de socializar entre ellos en diversas circunstancias y situaciones.
- **Contratista:** Persona o entidad que por contrato ejecuta una obra material o está encargada de proporcionar un servicio directamente.

- **Usuario:** Persona o empresa que tiene el derecho de usar de una cosa ajena con unas limitaciones determinadas, y BOXER SECURITY brinda servicio de intermediación laboral y destaca personal.
- **Hostigado:** Persona quien es víctima del hostigador, independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- **Hostigador:** Es quien realiza la conducta o comportamiento de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima; independiente de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- **Víctima:** Puede ser un hombre o mujer de cualquier edad.

5. POLÍTICA GENERAL

Se enfatizará la implementación de un conjunto de actividades orientadas a la prevención e intervención ante los casos de hostigamiento sexual, siendo que esta se realice dentro de las instalaciones de la empresa o en las actividades organizadas por esta, incluso las que se realicen fuera de sus instalaciones.

5.1. Medidas generales de prevención del hostigamiento sexual

- a. Difundir la presente política, así como todas las políticas, reglamentos y códigos en los que esta se basa; con el objetivo de prevenir e intervenir en casos de hostigamiento sexual, a través de los diversos canales de comunicación institucional disponibles, así como los formatos y medios para la presentación de la queja o denuncia.
- b. Desarrollar espacios de concientización y diálogo entre los trabajadores, que promuevan la discusión y generen propuestas para promover la prevención y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo capacitar y sensibilizar a trabajadores sobre las normas y políticas internas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- c. Dar a conocer los mecanismos de recepción de quejas y denuncias, así como los formatos y medios para la presentación de la queja o denuncia.
- d. Informar al Ministerio de Trabajo los casos de Hostigamiento Sexual.
- e. Canales de denuncia a la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual (<https://buzon.grupoboxer.com/acoso.php#f>), de manera escrita en la oficina de recursos humanos en sobre cerrado, dirigido al Jefe de Recursos Humanos o Sub Jefe de Administración de Personal .

5.2. Medidas generales para la atención de las quejas y denuncias presentadas por hostigamiento sexual

- a. **Presentación de la queja o denuncia:** El Comité será la instancia encargada de recibir cualquier queja o denuncia por hostigamiento sexual. En el caso de una denuncia, el agraviado deberá presentar el sustento o medios probatorios.
- b. **Descargos de la denuncia:** El Comité, dentro del plazo, establecido por ley, deberá informar sobre la denuncia al denunciado para que este emita su descargo en un plazo, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.
- c. **Evaluación preliminar:** El Comité, en el plazo de un (1) día hábil de recibido el descargo de parte del denunciado o vencido el plazo para su presentación, derivará el expediente a la instancia competente para el inicio del procedimiento correspondiente.
- d. **Aplicación del concepto de Tutela Diferenciada:** La instancia competente, dentro de su actuación procesal, podrá:
 - En el caso de una queja, abrir la investigación y realizar las actuaciones necesarias a fin de recabar los medios probatorios pertinentes.
 - En el caso de una denuncia, recoger las pruebas que el agraviado haya podido recabar realizar la valoración de las mismas.
- e. **Confidencialidad y cuidado en el tratamiento de la queja o denuncia:** se mantendrá la reserva y confidencialidad de los hechos y de la persona que realice la queja o denuncia, así como del denunciado o supuesto hostigador.
- f. **Separación preventiva y medida cautelares.**
- g. **El comité es la instancia competente en la evaluación de cada caso,** podrá adoptar medidas cautelares, así como la solicitud de separación preventiva conforme a ley.
- h. **Procedimiento administrativo disciplinario:** el procedimiento administrativo disciplinario y las sanciones correspondientes dependerán, en cada caso, de la condición de el/la presunto(a) hostigador(a), de acuerdo con el RIT y de conformidad con las leyes en materia penal. Cabe indicar que el hostigamiento sexual es considerado en el RIT como una falta muy grave. En el caso de que el/la presunto(a) hostigador(a) sea miembro de un servicio tercerizado, concesionario o visitante, la persona agredida podrá

iniciar las acciones legales que el Decreto Legislativo N° 1410 estipula. En caso de que tanto la víctima como el/la hostigador(a) sean trabajadores de la Empresa, y el/la hostigador(a) es personal de dirección y personal de confianza, la víctima podrá optar, mediante carta a la Jefatura de Recursos Humanos por exigir el cese de hostilidad e iniciar un proceso administrativo disciplinario o dar por concluido el contrato de trabajo y requerir el pago de la indemnización correspondiente; para ello, el comité deberá concluir que efectivamente existió hostigamiento sexual. Por otro lado, independientemente de la categoría o cargo de el/la hostigador(a), si la instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima podrá exigir el cese de hostilidad o el pago de la indemnización correspondiente.

- i. Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo a favor de la víctima.
- j. Si durante el desarrollo del procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, advertimos la comisión de un hecho delictivo, deberemos comunicarlo al Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de conocido el hecho. En el caso del hostigamiento sexual laboral dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación del/de la empleador/a de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.
- k. **Con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual**, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan.

EDUARDO GAVIRIA RAYMOND
GERENCIA GENERAL