

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## Sodexo Perú S.A.C.

### I. Antecedentes

Sodexo Perú S.A.C. (en adelante, Sodexo), es una empresa comprometida en promover ambientes de trabajo saludables y seguros para todos(as) sus colaboradores(as), velando permanentemente por la integridad física, psíquica y moral de cada miembro de la organización. En ese orden de ideas, resulta fundamental establecer una política que ponga fin a cualquier tipo de abuso y/o violencia de connotación sexual o sexista que afecte, vulnere o pudiera afectar los derechos de nuestros (as) colaboradores(as).

### II. Objetivo

Este documento tiene por objeto proteger el derecho de todo colaborador (a) a un ambiente laboral seguro y libre de acoso – en cualquiera de sus formas y/o modalidades- y garantizar que todo colaborador (a) sea tratado, con el mismo respeto dentro del ámbito laboral con prescindencia de la jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Sodexo es una empresa comprometida con la lucha contra el hostigamiento sexual. En ese sentido, Rechazamos cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual que vulnere o ponga en riesgo la dignidad e integridad de las personas.

### III. Alcance

Esta política aplica a todos(as) los(as) colaboradores(as) de Sodexo, así como a las demás personas cuya relación con Sodexo no está regulada por el derecho laboral tales como la prestación/locación de servicios, las modalidades formativas, entre otras. Este alcance también incluye a las poblaciones vulnerables, como: las personas LGBTIQ+, las personas con discapacidad, las mujeres, entre otras, al momento de presentar su denuncia.

### IV. Definiciones:

**Hostigador:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.

**Hostigado:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

**Hostigamiento sexual:** es una forma de violencia de género que se produce cuando una persona incurre en conductas de naturaleza sexual o sexista no deseadas por la persona contra la cual se dirige este comportamiento. Este tipo de violencia puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o, inclusive, afectar la situación laboral, formativa o de la persona hostigada.

## V. Pautas para identificar casos de hostigamiento sexual

### 5.1. ¿Cuándo se produce un caso de hostigamiento sexual?

- Se produce un acto de carácter o connotación sexual o sexista no deseada o no consentida por la persona contra la que se dirige la acción.

**¿Qué es el consentimiento?** Si una persona manifiesta que acepta tu invitación, comentario, conducta o chiste, te está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no lo hace, no necesita ser explícita: retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio, significa que la persona está incómoda con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento.

Si tienes dudas, es mejor que no procedas con esa conducta o le preguntes directamente a la persona si puedes hacerlo. También es importante tener en cuenta que el consentimiento no es permanente: puede darse y retirarse en cualquier momento y esto se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las personas.

- Cabe advertir que el hostigamiento no solo puede manifestarse mediante conducta físicas directas, sino que también puede presentarse a través de conductas más "sutiles" como miradas, comentarios, chistes, entre otros.
- No se requiere de un rechazo explícito para ser denunciado: no se requiere demostrar que ha habido un rechazo explícito. ¿Por qué? Debido a que las víctimas de hostigamiento sexual pueden tener miedo de las represalias.
- No se requiere para la configuración de un caso de hostigamiento sexual que los actos de naturaleza sexual o sexista no deseados sean de naturaleza reiterada.

### 5.2. ¿Cómo se puede manifestar el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante cualquiera de las siguientes maneras:

- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima.

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos o correos electrónicos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo; bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por las víctimas tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas de manera precedente.
- Bromas sexistas o de connotación sexual acerca de la forma en la que una persona se viste, gesticula, habla, camina o todo símil que sea referente a la expresión de género.
- Preguntas referentes a la información personal sobre los cuerpos de las personas de manera íntima.
- Asunciones de que una persona es más propensa a aceptar propuestas de connotación sexual por su orientación sexual.

Esta lista solo tiene por objeto ejemplificar las conductas que califican como hostigamiento sexual. Por consiguiente, no debe ser entendida como lista cerrada.

Calificará como hostigamiento sexual toda conducta que se ajusta a la definición indicada en la legislación laboral vigente.

