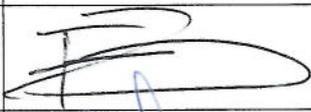
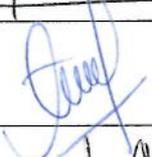
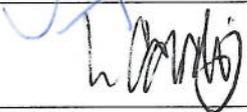


RS-ETI-POL-04

PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

POLÍTICA

Elaborado por:	Micaela Cortés Cabieses Especialista de Responsabilidad Social	
Revisado por:	Víctor Fernández Salcedo Jefe de Procesos Administrativos	
Revisado por:	Talia Rey Miro-Quesada Subgerente de Gestión del Talento	
Aprobado por:	Luis Cardó Soria Gerente General	

Documento	RS-ETI-POL-04
Fecha	05/03/19
Versión	2.0

CONTENIDO

1	OBJETIVO	3
2	ALCANCE	3
3	DOCUMENTOS A CONSULTAR	3
4	INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	4
5	DEFINICIONES	4
6	LINEAMIENTOS	5
6.1.	Prevención del hostigamiento u acoso	6
6.2.	Denuncias ante el acoso	7
6.3.	Sanciones ante el acoso	7
7	CONTROL DE CAMBIOS	8

Documento	RS-ETI-POL-04
Fecha	05/03/19
Versión	2.0

1 Objetivo

Prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual y la violencia de género, con el fin de proveer un entorno seguro basado en la dignidad de los colaboradores.

2 Alcance

El presente documento aplica a todos los colaboradores (staff y docentes) de las empresas del Grupo Educa_d, en los ámbitos administrativos y académicos.

3 Documentos a Consultar

- 3.1. RIT: Reglamento Interno de Trabajo.
- 3.2. Código de Ética.
- 3.3. Procedimiento del Canal de Ética.
- 3.4. Ley N° 29430. Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.5. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.6. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley N°30364
- 3.7. Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que reglamenta la “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”, Ley N° 30364.
- 3.8. Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- 3.9. Decreto Legislativo N°1410

4 Información Complementaria

La violencia de género es una problemática que lamentablemente, va en aumento en nuestro país. En el Perú, 65 de cada 100 mujeres han sufrido de algún tipo de agresión en su vida. Así lo refiere el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018) que arrojó cifras de que en el año 2016, 60,589 mujeres fueron víctimas de maltrato físico, psicológico y sexual; y en el 2017 dicha cifra ascendió a 81,009¹.

Considerando que hay mujeres víctimas de violencia de género que acuden a laborar, es importante que dichas colaboradoras tengan claro que cuentan con derechos laborales que las respaldan y brindan protección.

Adicionalmente, el Perú es el segundo país de América donde las mujeres afirman haber sufrido acoso sexual (41%)². En este sentido, las mujeres peruanas señalan haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo (14%), el centro de estudios (4%), el ámbito social (23%) y en otros lugares (20%).

5 Definiciones

5.1. Acoso u hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona afectada. No se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

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

- 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 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

¹ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Más información en: <https://www.gob.pe/mimp>

² Datum Internacional. 'La Mujer en el Perú - Rol de la mujer en la sociedad'.

Documento	RS-ETI-POL-04
Fecha	05/03/19
Versión	2.0

cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo³.

El hostigamiento sexual no distingue sexo, género ni orientación sexual, y puede darse de manera escrita, verbal o física.

5.2. Violencia contra las mujeres: Cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entiende por violencia contra las mujeres:

- a. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.
- b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- c. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.⁴

6. Lineamientos

1. La empresa mantiene una política de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual y la violencia de género.
2. El hostigamiento sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo constituye un comportamiento inaceptable que no se tolerará ni en nuestras sedes, ni fuera de ellas.
3. El Grupo Educa_d tiene presente que el hostigamiento sexual y la violencia de género puede resultar perjudicial para el bienestar físico y psicológico del colaborador, afectar la moral y perturbar el medio ambiente de trabajo.

³ Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, Ley N° 27942.

⁴ Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Ley N° 30364.

