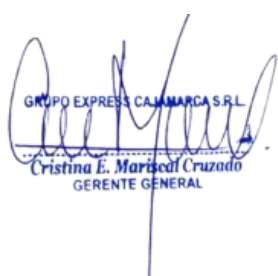




POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MEDIO AMBIENTE
CALIDAD

 MARIA CRISTINA ALVA BECERRA JEFE DE TALENTO HUMANO	 MICAELA MARISCAL CRUZADO SUB GERENTE GRUPO EXPRESS	 GRUPO EXPRESS CAMMARGA S.R.L. Cristina E. Mariscal Cruzado GERENTE GENERAL
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Jefe de Talento Humano	Sub Gerente	Gerente General
4/05/2026	7/05/2026	8/05/2026

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código: GE-SIG-DG-08
		Versión: 02
		Revisión: 1
		Fecha: Mayo 2026

I. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y medidas que garanticen un entorno laboral seguro, libre de hostigamiento sexual, promoviendo una cultura de respeto, equidad e inclusión, en cumplimiento de la normativa legal vigente en el Perú.

II. ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria para todo el personal de **Grupo Express Cajamarca S.R.L.**, independientemente de su modalidad contractual, jerarquía o antigüedad, incluyendo personal administrativo, operativo, practicantes, contratistas, proveedores y visitantes dentro del centro de trabajo o en actividades relacionadas al entorno laboral.

III. BASE NORMATIVA

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley N° 27942
- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

IV. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

a) Definiciones

- **Hostigador:** toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual (señalado en la ley 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).
- **Hostigado:** toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento Sexual típica o chantaje sexual:** conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras.
- **Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual:** Órgano encargado de investigar y proponer medidas ante denuncias de HSL.
- **MIMP:** Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- **Persona denunciada:** Presunto autor o autora del hostigamiento sexual.



www.grupoexpressperu.com
Prol. Ayacucho 1715 Cajamarca
Ca. Lizardo Montero 434 Miraflores
+51 986332048
contacto@grupoexpressperu.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código: GE-SIG-DG-08
		Versión: 02
		Revisión: 1
		Fecha: Mayo 2026

- **Persona denunciante o afectada:** Persona que comunica ser víctima de hostigamiento sexual laboral.
- **Denuncia:** Comunicación verbal o escrita sobre un acto de HSL.

V. PAUTAS PARA IDENTIFICAR CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5.1. ¿Cuándo se configura un caso de hostigamiento sexual?

Un caso de hostigamiento sexual se configura cuando se produce una acción, comentario o conducta de connotación sexual o sexista que resulta no deseada o no consentida por la persona hacia la cual se dirige.

Es importante considerar lo siguiente:

- El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de conductas directas y evidentes, como contacto físico o proposiciones verbales, así como mediante comportamientos más sutiles, tales como miradas, insinuaciones, chistes o comentarios ofensivos.
- Para su configuración no se requiere que exista un rechazo explícito, ya que la persona afectada puede optar por no manifestarlo debido al temor de represalias o de un ambiente adverso.
- No es condición necesaria que los actos sean reiterados; un solo acto de naturaleza sexual o sexista no consentida es suficiente para que se configure hostigamiento sexual.

¿Qué es el consentimiento?

El consentimiento se entiende como la manifestación libre, voluntaria y consciente de aceptar una invitación, comentario, conducta o interacción. Cuando una persona expresa de manera clara su acuerdo, está otorgando su consentimiento. En caso contrario, no es indispensable una negativa explícita: gestos como apartar la mirada, guardar silencio, retroceder o mostrar incomodidad son señales de que el consentimiento no ha sido otorgado.