### **5.3. ¿En qué situaciones pueden producirse casos de hostigamiento sexual?**

Los actos de hostigamiento sexual pueden producirse en cualquier situación relacionada con el trabajo, incluyendo:

- En el trabajo (ya sea en las instalaciones de Sodexo, en las instalaciones del cliente o en algún otro lugar de trabajo).
- Durante viajes de negocios.
- Por teléfono, Internet u otras formas de medios de comunicación.
- En un evento o reunión social de trabajo (incluidos eventos sociales con compañeros (as) de trabajo y/o eventos con clientes o patrocinados por ellos).
- En un evento de capacitación (incluida la capacitación en un centro de capacitación externo).
- En un evento corporativo (organizado o no por nuestra empresa), como una conferencia de la industria a la que asistirá como representante de nuestra empresa.

- En un evento organizado personalmente por los (as) trabajadores (as) de nuestra empresa, clientes, socios o proveedores de ecosistemas o contratistas.

#### 5.4. ¿Qué actos no califican como hostigamiento sexual?

No es posible determinar de antemano una lista de comportamientos que no califican como hostigamiento sexual, pues es importante analizar el contexto en cada caso para determinar si efectivamente estamos frente a una situación de hostigamiento sexual.

Sin embargo, para fines referenciales, hemos elaborado la siguiente lista con situaciones abstractas que, de cara a los elementos característicos del hostigamiento sexual, no califican como tal:

- La entrega de resultados de la evaluación de desempeño (aún cuando los resultados de la evaluación no sean los esperados por el (la) colaborador (a), siempre que estos resultados son comunicados de manera respetuosa, esta situación no calificará como hostigamiento sexual.
- La discusión de ideas en el marco de un proyecto, siempre que esta discusión se lleve a cabo con respeto y educación.
- La adopción de medidas de sanción frente a la comisión de una falta o comportamiento inadecuado por parte de un (a) colaborador (a).
- Cualquier acto de amistad o camaradería adecuado para el centro de trabajo, entre los (as) colaboradores (as) siempre que este se realice con el consentimiento de las partes involucradas.

#### 5.5. ¿Cuáles son los canales de denuncia de actos de acoso sexual implementados por la empresa?

Si un (a) colaborador (a) sospecha de una situación de hostigamiento sexual y/o considera que ha sido víctima de hostigamiento sexual, existen varias formas de denunciar:

- Una de ellas es mediante nuestro canal de denuncias “Speak Up”, es un canal de comunicación: **directo, anónimo y confidencial**. Puedes acceder a través de una **página web** o una llamada **telefónica gratuita**:

[www.speakup.es.sodexo.com](http://www.speakup.es.sodexo.com)

Vía telefónica gratuita: 0800 78410

- Presentar una queja a su jefe directo o ante Recursos Humanos: La queja formal podrá presentarse en cualquier momento, sea de manera verbal o escrita.
- Si la queja es presentada de forma escrita, Sodexo pone a disposición de los (as) colaboradores (as) el **Anexo A - Formato de Denuncia**.
- Si se presenta una queja verbal, el encargado de Recursos Humanos solicitará una reunión con el/la denunciante, a fin de completar la información que corresponda en el Anexo A de la presente Política.

Para más información sobre el hostigamiento sexual, puede revisar el Anexo B de esta política sobre mitos y verdades del hostigamiento sexual.

## **VI. Pautas aplicables al procedimiento de investigación de denuncia**

La Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual establece el procedimiento, las etapas, plazos y las sanciones disciplinarias aplicables, tal y como detallamos a continuación:

### **A) Etapas y Plazos**

1. **Interposición de la denuncia.**- las denuncias deben ser presentadas por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos (o quien haga sus veces) o el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual (o el delegado) o ante cualquiera de los canales de denuncia previamente consignados en esta Política o ante el jefe directo de la víctima. En cualquiera de estos últimos tres casos la parte emplazada deberá poner en conocimiento del área de RR.HH la denuncia recibida en un plazo de 1 día.

El/ la denunciante deberá presentar en ese momento a la empresa los medios probatorios con los que cuente.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras: Declaración de testigos (la empresa garantizará a los testigos ofrecidos por las partes, medidas de protección personales y laborales entre otras); documentos públicos o privados; grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros; pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos entre otros; cualquier otro medio probatorio idóneo.

