

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 13-01-2026

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
	 MSE DEL PERÚ E.I.R.L. RUC 20607796816 Catherine L. Sanchez Jarecca SUPERVISOR DE OPERACIONES	 MSE DEL PERÚ E.I.R.L. RUC 20607796816 Cesar Atencio Llanos GERENTE GENERAL
Mario Contreras Tello Supervisor SSOMA	Catherine Sanchez Jarecca Supervisor de Operaciones	Cesar Atencio Llanos Gerente General
Fecha: 10-01-2026	Fecha: 12-01-2026	Fecha: 13-01-2026

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 20-02-2024

1. OBJETIVO

Normar el procedimiento, así como establecer las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos, para la aplicación de mecanismos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. Garantizar una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, cumpliendo con el debido proceso.

2. ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación a todo el personal de la empresa **MSE DEL PERU E.I.R.L.**, cualquiera sea su régimen laboral o contractual, incluidos los convenios de modalidades formativas laborales.

3. BASE LEGAL

- Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo Nro. 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

4. RESPONSABILIDADES

Gerente General

- Asegurar la implementación y el cumplimiento de políticas contra el hostigamiento sexual y la discriminación en toda la organización.
- Proporcionar recursos necesarios para la formación, prevención y tratamiento efectivo de denuncias relacionadas con hostigamiento y discriminación.
- Tomar decisiones finales sobre las acciones disciplinarias a tomar en casos confirmados de hostigamiento o discriminación.
- Promover una cultura empresarial de respeto, igualdad y seguridad, liderando con el ejemplo.

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 13-01-2026

Jefe de Operaciones:

- Gestionar los procesos relacionados con las denuncias de hostigamiento sexual y discriminación, asegurando que se sigan los procedimientos establecidos.
- Supervisar la correcta documentación y registro de todas las denuncias y acciones tomadas.
- Coordinar con el área de Recursos Humanos para el seguimiento de los casos.
- Proporcionar información y apoyo a los empleados sobre cómo realizar denuncias y los recursos disponibles.

Coordinador del SIG y/o Jefe SSOMA

- Identificar y evaluar riesgos en el lugar de trabajo que puedan propiciar situaciones de hostigamiento o discriminación.
- Colaborar en el desarrollo y ejecución de programas de capacitación y concientización sobre hostigamiento sexual y discriminación.
- Monitorizar el ambiente laboral en busca de posibles casos o situaciones de riesgo.
- Asesorar sobre medidas preventivas y correctivas en relación con la seguridad y el bienestar de los empleados.

Todos los colaboradores

- Conocer y comprender las políticas de la empresa contra el hostigamiento sexual y la discriminación.
- Respetar a todos los compañeros de trabajo, evitando cualquier conducta que pueda ser considerada como hostigamiento o discriminación.

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 20-02-2024

- Reportar cualquier caso de hostigamiento o discriminación del que sean testigos o víctimas.
- Colaborar en las investigaciones de denuncias, proporcionando información veraz y oportuna cuando sea necesario.

5. DEFINICIONES

5.1. Para efectos de lo dispuesto en el presente procedimiento, se utilizarán los siguientes términos:

- Hostigamiento 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, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- Relación de autoridad**: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- Relación de jerarquía**: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la estructura organizacional.
- Situación ventajosa**: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- Hostigador**: Toda persona que dirige a otros comportamientos de naturaleza o connotación sexual no deseados y/o rechazados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente procedimiento.
- Hostigado**: Toda persona que es víctima de Hostigamiento Sexual.

5.2. Se entenderán como manifestaciones de la conducta de Hostigamiento Sexual, a título enunciativo,

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 13-01-2026

las siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables; hostiles humillantes u ofensivos para la víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivos y no deseados por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

5.3. Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:

- a) La existencia de una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de la víctima al acto de carácter o connotación sexual, es utilizado por el Hostigador, de forma explícita o implícita, como base para la toma de una decisión que

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 20-02-2024

tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario u otras decisiones relativas al empleo, creando el Hostigador de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

- e) La reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

6. DISPOSICIONES COMUNES DEL PROCEDIMIENTO

6.1. Presentación de la Denuncia

La denuncia será presentada mediante una queja verbal o escrita, suscrita por la presunta víctima, en un plazo que no deberá exceder los treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual, ante:

- a) El Gerente General: Si el presunto hostigador pertenece a la flota de operadores vigente y no vigente.

6.2. Requisitos de la denuncia

La denuncia (queja) deberá contener los siguientes requisitos:

- ✓ Hechos.- Descripción de los actos que considera manifestaciones de hostigamiento sexual y las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron.
- ✓ Pruebas.- Acreditación de los hechos descritos por el denunciante a través de la presentación de medios probatorios.
- ✓ Medida Cautelar.- El denunciante podrá solicitar se dispongan medidas de carácter temporal que pongan fin a los actos de Hostigamiento Sexual materia de la denuncia.
- ✓ Identificación del representante.- Datos de la persona que representará al denunciante durante la tramitación de la denuncia. Este mecanismo no es requisito para que la queja sea admitida a trámite.