En situaciones de duda, lo más apropiado es abstenerse de continuar con la conducta o consultar directamente a la persona si está de acuerdo. Cabe precisar que el consentimiento no es permanente, puede ser retirado en cualquier momento y su respeto es obligatorio. Reconocer y acatar estos límites constituye una muestra de respeto hacia la integridad física, la intimidad y el bienestar psicológico de las personas.



www.grupoexpressperu.com
Prol. Ayacucho 1715 Cajamarca
Ca. Lizardo Montero 434 Miraflores
+51 986332048
contacto@grupoexpressperu.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código: GE-SIG-DG-08
		Versión: 02
		Revisión: 1
		Fecha: Mayo 2026

5.2. ¿De qué manera puede manifestarse el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual puede expresarse a través de diversas conductas, tanto explícitas como sutiles, que vulneran la dignidad, intimidad y bienestar de la persona afectada. Entre las formas más frecuentes, se encuentran:

- **Promesas o condicionamientos:** ofrecer, de manera explícita o implícita, beneficios, ascensos, mejoras laborales o cualquier trato preferente a cambio de favores sexuales.
- **Amenazas o presiones:** exigir la realización de conductas de naturaleza sexual bajo advertencia de generar perjuicios, represalias o agravios contra la persona afectada.
- **Expresiones verbales o escritas de connotación sexual:** uso de palabras, insinuaciones, comentarios, bromas, chistes, preguntas, piropos, gestos obscenos, así como comunicaciones electrónicas o impresas con contenido sexual que resulten ofensivas, humillantes o intimidantes.
- **Conductas físicas no consentidas:** roces, acercamientos intencionales, abrazos, besos, palmadas, pellizcos, tocamientos, arrinconamientos, obstrucciones al paso u otras acciones de naturaleza sexual que resulten invasivas y ofensivas.
- **Reacciones hostiles:** adoptar un trato ofensivo, discriminatorio o humillante como consecuencia del rechazo a conductas de índole sexual.
- **Comentarios sexistas o sobre la expresión de género:** realizar burlas, observaciones o bromas relacionadas con la forma de vestir, hablar, gesticular, caminar o cualquier otro aspecto vinculado con la identidad o expresión de género.
- **Indagaciones indebidas:** formular preguntas invasivas sobre características íntimas del cuerpo o la vida sexual de la persona.
- **Suposiciones discriminatorias:** asumir que, por su orientación sexual o identidad de género, una persona es más proclive a aceptar propuestas o conductas de naturaleza sexual.

Cabe precisar que los ejemplos señalados tienen carácter enunciativo y no limitativo. En consecuencia, cualquier conducta que se ajuste a la definición de hostigamiento sexual establecida en la legislación laboral vigente será considerada como tal.

5.3. ¿En qué situaciones pueden presentarse casos de hostigamiento sexual?

Los actos de hostigamiento sexual pueden originarse en cualquier contexto vinculado con el ámbito laboral, sin limitarse exclusivamente al centro de trabajo. Entre las situaciones más frecuentes se incluyen:



- **Dentro del lugar de trabajo**, ya sea en las instalaciones de la empresa, en las de un cliente o en cualquier otro espacio donde se desarrollen labores.
- **Durante desplazamientos o viajes de trabajo**, incluyendo traslados nacionales o internacionales.
- **A través de medios de comunicación**, tales como llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajería instantánea, plataformas digitales o redes sociales.
- **En reuniones o eventos sociales relacionados con el trabajo**, ya sea con compañeros(as), clientes, proveedores o aliados estratégicos, sin importar si se realizan dentro o fuera de la empresa.
- **En procesos de formación o capacitación**, tanto en espacios internos como en instituciones externas contratadas para tal fin.
- **En eventos corporativos**, como congresos, ferias, conferencias o actividades de representación donde la persona participe en calidad de trabajador(a) de la empresa.
- **En actividades organizadas por trabajadores(as), clientes, contratistas o proveedores**, aun cuando estas no sean oficiales ni se desarrollen en espacios de la organización.

En consecuencia, cualquier acto de hostigamiento sexual ocurrido dentro de estas u otras circunstancias vinculadas al trabajo será considerado una infracción grave y estará sujeto a las medidas correctivas y sancionatorias que correspondan conforme a la legislación vigente y a la política interna de la empresa.

5.4. ¿Qué actos no constituyen hostigamiento sexual?

No resulta posible establecer de manera anticipada una lista definitiva de conductas que no califican como hostigamiento sexual, ya que cada situación debe ser analizada en función de su contexto y de los elementos que configuran dicha conducta.

