

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Empresa JEVIL S.A.C. tiene como principal propósito determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad de esta, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima cumpliendo con el debido proceso. Para ello todos nuestros colaboradores, contratistas, terceras partes, y externos tienen en conocimiento lo siguiente:

- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, estableciéndose como contrario a ella el acoso sexual.

Con el objeto de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los colaboradores, la organización se compromete con el siguiente procedimiento de denuncia o reclamo por parte de la persona afectada y de las medidas que el empleador deberá tomar en cada caso:

- El trabajador puede realizar su denuncia en forma verbal o escrita ante el Coordinador de Contabilidad responsable del Proceso de Recursos Humanos. En caso que la denuncia sea contra el Responsable del Proceso de Recursos Humanos, ésta deberá interponerse ante la autoridad inmediatamente superior.
- Procedimiento Contra el Hostigamiento Sexual

La denuncia propiamente, deberá realizarse por escrito acompañada de los medios probatorios idóneos que produzcan certeza ante las investigaciones del proceso contra el hostigamiento sexual, éstos podrán ser presentados en las fechas indicadas o en caso extremo hasta antes que se emita la resolución final. Ambas partes – entiéndase al supuesto denunciante y al denunciado – podrán presentar los siguientes medios probatorios:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que permita crear en la autoridad encargada de la investigación correspondiente un grado de certeza idóneo para pronunciarse al respecto.
- A pedido de la persona supuestamente hostigada sexualmente podrá realizarse una confrontación entre las partes.
- La Empresa JEVIL S.A.C. a través del Coordinador de Contabilidad o la autoridad de mayor jerarquía podrá dictar las medidas preventivas durante el tiempo que dure el procedimiento.
- Durante el proceso, La Empresa JEVIL S.A.C. garantiza la protección personal y laboral de los testigos ofrecidos por las partes, con la finalidad de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.
- En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, la empresa en función a su facultad directriz determinará la sanción que considere pertinente tomando en cuenta la gravedad de los hechos acreditados, las que podrán ser: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión o despido.
- Para todo lo no previsto en el procedimiento precedentemente será de aplicación lo dispuesto en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento.
- Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiteración y la concurrencia de las citadas manifestaciones.
- La severidad de la conducta hostilizador dependerá del número de incidentes; así como, de la intensidad de cada uno de ellos. Teniendo en cuenta que atendiendo a la gravedad de los hechos el hostigamiento sexual puede configurarse por un solo acto.
- No es determinante la reiteración para acreditar el acto de hostigamiento sexual.
- Queda totalmente prohibido las insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, insistencias para tener encuentros dentro o fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.



GERENTE GENERAL
EMPRESA JEVIL SAC

Huancayo, 01 de marzo del 2024.

"Cualquier copia o reproducción total o parcial de este documento sin autorización del Coordinador SIG constituye una COPIANO CONTROLADA"