6.3. Medios Probatorios

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 13-01-2026

La carga de la prueba corresponde a la presunta víctima del Hostigamiento Sexual. Durante la tramitación de la denuncia, de evidenciar el órgano a cargo de la investigación, que los medios probatorios ofrecidos son insuficientes para formar convicción, podrá ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

Son admitidos los siguientes medios probatorios:

✓ Declaración de Testigos.

Todo escrito u objeto que sirva para acreditar un hecho, pudiendo ser éstos, documentos públicos o privados, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado.

6.4. Garantías Del Procedimiento

Los órganos competentes deberán, durante la tramitación de la denuncia, generar las condiciones para otorgar las siguientes garantías mínimas:

- ✓ Confidencialidad.- Todos los actos y documentos relacionados con la denuncia tienen carácter reservado. La infidencia producida durante la tramitación de la denuncia será calificada como falta grave que deberá ser sancionada, bajo responsabilidad.
- ✓ Protección al denunciante y/o su representante.- Durante la tramitación de la denuncia hasta el fin del procedimiento, el denunciante y/o su representante tendrán acceso tanto a la información contenida en el legajo respectivo como a las actuaciones realizadas por el área encargada de la investigación.

Así mismo, podrá solicitar la realización de otras acciones que coadyuven al esclarecimiento de lo denunciado. Si el representante también es trabajador de la Empresa, corresponderá al área encargada de RR.HH. adoptar las medidas necesarias.

Protección al Testigo: De ser el testigo trabajador de la empresa, corresponderá al área encargada de Recursos Humanos adoptar las medidas necesarias para que éste no sufra ningún tipo de hostilización de índole laboral, como consecuencia de su colaboración en el esclarecimiento de los

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 20-02-2024

hechos.

- a) Criterios para la evaluación de la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- El criterio debe ser objetivo, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos, pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.
- b) Criterios para evaluar la gravedad de la conducta de hostigamiento sexual: Se deberá evaluar de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando la reincidencia y la intensidad de la conducta.

6.5. Medidas Cautelares

A fin de asegurar la protección de la supuesta víctima, la Empresa podrá disponer las siguientes acciones:

- a) Rotación del presunto hostigador o cualquier otra medida que genere su separación física del denunciante.
- b) Rotación de la presunta víctima, únicamente a su solicitud.
- c) Asistencia psicológica al denunciante, ello en la medida que lo permitan las posibilidades institucionales.
- d) Cualquier otra medida que garantice la integridad física, psíquica y/o moral de la presunta víctima.

6.6. Plazos Para Investigar Y Resolver

- a) El área encargada de la investigación, correrá traslado de la denuncia al denunciado, mediante Memorándum, dentro de los 2 días hábiles de recepcionada la denuncia.
- b) El denunciado (quejado) cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.
- c) El área encargada de la investigación correrá traslado de la contestación al denunciante (quejoso) dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, debiendo poner en

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 13-01-2026

conocimiento de ambas partes los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual de acuerdo a los criterios establecidos en el presente procedimiento, en la Ley y en su Reglamento.

- d) Luego de 10 días hábiles de investigación, el área encargada de la investigación emitirá su opinión, corriendo traslado de todo lo actuado a la Gerencia, según corresponda al caso.
- e) El Procedimiento durará como máximo un total de 20 días hábiles.

6.7. Resultado De La Investigación

- a) El Gerente General de la empresa remitirá el expediente al área encargada de Recursos Humanos para la aplicación de la medida disciplinaria respectiva.

6.8. Sanciones

En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

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

6.9. Falsa Denuncia

- a) Toda denuncia de hostigamiento sexual que fuera declarada infundada, faculta a quien le imputaron los hechos para solicitar a la autoridad competente la imposición de la sanción respectiva contra quien formuló la denuncia, siempre y cuando acredite la existencia de nexo causal y daño.
- b) La empresa se reserva el derecho de sancionar al que formuló falsa denuncia, de conformidad con las normas legales pertinentes, con o sin solicitud de sanción.

7. CANALES DE REPORTE

Todo ejemplar impreso es una COPIA NO CONTROLADA. Es responsabilidad del usuario verificar la vigencia de este documento antes de su uso.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Código: SIG-PRO-07
		Versión: 02
		Fecha: 20-02-2024

- Canal de denuncias: <https://mse-peru.com/denuncias/>
- Línea de atención al usuario: 939 102 090
- Correo electrónico corporativo: denuncias@mse-peru.com

8. REGISTROS

NOMBRE DEL REGISTRO	RESPONSABLE DEL REGISTRO	TIEMPO MÍNIMO DE CONSERVACIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
SIG-FT-12: Seguimiento de denuncias por hostigamiento sexual y discriminación.	Area Administrativa	3 años	Eliminación

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	CAMBIOS REALIZADOS	FECHA
01	Versión Inicial	20-02-2024
02	Se añadió canal web de denuncias	05-08-2026