Sin embargo, con fines referenciales, se presentan algunos ejemplos de situaciones que, en principio, no constituyen hostigamiento sexual:

- **Evaluación del desempeño:** la entrega de resultados de una evaluación, aun cuando estos no sean favorables para el/la colaborador(a), siempre que la comunicación se realice de manera objetiva y respetuosa.
- **Intercambio de ideas profesionales:** la discusión de propuestas o enfoques en el marco de un proyecto o actividad laboral, siempre que se lleve a cabo en un ambiente de respeto y trato cordial.



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código: GE-SIG-DG-08
		Versión: 02
		Revisión: 1
		Fecha: Mayo 2026

- **Aplicación de medidas disciplinarias:** la imposición de sanciones frente a faltas o conductas inadecuadas cometidas por un(a) colaborador(a), en cumplimiento de las normas internas y con apego a la legalidad.
- **Relaciones de camaradería:** actos de amistad, cortesía o compañerismo entre colaboradores(as), siempre que se desarrollen en un marco de respeto y con el consentimiento de las partes involucradas.

En todos los casos, será fundamental considerar el contexto, la intencionalidad y el efecto que la conducta pueda generar en la persona receptora para diferenciar una interacción legítima de una conducta que pueda configurar hostigamiento sexual.

5.5. Canales de denuncia de actos de hostigamiento sexual

La empresa ha establecido diversos mecanismos de comunicación y denuncia para garantizar que cualquier colaborador(a) que sospeche o considere haber sido víctima de hostigamiento sexual pueda reportar la situación de manera segura, confidencial y oportuna. Los canales habilitados son los siguientes:

- **Comunicación directa con la jefatura inmediata o con el área de Talento Humano:** el/la colaborador(a) puede presentar la queja en cualquier momento, ya sea de forma verbal o escrita.
- **Formato de denuncia:** en caso la queja sea presentada por escrito, la empresa pone a disposición de los/las trabajadores(as) el **Anexo A – Formato de Denuncia**, que deberá completarse para iniciar el procedimiento formal.
- **Registro de denuncias verbales:** si la queja se formula verbalmente, el área de Talento Humano convocará a una reunión con el/la denunciante a fin de recabar los detalles necesarios y registrar la información en el **Anexo A** de la presente política.

VI. PAUTAS APLICABLES EN CASOS DONDE LA PARTE DENUNCIANTE Y/O DENUNCIADA PRESTE SERVICIOS A TRAVÉS DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN

En situaciones en las que el personal involucrado en un caso de hostigamiento sexual se encuentre vinculado mediante empresas de intermediación o tercerización de servicios, se aplicarán las siguientes disposiciones especiales, que complementan el procedimiento de investigación descrito en esta Política:



 www.grupoexpressperu.com
 Prol. Ayacucho 1715 Cajamarca
 Ca. Lizardo Montero 434 Miraflores
 +51 986332048
 contacto@grupoexpressperu.com





POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código: GE-SIG-DG-08

Versión: 02

Revisión: 1

Fecha: Mayo 2026

- **Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima pertenezca a Grupo Express**

Grupo Express recibirá la denuncia y, en un plazo máximo de un (1) día hábil, pondrá en conocimiento de la empresa intermediadora o tercerizadora la queja presentada, a fin de que esta adopte las medidas inmediatas que considere pertinentes.

Conforme a la normativa vigente, Grupo Express llevará a cabo la investigación a través de su **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual**, el cual emitirá un informe final. Dicho informe será remitido a la empresa intermediadora o tercerizadora, que, en su calidad de empleador directo, deberá disponer las sanciones correspondientes.

- **Cuando el presunto hostigador labore para Grupo Express y la presunta víctima pertenezca a una empresa de intermediación o tercerización de servicios**

Grupo Express recibirá la denuncia y, dentro del plazo de un **(1) día hábil**, informará a la empresa intermediadora o tercerizadora para que tome conocimiento de la situación y actúe en consecuencia. En estos casos, el procedimiento de investigación y eventual sanción será conducido directamente por el **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de Grupo Express** y el área de Talento Humano, aplicando los lineamientos previstos en la presente Política.

