

 C&M Servicentros SAC Profesionales que generan confianza	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	CÓDIGO	C&M.PO.07
		VERSIÓN	05
		FECHA	24/06/2026

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

C&M SERVICENTROS S.A.C. se compromete a mantener un ambiente laboral seguro, digno y libre de toda forma de hostigamiento sexual o sexista. Reconocemos que estas conductas son una manifestación de violencia que afecta gravemente la moral, la dignidad, la salud integral y la productividad de nuestros colaboradores.

Por ello, la empresa adopta una postura de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual, implementando medidas eficaces de prevención, investigación, sanción y protección a la víctima, aplicables a todas las actividades vinculadas al trabajo, tanto dentro como fuera de las instalaciones físicas de la empresa

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y principios para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, garantizando el cumplimiento de la normativa legal vigente (Ley N° 27942 y su Reglamento), asegurando un procedimiento interno bajo el estricto respeto del debido proceso y la protección de los derechos de los involucrados.

3. ALCANCE

Esta política es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de C&M SERVICENTROS S.A.C., sin distinción de su modalidad de contratación (plazo indeterminado, sujeto a modalidad, personal en formación, locadores de servicios, etc.), cargo, jerarquía o ubicación geográfica.

Asimismo, alcanza a los proveedores, clientes y terceros que mantengan relación con la empresa en el desarrollo de sus funciones.

4. LINEAMIENTOS GENERALES

Para asegurar la efectividad de esta Política, la empresa establece los siguientes compromisos:

- **Cumplimiento Legal Estricto:** Respetar y aplicar las leyes, reglamentos y disposiciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- **Capacitación y Sensibilización Continua:** Desarrollar de forma anual capacitaciones obligatorias en materia de hostigamiento sexual para todo el personal, incluyendo una capacitación especializada para el área de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
- **Difusión e Inducción:** Es obligatorio que todo nuevo colaborador reciba, conozca y firme el cargo de recepción de la presente política durante su proceso de inducción.
- **Prohibición de Discriminación y Represalias:** Queda estrictamente prohibido cualquier acto de discriminación, segregación o represalia contra la presunta víctima, los testigos o cualquier persona que colabore en la investigación de una denuncia.

 C&M Servicentros SAC Profesionales que generan confianza	POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, MEDIO AMBIENTE Y BASC	CÓDIGO	C&M.PO.01.01
		VERSIÓN	10
		FECHA	17/06/2026

5. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN

Todo proceso de denuncia e investigación se registrará bajo los siguientes principios fundamentales:

- Dignidad y Defensa: Respeto irrestricto a los derechos fundamentales de las partes.
- Confidencialidad: Garantía de reserva absoluta de la identidad de la víctima, del denunciado, de los testigos y del contenido del expediente.
- No Revictimización: Evitar que la víctima sufra un sufrimiento adicional o sea interrogada de manera reiterada sobre los mismos hechos, salvo que sea estrictamente necesario.
- Celeridad e Impulso de Oficio: El procedimiento debe realizarse en los plazos máximos establecidos por la ley, sin dilaciones innecesarias

6. INSTANCIAS Y SANCIONES

6.1. El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

La empresa cuenta con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (o un Delegado, según el número de trabajadores exigido por ley), constituido de manera paritaria (50% representantes de los trabajadores y 50% del empleador), encargado de recibir las denuncias, dictar medidas de protección inmediatas e investigar los hechos emitiendo un informe final con recomendaciones.

6.2. Régimen Sancionador

El incumplimiento de esta política, debidamente comprobado mediante el procedimiento correspondiente, constituye una falta grave. De acuerdo con la gravedad de los hechos, se aplicarán las siguientes medidas disciplinarias laborales, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiera lugar:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de labores sin goce de haber.
3. Despido por falta grave (rescisión justificada del contrato de trabajo).

7. CONTROL DE CAMBIOS Y VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir del día siguiente de su aprobación y será revisada periódicamente para asegurar su mejora continua y adaptación a los cambios normativos.

Lima, 24 de junio 2026.

José Antonio Tovar Ferreyra
Gerente General