

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE LABORES

I. Definición.

Establecer los mecanismos y responsabilidades para la prevención, investigación y sanción frente al hostigamiento sexual en el centro de labores, garantizando un procedimiento reservado, confidencial, imparcial y eficaz, que permita proteger a las personas afectadas, respetar el debido procedimiento y adoptar las medidas correspondientes frente a los hechos.

II. Alcance.

Los lineamientos establecidos en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para todo el personal de EXTERNA SAC, **sin distinción de nivel y/o jerarquía**. Asimismo, es aplicable a todas aquellas personas que prestan servicios en las instalaciones de EXTERNA SAC a través de cualquier modalidad.

En ese sentido, EXTERNA SAC establece las presentes disposiciones con el fin de cumplir y adaptar sus regulaciones con lo establecido por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

III. Vigencia.

La presente política será aprobada por la Gerencia General de EXTERNA SAC., y entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación para proceder con la difusión respectiva a través de memorándum remitido por la Gerencia General y/o Jefatura de Gestión de Talento Humano.

IV. Base Legal.

- Ley N°. 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N.° 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N.° 27942.
- Decreto Supremo N.° 021-2021-MIMP – Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N.° 27942.
- Resolución Ministerial N.° 115-2020-MIMP – que aprueba los “Formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado” y su respectivo instructivo.

V. Disposiciones Generales.

- EXTERNA S.A.C. mantiene una política de **cero tolerancias frente al hostigamiento sexual**, así como frente a cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad, igualdad y respeto de las personas en el ámbito laboral.
- Toda queja o denuncia, así como la información, documentación, declaraciones y demás actuaciones relacionadas con un procedimiento de hostigamiento sexual, serán tratadas con la debida reserva y confidencialidad.
- Las personas involucradas tienen derecho a conocer los hechos que se les atribuyen, presentar sus descargos, ofrecer y producir los medios probatorios pertinentes.
- Se prohíbe cualquier acto de represalia, intimidación, amenaza, discriminación o afectación laboral contra la persona que presenta una queja o denuncia, participa como testigo o interviene de buena fe en el procedimiento.

VI. Del Hostigamiento Sexual.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura mediante una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. Además, se configura con los siguientes elementos:

- Existe una relación de autoridad, dependencia, jerarquía o situación ventajosa (poder de influencia de una persona frente a la otra, así sean de igual cargo, nivel o jerarquía).
- El acto de carácter o connotación sexual puede ser físico, verbal, escrito o de similar naturaleza.
- El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- El acto no requiere necesariamente la reiterancia de la conducta.
- El no sometimiento o rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos en:
 - La continuación de la formación o el empleo.
 - Los ascensos, el salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.
 - El entorno laboral, tornándose intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del hostigamiento sexual.

VII. Principios.



VIII. De las Manifestaciones de Conducta de Hostigamiento Sexual.

El hostigamiento sexual, dependiendo de las circunstancias puede incluir, pero no está limitado, a los siguientes comportamientos:

- a) Promesas de beneficios laborales, profesionales o económicos condicionadas a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.
- b) Amenazas, intimidaciones o presiones relacionadas con el rechazo de conductas de naturaleza sexual o sexista.
- c) Comentarios, bromas, insinuaciones, proposiciones o mensajes de contenido sexual o sexista no deseados.
- d) Comentarios sobre el cuerpo, apariencia, intimidad o vida sexual de una persona.
- e) Gestos, miradas, expresiones o comportamientos de naturaleza sexual que resulten no deseados u ofensivos.
- f) Contacto físico, acercamientos, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas.
- g) Exhibición, envío o difusión de fotografías, videos, imágenes, mensajes u otros contenidos de naturaleza sexual o sexista no deseados.
- h) Conductas realizadas mediante correo electrónico, redes sociales, plataformas digitales, aplicaciones de mensajería u otros medios tecnológicos.
- i) Conductas hostiles, intimidatorias, ofensivas o desfavorables como consecuencia del rechazo de actos de naturaleza sexual.
- j) Otras conductas de naturaleza o connotación sexual o sexista que afecten la dignidad o situación laboral de la persona.

EXTERNA S.A.C. garantiza, en el desarrollo de sus actividades, la dignidad de la persona y el derecho a la igualdad de género. En este sentido, rechaza las conductas contrarias a dichos valores o principios.

IX. Procedimiento Contra el Hostigamiento Sexual.

El procedimiento de investigación y sanción puede iniciarse:

- A pedido de la presunta víctima.
- A pedido de un tercero.
- De oficio, cuando EXTERNA S.A.C. tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyan hostigamiento sexual.

