




	POLITICA			
	HOSTILIDAD LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO U OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA FRENTE A LOS TRABAJADORES			
Versión: 01	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-83-001	Inicio de Vigencia	28/10/2020
				Páginas 1/4


# POLÍTICA CONTRA LA HOSTILIDAD LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO U OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA FRENTE A LOS TRABAJADORES

ELABORADO POR:		REVISADO POR:		APROBADO POR:	
ANALISTA DE BIENESTAR SOCORRO NUÑEZ		GERENTE DE GESTIÓN HUMANA IVONNE CHOY		GERENTE GENERAL LAURENT CAVROIS	
JEFE DE CULTURA Y DESARROLLO JORGE CALDERÓN					

	<b>POLITICA</b>						
	<b>HOSTILIDAD LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO U OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA FRENTE A LOS TRABAJADORES</b>						
Versión: 01	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-83-001	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">Inicio de Vigencia</td> <td style="width: 30%;">28/10/2020</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Páginas 2/4</td> </tr> </table>	Inicio de Vigencia	28/10/2020	Páginas 2/4	
Inicio de Vigencia	28/10/2020						
Páginas 2/4							

## INDICE

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DISPOSICIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>4. DOCUMENTOS RELACIONADOS .....</b>	<b>4</b>

	<b>POLITICA</b>						
	<b>HOSTILIDAD LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO U OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA FRENTE A LOS TRABAJADORES</b>						
Versión: 01	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-83-001	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Inicio de Vigencia</td> <td style="width: 50%;">28/10/2020</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Páginas 3/4</td> </tr> </table>	Inicio de Vigencia	28/10/2020	Páginas 3/4	
Inicio de Vigencia	28/10/2020						
Páginas 3/4							

## CONTROL DE CAMBIOS

VER	FECHA	ÁREA SOLICITANTE	CAMBIOS
01	16/10/20	Gestión Humana	Elaboración inicial

### 1. OBJETIVO

El presente documento tiene como objetivo establecer los lineamientos necesarios para prevenir, identificar y sancionar el acoso y hostigamiento sexual además de cualquier otra forma de hostilidad<sup>1</sup>, acoso<sup>2</sup> y violencia<sup>3</sup> laboral del que pueda ser víctima cualquier trabajador o trabajadora, sin distinción alguna, de LIMA EXPRESA en cualquiera de sus sedes operativas y administrativas o en situaciones fuera de las sedes donde involucre personal de Lima Expresa.

LIMA EXPRESA aprueba la presente política con el fin de cumplir y adaptar su normativa interna con lo establecido por la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Además, se nutre de diferentes leyes del marco normativo peruano y políticas corporativas y por ello, amplía el alcance de los señalado en el mencionado decreto supremo, a cualquier tipo de acoso u otras formas de violencia u hostilidad, sexual y no sexual.

### 2. ALCANCE

Aplica a todo el personal independiente, contratistas y subcontratistas contratados por LIMA EXPRESA, y también a las visitas en cualquier locación o sede de la empresa.

### 3. DISPOSICIONES

**3.1 Delegación de Responsabilidades:** El comité de dirección de LIMA EXPRESA designa a la gerencia de GESTIÓN HUMANA como área competente y responsable de velar por el cumplimiento y actualización de esta política. Además, la empresa cuenta con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, Comité de Ética y Canal ético, quienes, de acuerdo a sus roles y competencias, son un soporte fundamental de la presente política. Sin perjuicio de ello, Lima Expresa deposita sobre cada uno de sus empleados la confianza de mantener un rol activo y vigilante, frente a cualquier forma de relación rechazada en la presente política.


#### 3.2 Principios y enfoques

Lima Expresa rescata, para fines de esta política, los principios y enfoques señalados en el artículo 4 y 5 del DS 014-2019-MIMP, respectivamente. De manera adicional a ello, incorpora el Enfoque de Poder. El cual es entendido como una herramienta de análisis que permite evaluar las diferencias de condiciones de poder que existen entre los

<sup>1</sup> Hostilidad: Cualquier acción que vulnere los derechos de los trabajadores o que impacte de manera directa o indirecta a un trabajador en su tranquilidad, libertad, bienestar y seguridad dentro de la empresa.

<sup>2</sup> Acoso: Cualquier acción frente a uno o más trabajadores, de modo consciente o inconsciente, leve o moderado, que vulnere el espacio privado físico o emocional de un trabajador.

<sup>3</sup> Violencia: Forma de relación entre una o más personas que implique la fuerza y/o que evidencia el ejercicio de poder coercitivo entre las partes.

	<b>POLITICA</b>						
	<b>HOSTILIDAD LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO U OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA FRENTE A LOS TRABAJADORES</b>						
Versión: 01	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-83-001	<table border="1"> <tr> <td>Inicio de Vigencia</td> <td>28/10/2020</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Páginas 4/4</td> </tr> </table>	Inicio de Vigencia	28/10/2020	Páginas 4/4	
Inicio de Vigencia	28/10/2020						
Páginas 4/4							

involucrados, víctima y victimario, haciendo énfasis en el poder que otorga la posición del cargo ocupado dentro de la empresa, y las ventajas que ello significa. Además, este enfoque permite evaluar aquel ejercicio de poder encubierto y silencioso, el cual puede en un determinado momento distraer la evaluación de los hechos.

Basado en estos principios y enfoques, Lima Expresa rechaza y toma acción sobre cualquier forma de hostilidad laboral, el hostigamiento sexual, el acoso y cualquier otra forma de violencia que afecte al trabajador. Para ello, respalda las acciones delegadas en los comités y las áreas correspondientes. Además, insta a todos los trabajadores, a tomar un rol activo y vigilante frente a cualquier forma descrita y rechazada en este documento.

Para hacer efectivo el espíritu de este documento declarativo, la empresa cuenta con los siguientes canales de acción y denuncia. De modo complementario, se establece el documento “Procedimiento de Acción” que garantiza una correcta aplicación de la política.

### 3.3 Canales de acción y denuncia

Lima Expresa define como mecanismos de denuncia y acción sobre hechos asociados a la presente política, los siguientes:

- a. Canal Ético.
- b. Reporte directo a la gerencia de Gestión Humana.
- c. Reporte a los jefes directos.
- d. Reporte al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual
- e. Reporte al Comité de ética

## 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Ley N° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos.
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27942,
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Reglamento de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Resolución Vice- Ministerial N° 005-2017-MTPE/
- Guía práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Público y Privado.
- Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021”. Reglamento Interno de Trabajo LIMA EXPRESA.
- Código de Ética del grupo VINCI.
- Manifiesto VINCI.
- Guía VINCI de Derechos Humanos.
- Política de equidad, inclusión e igualdad de LIMA EXPRESA.
- Política de Sostenibilidad