

## **Reglamento contra el Hostigamiento Sexual aplicable a usuarios de** **ENERGYM**

Se establece el siguiente Reglamento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual de **JZJA FITNESS S.A.** en adelante denominada **ENERGYM**, regulación que aplicará a las personas usuarias del servicio de **ENERGYM**, y que se regirá por las siguientes condiciones:

### **Objetivo de la Empresa**

Con la promulgación del presente Reglamento contra el acoso y hostigamiento sexual, **ENERGYM** pretende fijar las reglas esperadas de comportamiento de todos los usuarios y usuarias de **ENERGYM**, proveyendo una guía para definir qué es correcto y cuáles son los comportamientos que son reprochables, sus posibles consecuencias tras la investigación que se debe llevar a cabo y los derechos y obligaciones de las partes intervinientes, lo anterior con base en las regulaciones aplicables al efecto.

### **Normas Generales**

**PRIMERO. Del objetivo.** Prevenir, prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en contra de la dignidad de la mujer y del hombre, de conformidad con la normativa aplicable al efecto.

**SEGUNDO. De la definición.** Es considerado acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual no deseada, sea reiterada y que genere en la víctima efectos negativos en el estado general de bienestar personal. Es considerado también acoso sexual, aquella conducta grave que perjudique a la víctima en los aspectos indicados, aun cuando haya ocurrido una única vez.

**TERCERO. De sus formas de manifestación.** El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba;
  - b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba;

- c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba.

Las anteriores manifestaciones no son las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza o vínculo entre las partes y de los antecedentes u orientaciones sexuales de cualquiera de ellas.

**CUARTO. De las obligaciones.** **ENERGYM** implementará procesos dirigidos a prevenir, desalentar, evitar y sancionar toda conducta de abuso u hostigamiento sexual, pretendiendo con ello garantizar y procurar la integridad de sus usuarios y usuarias y de todo aquel que se encuentre en las instalaciones y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones o cualquier otra sucursal de la empresa, por lo que la obligatoriedad de este reglamento es de aplicación para cualquiera de las instalaciones de **ENERGYM**, sin excepción.

Por lo tanto, **ENERGYM** asume la obligación a dar a conocer las presentes disposiciones a través de los medios que considere idóneos para su efectiva publicidad, quienes deberán ser informados respecto a la protección que se brinda a través de este reglamento.

**QUINTO. Del personal capacitado.** Asimismo, **ENERGYM** cuenta con personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual, por lo que ante cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual que se presente en las instalaciones de **ENERGYM** podrá ser de conocimiento de la empresa en caso de que la presunta víctima opte por denunciar, en cuyo caso se podría iniciar una investigación, si así lo desearan las partes involucradas.

#### **De la protección a la víctima de acoso sexual**

**SEXTO. De las consecuencias de presentar denuncia.** Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal. Sin embargo, quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se determine, en cualquiera de las

conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, en cuyo caso la persona denunciada por el presunto acoso sexual podría iniciar las acciones judiciales correspondientes que considere pertinentes para sus intereses.

### **De la Comisión Investigadora**

**SÉPTIMO. De la comunicación de los hechos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual.** Ante la interposición de una denuncia de naturaleza sexual, la presunta víctima podrá denunciar ante la Gerencia los hechos acaecidos, de modo que **ENERGYM** proceda con la sanción correspondiente, sea propiamente la cancelación de la membresía de la persona denunciada. Sin embargo, se valorará cada caso en concreto tomando en consideración la gravedad de los hechos que se denuncien.

En los casos en que así lo deseen las partes, sean presunta víctima y presunto acosador, el conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por medio de Comisiones Investigadoras a través de un procedimiento que requerirá valoración de prueba, de modo que se pueda garantizar a las partes involucradas la exposición de los hechos, como garantía de su derecho de defensa tomando en consideración que denuncias de naturaleza sexual son sumamente graves.

Si las partes optan por la investigación de los hechos, podrán acercar al proceso todas las pruebas (materiales, documentales y/o testimoniales) que respalden su versión de los hechos. Dicha prueba será valorada por la Comisión Investigadora en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Si las partes no tienen interés en que se lleve a cabo el proceso de investigación y valoración de prueba, **ENERGYM** entregará una carta de llamado de atención al presunto acosador. Ante reincidencia tras haber recibido la carta de llamado de atención, **ENERGYM** podrá cancelar la membresía del usuario denunciado.

### **De la tramitación del procedimiento**

**OCTAVO. De la recepción de las denuncias.** La persona que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente perpetrados por una persona usuaria de **ENERGYM** podrá realizarlo a través de comunicación digital o presencial al Gerent de **ENERGYM**, quien,

en el trámite de las denuncias, respetará los principios aplicables en materia de hostigamiento sexual.

**NOVENO. De la valoración de las pruebas.** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia

**DÉCIMO. De la determinación de la empresa.** Posterior a una revisión de la denuncia y la debida valoración de la prueba existente, por parte del órgano competente, a saber, la Comisión, se procederá a establecer una decisión en los siguientes términos:

- Si se tiene por probado se le comunicará al o la responsable, la decisión de dar por finalizada la relación de prestación de servicios a través de la cancelación de la membresía, en razón del incumplimiento de una obligación fundamental como usuario de los servicios de **ENERGYM**.
- Si no se acredita la falta, se ordenará el archivo de la causa.

#### **Principios que rigen el procedimiento de investigación**

**DÉCIMO PRIMERO. Del debido proceso.** El procedimiento de investigación deberá regirse por los principios de debido proceso, proporcionalidad y libertad probatoria.

**DÉCIMO SEGUNDO. De la confidencialidad.** En el manejo de la información relativa a la investigación interna respecto a un caso concreto, la Comisión y cualquier otro órgano guardará la confidencialidad de los datos de las partes y de la situación y hechos en controversia.

**DÉCIMO TERCERO. Del In dubio pro víctima.** **ENERGYM** observará y respetará lo estipulado por el principio *in dubio pro víctima*, sea en caso de duda, resolver de forma beneficiosa para la víctima.

**DÉCIMO CUARTO. Del Enfoque de género.** En el conocimiento de las denuncias por hostigamiento sexual, **ENERGYM** se conducirá en sus pronunciamientos y declaraciones, en el marco de enfoque de género. De acuerdo con esto, se atenderá a presupuestos sociales, históricos y económicos que ha determinado la dinámica entre las personas, colocando a

sectores de la población como lo son mujeres, personas de la comunidad LGBTIQ+, entre otras, en una situación especial de vulnerabilidad.

### **Disposiciones finales**

**DÉCIMO QUINTO. Del plazo para denunciar.** La presunta víctima cuenta con un plazo de dos años para presentar la denuncia y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

**DÉCIMO SEXTO. De la aceptación y el conocimiento del reglamento.** Todos los usuarios y usuarias de **ENERGYM** declaran conocer el Reglamento sobre acoso y hostigamiento sexual que implementa la empresa y manifiestan que la aceptan, conocen y entienden los alcances del mismo, siendo este parte integral del contrato de prestación de servicios por cada uno, lo cual le confiere naturaleza obligatoria. Por ello, todos los usuarios y usuarias de la empresa se comprometen a cumplir a cabalidad y respetar lo que aquí se consigna, en aras de promover un ambiente sano, productivo y entendido para ellos, ellas y para **ENERGYM**.