2. **Traslado de la denuncia.**- Se trasladará la denuncia al Comité o al Delegado dentro del plazo de 01 día hábil. La empresa pone a disposición del denunciante los canales de atención médica y/o psicológica correspondientes.
3. **Medidas cautelares.**- con la finalidad de asegurar la eficacia de la decisión final y la protección a la víctima del hostigamiento, Recursos Humanos adoptará las medidas de protección pertinentes: suspensión del denunciado, rotación de denunciado, impedimento de acercarse a la víctima, entre otras; contando para ello con el plazo de 03 días hábiles desde la presentación de la queja.
4. **Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre recepción de Queja.**- Recursos humanos informa al MTPE sobre la recepción de una queja y las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, contando para ello con un plazo de 06 días hábiles desde la presentación de la queja.
5. **Investigación e Informe.**- El Comité o Delegado investiga y elabora un informe con los resultados de la investigación dentro de un plazo de 15 días. En la investigación se emplaza al denunciado para que presente descargos, contando para ello con el plazo de días desde que el Comité recibe la denuncia. Luego, el Comité enviará su informe a Recursos Humanos en el plazo de 01 día hábil.

Para la elaboración del informe final, el Comité se compromete a valorar los medios probatorios aportados de manera objetiva y sin incurrir en estereotipo de género. Para ello, el Comité cumplirá con las siguientes pautas:

- i. El Comité no valorará los medios probatorios que tengan por objeto cuestionar o poner en tela de juicio la vida privada del denunciante.

El Comité se compromete a seguir los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la República en el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 (ausencia de incredulidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación) al momento de evaluar la declaración de la víctima de actos de hostigamiento sexual. Ello a efectos de evitar sesgos que pudieran comprometer el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual.

6. **Decisión final**.- luego de realizadas las investigaciones, Recursos Humanos adoptará una decisión final en relación a la denuncia, la misma que será puesta en conocimiento de la presunta víctima y el presunto hostigador, contando para ello con el plazo de 10 días hábiles.
7. **Reserva y confidencialidad**.- La empresa, la presunta víctima y el presunto hostigador, y los testigos (en los hubiera) deberán guardar reserva y confidencialidad absoluta en relación al procedimiento interno. Cualquier infidencia será sancionada.
8. **Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre medidas adoptadas**.- es obligación de la empresa informar al MTPE sobre la decisión final adoptada por la empresa, contando para ello con un plazo 06 días hábiles desde su adopción.

## B. Sanciones Disciplinarias

En caso la empresa determine la existencia de un acto de hostigamiento por parte de unos de sus trabajadores por parte de unos de sus trabajadores, las sanciones a ser impuestas al hostigador, podrán ser: amonestación verbal o escrita, suspensión o Despido.

Se sancionará a las personas que presenten denuncias de mala fe (por ejemplo, falseando hechos o documentos) con el deliberado propósito de afectar a una persona inocente.

Adicionalmente, si el hostigador no mantuviera un vínculo laboral directo con Sodexo, podrá adoptar las siguientes acciones:

### - **Beneficiarios de Modalidades Formativas/Colaboradores**

Si el practicante incurrió en actos de hostigamiento sexual, la Compañía podría imponer las siguientes sanciones:

Amonestación escrita

Suspensión sin goce de haber

Despido o conclusión anticipada del convenio de formación.

- **Personal desplazado**

Se solicitará al empleador directo del trabajador desplazado que tome medidas correctivas de acuerdo a gravedad del caso. Para ello, se pondrá a disposición del empleador directo la información recabada en la investigación.

- **Prestador de Servicios con un Contrato Civil o Comercial**

Dependiendo de la gravedad de los hechos verificados, se analizará la continuidad del prestador de servicios/proveedor/cliente, etc.

\*Véase los artículos 54° al 57° señalado expresamente en el Título XIV del Reglamento Interno de Trabajo de Sodexo\*.

**VII. Pautas aplicables en caso la parte denunciante y/o denunciada preste servicios para una empresa de intermediación o tercerización**

En caso se viera involucrado en un caso de hostigamiento sexual el personal desplazado se aplicarán las siguientes pautas especiales, las cuales complementarán el procedimiento de investigación detallado precedentemente:

- **Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima trabaja para la Compañía**

La Compañía recibirá la denuncia formulada y en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la queja, informará sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

De acuerdo a la legislación vigente, Sodexo llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emitirá el informe correspondiente, el mismo que deberá ser puesto a disposición de la empresa intermediadora o tercerizadora, para que, como entidad empleadora, tome las medidas de sanción correspondientes.