9.1. Etapas y Plazos

La presunta víctima de hostigamiento sexual, tercero o de oficio puede emitir la denuncia de forma verbal o escrita, presencial o electrónica, a la Jefatura de Gestión de Talento Humano, o al Canal de Denuncias de la empresa. En el caso de que el presunto(a) hostigador(a) pertenezca a la Jefatura de Gestión de Talento Humano procederá a emitir la denuncia directamente con la Gerencia General de la empresa.

- a. Posterior a la recepción de la denuncia se deben tomar las medidas de protección en el plazo máximo de 3 días hábiles de realizada la denuncia, en donde se tendrá que reubicar al presunto hostigador(a) para evitar el confronta miento con la presunta víctima.

- b. A la recepción de la denuncia, la Jefatura de RRHH deberá trasladar la denuncia al CIFHSL¹ en un plazo máximo de 1 día hábil.
- c. La recepción de una denuncia, queja o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, la Empresa debe comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, informando sobre las medidas de protección otorgado a la presunta víctima, en un plazo máximo de 6 días hábiles.
- d. El CIFHSL deberá realizar la investigación y emisión del informe en un plazo máximo de 15 días calendarios de realizada la denuncia.
- e. El CIFHSL deberá enviar el informe de la investigación en un plazo máximo de 1 día hábil.
- f. Recursos Humanos deberá emitir una decisión en un plazo máximo de 10 días calendarios.
- g. Recursos Humanos deberá informar la decisión al Ministerio de Trabajo en un plazo máximo de 6 días hábiles.
- h. En caso de que el/la presunto(a) hostigador(a) forme parte del área que recibe la denuncia, deberá ir directamente con la Gerencia General de la empresa.
- i. En caso de que el/la presunto(a) hostigado(a) denuncie a un tercero (proveedores que proporcionen servicios), se registrará por la misma política y procedimiento.

9.2 Medios probatorios

- a. El CIFHSL se debe encargar de recabar los medios probatorios que tienen la finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes y establecer la certeza sobre lo ocurrido.
- b. Toda la documentación o pruebas deberán mantenerse inalterables, no pudiendo contener enmendaduras, alteraciones o entrelíneas ni agregados.
- c. Asimismo, tendrá la posibilidad, en caso el trabajador afectado lo considere y/o no se encuentre satisfecho con la investigación efectuada por su empleador, de acudir a las instancias jurisdiccionales correspondiente a fin que investiguen los hechos.
- d. Se considera como medios probatorios: testigos, fotos, videos y audios.

9.3. Excepción al presente procedimiento

En caso de que los actos de hostigamiento sexual laboral sean por parte de la Mayor Jerarquía de la Empresa, la presente política y procedimiento no aplica. Teniendo en cuenta el Artículo 35° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Supremo N° 003-97-TR; el trabajador tiene derecho a interponer una demanda la cual pasará a instancias judiciales.

X. De las Sanciones por Hostigamiento Sexual.

En caso el empleador determine la existencia de hostigamiento sexual, la sanción dependerá de la gravedad de la misma y pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión
- c) Despido

¹ Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral

Para la determinación de la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual, se tendrá en cuenta:

- a) Criterios de razonabilidad y proporcionalidad
- b) La reiteración y la concurrencia de las manifestaciones
- c) Dependerá del número de incidentes y la intensidad de los mismos.

XI. De la Imputación Falsa.

En caso de que se compruebe que los actos de hostigamiento sexual, no corresponden a la realidad, la empresa podrá imponer las sanciones que corresponden al trabajador, e incluso el supuesto agresor puede interponer las acciones judiciales que correspondan por el perjuicio generado de su imagen.

XII. De la Información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La empresa informará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados sobre hostigamiento sexual y de **ser el caso** sobre las sanciones impuestas.

Lima, 24 de agosto del 2026

Aprobado por Gerencia General

ANEXO 1

REPORTE DE SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Fecha: ____/____/____

Jefatura de Recursos Humanos

Presente.-

Yo _____, identificado/a con DNI / C.E. N° _____, con domicilio en _____, me presento a usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia por conductas de hostigamiento sexual contra las siguientes personas:

I. DETALLE DE LA SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

II. DETALLAR TESTIGOS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA
1		
2		
3		
4		

III. DETALLAR QUE TIPO DE PRUEBAS TIENE AL RESPECTO:

- Declaración de testigos: _____
- Documentos públicos o privados: _____
- Grabaciones: _____
- Correos electrónicos: _____
- Mensaje de texto telefónico: _____
- Cintas de grabación: _____
- Otros: _____

IV. MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

Solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

Enumerar, por favor, las medidas de protección solicitadas. A modo de ejemplo, estas pueden ser: rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a, suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a, rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella, solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima, entre otras que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Declaro bajo juramento todo lo dicho anteriormente es verdadero.

Agradeciendo la atención, quedo de ustedes.
Atentamente,

Firma
DNI:

ANEXO 2 FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

