





PMS
Gestión Integral

SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO			CÓDIGO	RH-PRO-003
TIPO DE DOCUMENTO: Procedimiento			VERSIÓN N.º	01
TEMA: Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral			FECHA DE VALIDACIÓN	10/04/2026
ESTADO DEL DOCUMENTO		VIGENTE		
Elaborado por: Supervisor de RRHH	Revisado por: Comité de Hostigamiento Sexual	Aprobado por: Comité de Hostigamiento Sexual	PÁGINA	1 de 9
APROBADO POR				
Firma: 	Firma:  Ing. JOAN MANUEL MORENO Jefe de Supervisión	Firma: 	Firma: 	
Jorge Condemarin	Joan Manuel Moreno	Carlos Gonzales	Rosa María Montero	
Miembro del comité CIHS	Miembro del comité CIHS	Miembro del comité CIHS	Miembro del comité CIHS	

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 2 de 14
---	------------	---------	---	----------------

1. OBJETIVO:

Establecer los lineamientos para la prevención, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral en PMS, garantizando el debido procedimiento y la protección de los derechos de las personas involucradas.

Asimismo, reafirmar el compromiso de la empresa de promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de hostigamiento sexual, en cumplimiento de la normativa vigente.

2. ALCANCE:

El presente procedimiento es aplicable a todos los trabajadores de PMS, cualquiera sea su modalidad de contratación o el lugar donde presten servicios. Asimismo, será aplicable, en lo que corresponda al personal de la empresa, contratistas y terceros vinculados a la empresa, sin que ello implique la generación de vínculo laboral.

3. RESPONSABILIDADES:

3.1 Trabajadores y personal de empresas contratistas o terceros que brinden servicios para PMS


- Conocer y cumplir lo dispuesto en el presente procedimiento.
- Abstenerse de incurrir en conductas de hostigamiento sexual.
- Informar o denunciar ante el Supervisor de Recursos Humanos cualquier presunto caso de hostigamiento sexual del que sean víctimas o testigos.
- Colaborar con el proceso de investigación cuando sean requeridos, respetando el deber de confidencialidad.

3.2 Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual (CIHS)

- Investigar de manera objetiva, confidencial e imparcial los casos que le sean derivados.
- Recabar y valorar los medios probatorios ofrecidos por las partes o actuados de oficio.
- Convocar y tomar declaración a testigos cuando corresponda, asegurando el deber de reserva.
- Emitir el Informe Final de Investigación dentro de los plazos legales, el cual deberá contener las conclusiones del caso y las recomendaciones de sanción y/o medidas preventivas.
- Actuar con autonomía técnica en el ejercicio de sus funciones.
- En caso de presentarse situaciones que comprometan la imparcialidad de alguno de sus miembros, este deberá inhibirse, designándose al suplente correspondiente.
- Notificar a la presunta víctima para ratificación cuando denuncie un tercero
- Trasladar la denuncia al presunto hostigador

3.3 Supervisor de Recursos Humanos

- Recibir las denuncias de manera verbal o escrita, presencial o virtual.
- Registrar la denuncia y adoptar las medidas de protección inmediatas que correspondan.
- Informar a la presunta víctima sobre sus derechos y los canales de apoyo disponibles.

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 3 de 14
---	------------	---------	---	----------------


- Derivar oportunamente el caso al CIHS y custodiar la documentación del procedimiento.
- Ejecutar las medidas disciplinarias que disponga la instancia competente.

3.4 Gerente de Administración y Finanzas

- Revisar el Informe Final emitido por el CIHS.
- Emitir la decisión final respecto del caso, determinando la sanción o medidas correspondientes.
- Disponer la implementación de medidas correctivas y preventivas para evitar nuevos casos.
- Asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.