Documento	RS-ETI-POL-04
Fecha	05/03/19
Versión	2.0

6.1. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Todo el personal tiene la responsabilidad de velar para que el lugar de trabajo esté libre de conductas inapropiadas, prohibidas por esta política.
2. Los líderes de la organización tienen la responsabilidad de prevenir el hostigamiento sexual y la violencia de género, corregir aquellos comportamientos que puedan parecer ofensivos, ofrecer un marco de apoyo a las personas que presenten una queja y apoyar al colaborador que ha sido víctima, de considerarlo necesario.
3. El Grupo Educa_d realizará espacios de sensibilización y discusión permanentes con la finalidad de prevenir el hostigamiento sexual y la violencia de género. De esta manera, se fomentará una sana convivencia en la que prevalezca la dignidad y el respeto.
4. Esta política aplica al trato entre colaboradores, así como el trato y relacionamiento que se mantiene con los alumnos de las unidades de negocio del Grupo Educa_d.
5. La relación docente y estudiante está obligatoriamente limitada al contexto de enseñanza aprendizaje, en ese sentido, se prohíben las relaciones extra académicas entre nuestros colaboradores y estudiantes. Los docentes y miembros del staff deben atender a los estudiantes dentro del campus o las sedes, dentro del horario de trabajo, procurando espacios abiertos o que tengan visibilidad.
Si un docente y estudiante mantienen una relación que no se restringe al contexto de enseñanza aprendizaje (familiar, por ejemplo) esta relación deberá ser comunicada a su Coordinador de Carrera.
Si un colaborador mantiene una relación con un alumno ingresante, este no podrá dictar cursos o realizar trámites administrativos relacionados con el alumno, con la finalidad de evitar potenciales conflictos de interés.
Si un colaborador toma conocimiento de la existencia de una relación sentimental entre un docente y un alumno, deberá informarlo de manera obligatoria al Comité de Ética para tomar las medidas correspondientes.
6. Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de informar a sus jefes directos si mantienen relaciones sentimentales con otro colaborador dentro de la empresa. Está prohibido:
 - a. Sostener relaciones sentimentales o de parentesco con colaboradores con quienes exista una relación de subordinación y/o dependencia laboral, para evitar conflictos de interés.
 - b. Sostener relaciones sentimentales o de parentesco con colaboradores que estén dentro del mismo equipo de trabajo (área).
 - c. Sostener relaciones sentimentales con alumnos.

En el caso de que el supuesto “a” y/o “b” ocurra, se evaluará la posibilidad de trasladar de puesto a uno de los colaboradores, con el fin de garantizar su permanencia en la

Documento	RS-ETI-POL-04
Fecha	05/03/19
Versión	2.0

empresa. El solo hecho de mantener una relación sentimental no implicará represalias para ninguno de los colaboradores.

6.2. DENUNCIAS ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Los colaboradores podrán realizar las denuncias si son víctimas o han sido testigos de un acto ante el Canal de Ética (ver Procedimiento del Canal de Ética, DGT-RES-PRO-01).
2. Adicionalmente, los estudiantes de la organización tendrán su propio canal para realizar las denuncias respectivas.
3. Todas las denuncias de hostigamiento sexual y violencia de género que reciba la organización en virtud de la presente política se investigarán inmediatamente con la mayor confidencialidad, rapidez y minuciosidad posible y en conformidad con los requisitos de las leyes aplicables.
4. Se brindará la protección necesaria a las personas que hayan sido objeto de hostigamiento sexual y la violencia de género.

6.3. SANCIONES ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

1. La sanción impuesta en cada caso será determinada por el Comité de Ética. La sanción, según la gravedad de los hechos, puede ser una amonestación, suspensión o despido, según lo indicado en el Reglamento Interno de Trabajo correspondiente y la ley.
2. En el caso de relaciones entre colaboradores y estudiantes, se considerarán faltas muy graves, aún si han sido consentidas.

6.4. APOYO ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Se brindará apoyo a aquellas colaboradoras que han sido víctima de violencia de género, de acuerdo a la legislación nacional en la materia.

7. Control de Cambios

Revisión	Descripción del Cambio
Fecha: 27/09/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. En Documentación a consultar se agregó: Decreto Legislativo N°1410. El cual incluye al contenido audiovisual e imágenes de hostigamiento sexual como delito. 2. En Definición se agregó: Cambio en la definición de acoso u hostigamiento sexual. 3. En Lineamientos generales se agregó: Inclusión del tipo de sanción según la gravedad de los hechos.
Fecha: 14/01/2019	Se modificó el artículo 6.1.5 y se agregó el 6.1.6.