- **Cuando el presunto hostigador labore para Sodexo y la presunta víctima trabaja para una empresa de intermediación o tercerización de servicios**

Sodexo recibirá la denuncia formulada y en un plazo de un (1) día hábil desde la recepción de la queja, informará sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Sodexo llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y al área de Recursos Humanos, de acuerdo a pautas indicadas en esta política.

- **Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro con ocasión del servicio que prestan a Sodexo**



La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Sodexo. En este último caso, La Compañía trasladará la queja a la empresa tercerizadora o intermediadora en un plazo de 1 día hábil de recibida.

El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de las coordinaciones que eventualmente puedan sostener Sodexo y la empresa tercerizadora o intermediadora.

#### **VIII. Medidas de prevención y difusión**

Entre las medidas de prevención y difusión adoptadas por Sodexo se encuentran las siguientes:

- a. Comunicar a todo el personal sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b. Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la empresa tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- c. Colocar en lugares visibles de la empresa información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- d. Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- e. Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

Lima, 06 de junio de 2024







#### IV. PRUEBAS<sup>2</sup>

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Documentos públicos o privados | <input type="checkbox"/> Mensajes de texto o WhatsApp |
| <input type="checkbox"/> Declaración de testigo(s)      | <input type="checkbox"/> Fotografías                  |
| <input type="checkbox"/> Grabaciones                    | <input type="checkbox"/> Pericias                     |
| <input type="checkbox"/> Correos electrónicos           | <input type="checkbox"/> Otros: _____                 |

Las pruebas deben ser adjuntadas a la presente queja/denuncia.

**En caso de presentar testigos:** La Compañía garantizará a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

#### V. MEDIDAS CAUTELARES

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

- Rotación del presunto/presunta hostigador /hostigadora
- Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora
- Rotación del puesto de trabajo.
- Impedimento de acercamiento y/o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima
- Otras (especificar): \_\_\_\_\_

Decko le recuerda que usted puede solicitar ante la Recursos Humanos la variación o ampliación de la medida de protección otorgada, siempre y cuando sea razonable, proporcional y beneficiosa.

<b>Fecha:</b>		<b>Firma del denunciante:</b>	
---------------	--	-------------------------------	--

<sup>2</sup> Las pericias pueden ser Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafo técnicas

## **ANEXO B**

### **MITOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

#### **MITO 1: SON POCOS LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERÚ**

**REALIDAD:** El hostigamiento sexual es un problema muy común en el Perú. De acuerdo a la encuesta realizada por Datum en 2018, el 14% de las mujeres en Perú declara haber sido acosada en el trabajo al menos en una oportunidad.

#### **MITO 2: LA VICTIMA PROVOCÓ AL HOSTIGADOR CON SUS GESTOS O FORMA DE VESTIR**

**REALIDAD:** Todas las personas merecen respeto independientemente de su vestimenta o gestos. Sostener lo contrario supone culpar a la víctima por los actos de hostigamiento sexual que sufre, cuando en realidad el único culpable es el acosador.

#### **MITO 3: LA COMPAÑÍA NO PUEDE SANCIONAR A UN TRABAJADOR POR HACER SIMPLEMENTE COMENTARIOS O POR MIRAR DE DETERMINADA MANERA A OTRO TRABAJADOR**

**REALIDAD:** Las empresas pueden sancionar a sus trabajadores por cualquier tipo de acto que tenga una connotación sexual e incomode o cree un ambiente hostil para otra persona, aun cuando estos actos sean "miradas" o "comentarios".

#### **MITO 4: LOS HOMBRES NO PUEDEN EVITAR INCURRIR EN ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**REALIDAD:** Esta visión de los hombres responde a creencias estereotipadas sobre su naturaleza y comportamiento. No pueden justificarse actos de hostigamiento sexual bajo estas creencias. Es deber de todos nosotros tomar las acciones necesarias para eliminar este tipo de creencias del centro de trabajo.

#### **MITO 5: SOLO LAS MUJERES JÓVENES PUEDEN SER OBJETO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**REALIDAD:** Cualquier persona puede ser acosada, al margen de su edad, aspecto, sexo o cualquier otra característica. Pensar que solo determinado grupo puede ser víctima de hostigamiento sexual genera un ambiente de desprotección para el resto de las personas.