

Vigencia: 25/10/2019

Versión: 01

Elaborado por: Dirección Legal y de Cumplimiento

Revisado por: Dirección Corporativa de Relaciones Laborales y Business Partner

Aprobado por: Vicepresidencia Corporativa de Recursos Humanos

POLÍTICA CORPORATIVA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Objetivo

Ofrecemos a nuestros colaboradores un ambiente de respeto y confianza, libre de hostigamiento, donde puedan desarrollarse profesionalmente y se vivan nuestros Compromisos Éticos. Por eso prevenimos y tomamos acción frente al hostigamiento sexual.

La Política Corporativa de Prevención del Hostigamiento Sexual proporciona a nuestros colaboradores pautas sencillas para identificar y reportar cualquier acto de hostigamiento sexual. La misma recoge el estándar mínimo de comportamiento que se espera de todos nuestros colaboradores. En caso alguna de las pautas incluidas en esta política contraviniera lo dispuesto por las leyes locales, la Compañía inaplicará dicha pauta y procederá a aplicar lo señalado en la legislación vigente.

2. Alcance

Esta política se aplica a todos los colaboradores de Alicorp S.A.A y subsidiarias (en adelante “la Compañía”) a nivel corporativo, sin excepciones, incluyendo al personal de dirección y de confianza, así como a las personas que prestan servicios a través de modalidades formativas.

Asimismo, se aplica, en lo que corresponda, a todas las demás personas que presten servicios a través de otras modalidades, de manera directa o indirecta, tales como la locación de servicios o cualquier contrato de subcontratación, sin que ello suponga un elemento que acredite subordinación por parte de nuestra empresa a estas personas.

3. Responsabilidades

Nuestra Compañía, a través de sus órganos o áreas competentes, adoptará medidas específicas destinadas a prevenir, investigar o sancionar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo¹. Es tarea de nuestros colaboradores

¹ Los reportes de hostigamiento serán investigados por el Comité de Ética correspondiente. Específicamente, para el caso de los reportes que denuncien hostigamiento sexual en Perú, el procedimiento de investigación será liderado por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

crear espacios de trabajo seguros. En ese sentido, instamos a todos los trabajadores, beneficiarios de modalidades formativas 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 Compañía en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Cooperar con las investigaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

4. Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se materializa a través de una conducta sexual o sexista no deseada que genera un ambiente hostil, humillante o intimidatorio para la víctima o que puede afectar su actividad o situación laboral o formativa. En el espacio laboral, tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y las mujeres.

4.1 ¿Qué Derechos vulnera el hostigamiento sexual?

El hostigamiento es un tipo de violencia que vulnera los siguientes derechos:

- A la Dignidad Humana
- A la integridad personal
- A la igualdad de trato sin discriminación
- A la libertad sexual.

4.2 ¿Cuáles son los elementos característicos del hostigamiento sexual?

- Se produce un acto de carácter o connotación sexual o sexista. El hostigamiento no solo se trata de una conducta física, puede expresarse a través de otras conductas como miradas, comentarios o chistes.
- Se trata de un acto no deseado o consentido por la víctima (no se requiere que la víctima lo rechace de manera expresa o tácita).
- El sometimiento o el rechazo de una persona a los actos de hostigamiento:
 - o Se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que afecta el acceso, promoción o permanencia de esas personas a la Compañía.
 - o Genera un ambiente hostil, intimidatorio o humillante.

4.3 ¿Qué actos califican como hostigamiento sexual?

El hostigamiento puede manifestarse por medio de cualquiera de las siguientes conductas:

- Agresión física o violación
- Promesa implícita o expresa a la víctima de un 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 sexual no deseada por la víctima, que atente o agravie 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 ofensivos para la víctima.
- Comentarios sexistas, incluyendo humor inapropiado o bromas respecto al sexo o género.
- Comentarios, observaciones o sonidos sexuales o sexualmente sugestivos.
- Entrega de regalos, tarjetas o cartas sexualmente explícitos.
- Contacto físico seriamente inapropiado, por ejemplo, besos, caricias o tocamientos.
- Invitaciones reiteradas a realizar actividades sociales fuera del trabajo que no son deseadas o son rechazadas por quien las recibe. Así como llamadas a horas inapropiadas y seguimiento a la víctima fuera del lugar del trabajo.
- Preguntas sobre aspectos de la vida privada de la víctima con connotación sexual.
- Contacto físico inadecuado, por ejemplo, palmadas, pellizcos, rozamiento o cualquier contacto o sensación inapropiada.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- Cualquier otra de similar naturaleza.

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 ajuste a la definición de hostigamiento sexual provista en esta Política.

4.4 Nuestro compromiso

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que vulnera los derechos fundamentales de las personas involucradas y crea un ambiente de trabajo hostil, situación que contraviene nuestros valores y compromisos éticos. Por ello, no toleramos el hostigamiento sexual en nuestros espacios de trabajo, ni entre nuestros colaboradores.

En ese sentido, implementamos acciones de prevención del hostigamiento sexual y, de reportarse algún caso, nos comprometemos a investigar y tomar las acciones de sanción correspondiente, de acuerdo con lo establecido en la normativa local aplicable, así como en los procedimientos y/o protocolos internos.

5. Reporte

Si un colaborador sospecha de una situación de hostigamiento sexual y/o considera que ha sido víctima de la misma², debe comunicar los hechos directamente al área de Recursos Humanos o de los canales de reporte³ a fin de iniciar un procedimiento de investigación. 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 caso⁴. 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 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.

³ Los colaboradores pueden reportar cualquier acto de hostigamiento sexual ante su Jefe directo o Recursos Humanos (Business Partner y/o Gestor). De igual manera, pueden formular cualquier denuncia en la Línea Ética Alicorp (www.lineaeticaalicorp.com).

⁴ En Perú se aplicará el "Procedimiento de investigación de reporte de hostigamiento sexual" el cual ha sido elaborado de conformidad con las normas en materia de prevención y sanción del hostigamiento.