

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para prevenir, identificar, atender y sancionar toda forma de acoso laboral en IFSEC PERÚ S.A.C., garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia, conforme a la normativa laboral peruana vigente.

2. ALCANCE

La presente política es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que presten servicios en IFSEC PERÚ S.A.C., independientemente de su modalidad de contratación, cargo o nivel jerárquico, incluyendo:

- Personal administrativo y operativo
- Personal de confianza y directivo
- Practicantes
- Personal destacado, tercerizado, contratistas y proveedores

3. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR
- Ley N.º 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP

4. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Se considera acoso laboral toda conducta reiterada o sistemática, ejercida en el ámbito de trabajo, que tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad, afectar la integridad física o psicológica del trabajador, o generar un entorno hostil, intimidante u ofensivo.

5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

De manera enunciativa, mas no limitativa, se consideran conductas de acoso laboral:

- Insultos, humillaciones, burlas o gritos reiterados
- Amenazas, intimidaciones o descalificaciones constantes
- Asignación arbitraria de tareas degradantes o imposibles de cumplir
- Sobrecarga laboral intencional con fines de hostigamiento
- Aislamiento deliberado o exclusión injustificada
- Difusión de rumores o información falsa
- Obstaculización injustificada del desarrollo laboral
- Represalias por denunciar o participar en una investigación

6. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral, siempre que se realicen de manera objetiva, razonable y respetuosa, las siguientes acciones:

- La asignación de funciones propias del cargo
- La exigencia de cumplimiento de obligaciones laborales
- La aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley y al Reglamento Interno de Trabajo
- Las evaluaciones de desempeño debidamente sustentadas
- Las llamadas de atención justificadas y comunicadas de forma adecuada
- La adopción de decisiones organizativas necesarias para la operación de la empresa

7. PRINCIPIOS RECTORES

- La aplicación de esta política se rige por los siguientes principios:
- Respeto a la dignidad humana
- Confidencialidad
- Imparcialidad y objetividad
- Debido proceso
- Presunción de buena fe
- Prohibición de represalias

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

IFSEC PERÚ S.A.C. se compromete a:

- Difundir esta política a todo el personal
- Realizar acciones de sensibilización y capacitación periódica
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto
- Garantizar canales de denuncia accesibles y confidenciales

9. CANALES DE DENUNCIA

Las denuncias por presunto acoso laboral podrán presentarse a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: **denuncias@ifsec.pe**
- Comunicación escrita dirigida a Recursos Humanos
- De manera directa o escrita a el Gerente General

Las denuncias podrán ser presentadas de forma confidencial, garantizando la protección de la identidad de las partes involucradas.

10. INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN

Las denuncias serán analizadas por:

- El Gerente General, quien participará en la evaluación y toma de decisiones
- Recursos Humanos, como órgano de apoyo técnico y administrativo

- Estas instancias actuarán de manera coordinada, imparcial y conforme al debido proceso.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Durante el proceso de investigación, la empresa podrá adoptar medidas preventivas para proteger a la persona denunciante, tales como:

- Reubicación temporal
- Modificación de horarios
- Otras medidas razonables que eviten represalias

12. SANCIONES

De comprobarse la existencia de acoso laboral, IFSEC PERÚ S.A.C. aplicará las sanciones correspondientes según la gravedad de la falta:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión sin goce de haber
- Despido conforme a ley


13. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra quienes denuncien de buena fe o colaboren en la investigación de un caso de acoso laboral.

14. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de su aprobación y es de cumplimiento obligatorio para todo el personal de IFSEC PERÚ S.A.C.

FA: 21/01/2026



Ing. Pablo Nangles Machado
GERENTE GENERAL
IFSEC PERÚ S.A.C.