- **Cuando tanto el presunto hostigador como la presunta víctima pertenezcan a una empresa de intermediación o tercerización de servicios, y los hechos ocurran en el marco de las actividades prestadas para Grupo Express**

La presunta víctima podrá presentar la denuncia directamente ante su empleador (empresa tercerizadora o intermediadora) o ante Grupo Express. En caso la denuncia sea recibida por Grupo Express, esta será trasladada en un plazo máximo de **un (1) día hábil** a la empresa correspondiente, que será la responsable de llevar a cabo la investigación y aplicar las sanciones que correspondan.

Sin perjuicio de lo anterior, Grupo Express podrá coordinar con la empresa tercerizadora o intermediadora con el fin de garantizar que la denuncia sea atendida de manera diligente, respetando la normativa vigente y los principios de esta Política.



www.grupoexpressperu.com

Prol. Ayacucho 1715 Cajamarca
Ca. Lizardo Montero 434 Miraflores

+51 986332048

contacto@grupoexpressperu.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código: GE-SIG-DG-08
		Versión: 02
		Revisión: 1
		Fecha: Mayo 2026

VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Grupo Express, en su compromiso de garantizar un entorno laboral libre de hostigamiento sexual, promueve diversas acciones preventivas y de difusión, orientadas tanto a la sensibilización como a la intervención temprana. Entre ellas, se destacan:

- a) **Comunicación permanente:** Difundir a todos los colaboradores la existencia y el alcance de la presente política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, asegurando que la información sea clara, accesible y entendible para todos los niveles de la organización.
- b) **Acciones de sensibilización y detección:** Implementar campañas internas que permitan identificar y prevenir conductas de riesgo, utilizando herramientas como encuestas de percepción, espacios de consulta confidencial y mecanismos de sugerencias.
- c) **Acceso visible a la información:** Garantizar que en los diferentes centros de trabajo se encuentren colocados, en lugares estratégicos, afiches, cartillas u otros medios informativos que detallen el procedimiento de denuncia y las consecuencias del hostigamiento sexual.
- d) **Capacitación continua:** Organizar talleres, charlas formativas y módulos itinerantes que refuercen la toma de conciencia, fomenten el respeto y promuevan la erradicación de patrones culturales que normalicen o justifiquen el hostigamiento sexual.
- e) **Coordinación institucional:** Establecer vínculos de cooperación con organismos públicos y privados especializados en temas de género y derechos laborales, a fin de fortalecer las estrategias de prevención y promover acciones conjuntas en beneficio de los colaboradores.



 www.grupoexpressperu.com
 Prol. Ayacucho 1715 Cajamarca
 Ca. Lizardo Montero 434 Miraflores
 +51 986332048
 contacto@grupoexpressperu.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Código: GE-SIG-DG-08
		Versión: 02
		Revisión: 1
		Fecha: Mayo 2026

CARGO DE ENTREGA – POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Declaro haber recibido una copia de la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL** de la empresa Grupo Express, documento que establece los lineamientos, criterios y procedimientos para prevenir, atender e investigar casos de hostigamiento sexual, así como las medidas disciplinarias y correctivas aplicables. Asimismo, reconozco que he sido informado(a) sobre los canales de denuncia, las medidas de protección y las acciones de difusión y sensibilización que forman parte de esta política.

Asimismo, manifiesto que:

- He leído y comprendido el contenido del documento entregado.
- Me comprometo a cumplir con las disposiciones allí establecidas.
- He tenido la oportunidad de formular preguntas sobre su contenido.
- Acepto que esta política podrá ser modificada por la empresa, y se me comunicará cualquier actualización pertinente.

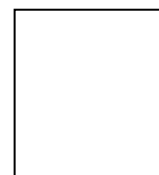
..... de del 20.....

Firmo en señal de conformidad.

Firma del trabajador

Apellidos y nombres

Cargo



Huella digital



 www.grupoexpressperu.com
 Prol. Ayacucho 1715 Cajamarca
 Ca. Lizardo Montero 434 Miraflores
 +51 986332048
 contacto@grupoexpressperu.com