4. DEFINICIONES:

- **Hostigamiento Sexual:** es una forma de violencia que se configura a través de 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.
- **Conducta de naturaleza sexual:** Es un comportamiento que se materializa mediante actos físicos, verbales, virtuales, gestuales que tienen contenido sexual. Algunos ejemplos: comentarios e insinuaciones sobre el cuerpo, orientación sexual o experiencia sexual de otra persona; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; entre otras de similar naturaleza.
- **Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual (CIHS):** Es un órgano doblemente paritario, compuesto por representantes de PMS y de los trabajadores, y varones y mujeres en igual dimensión. Se encarga de la etapa de investigación frente a una denuncia o queja de hostigamiento sexual, proveyendo de los insumos necesarios para que Recursos Humanos adopte una decisión definitiva.
- **Medios probatorios:** Elementos a través de los cuales, cualquiera de las personas que forman parte del proceso de investigación, pueden acreditar la existencia o realización de determinados hechos o actos que formen parte de su manifestación o les permita sostener su posición. Pueden ser de diversos tipos, señalados en el presente Procedimiento.
- **Revictimización:** Acciones que se ejecutan durante la tramitación del proceso de investigación y que pueden generar un malestar o sufrimiento adicional en la presunta víctima que denuncia prácticas de hostigamiento sexual. Por ejemplo, maltratos,

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 4 de 14
---	------------	---------	---	----------------

cuestionamientos, menosprecio del caso, discriminación, denegación del servicio por falta de documentos, exigencia a revivir los episodios denunciados, careos, etc.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de PMS.
- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, y modificatorias Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo “Trabaja Sin Acoso”.
- Resolución Suprema N° 223-2019-TR, “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de Trabajo en el sector privado\público”.
- Resolución Suprema N° 319-2019-SUNAFIL, Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual.
- Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, Aprueba formatos referenciales para queja o denuncia por Hostigamiento Sexual en el Sector Público y Privado.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el Procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

6. DESARROLLO

6.1 Generalidades

Aspectos generales


El presente procedimiento alcanza a cualquier conducta de hostigamiento sexual que pueda producirse dentro o fuera de la jornada laboral, así como dentro o fuera de las instalaciones de PMS, siempre que se encuentre vinculada a la relación de trabajo.

Incluye situaciones que puedan presentarse entre trabajadores de la empresa o entre estos y personal de contratistas, proveedores o terceros vinculados, en el desarrollo de actividades laborales tales como reuniones, coordinaciones, visitas técnicas, supervisiones, viajes, capacitaciones, eventos corporativos u otros espacios de interacción derivados de la prestación de servicios.

El presente procedimiento será aplicable a toda conducta vinculada a la relación laboral, cualquiera sea el espacio o medio en que esta se produzca.

El presente procedimiento establece las pautas para identificar conductas de hostigamiento sexual, regular los canales de denuncia, las medidas de protección, el proceso y plazos de investigación, así como las posibles sanciones y acciones preventivas y correctivas que PMS adoptará para prevenir y erradicar estas conductas en el ámbito laboral

Manifestaciones del hostigamiento sexual

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 5 de 14
---	------------	---------	---	----------------

El hostigamiento sexual puede manifestarse de diversas formas, entre ellas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas
- f) Otras conductas que encajen en el concepto

Obligaciones de PMS


PMS asume las siguientes obligaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual:

- Conformar el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS), conforme a la normativa vigente.
- Adoptar medidas de protección inmediatas a favor de la presunta víctima y prevenir cualquier acto de represalia.
- Garantizar el cumplimiento del presente procedimiento, respetando el debido proceso y la confidencialidad.
- Evitar cualquier forma de revictimización durante la investigación.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de la denuncia o el inicio de investigación de oficio, así como las medidas de protección adoptadas, dentro del plazo de seis (6) días hábiles de recibida.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada, dentro de los seis (6) días hábiles de emitida.

Medidas de prevención

Con la finalidad de prevenir y desalentar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, PMS implementará las siguientes medidas:

- Brindar una (01) capacitación anual dirigida a todo el personal, orientada a la sensibilización, identificación de conductas y conocimiento de los canales de denuncia.
- Brindar una (01) capacitación anual especializada al Supervisor de Recursos Humanos, miembros del CIHS y personal involucrado en la investigación y sanción, sobre el tratamiento adecuado de los casos y la protección de las presuntas víctimas.

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 6 de 14
---	------------	---------	---	----------------

Difundir de manera visible y accesible la definición de hostigamiento sexual, los canales internos y externos de denuncia, así como información básica sobre el procedimiento aplicable

Comité de Intervención de Hostigamiento Sexual (CIHS)

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) de PMS estará conformado por cuatro (4) miembros titulares, distribuidos de la siguiente manera:

- Dos (2) representantes de los trabajadores, elegidos mediante votación interna conforme al procedimiento establecido por la empresa.
- Dos (2) representantes de la empresa, designados por la Gerencia, debiendo incluirse necesariamente al Supervisor de Recursos Humanos como miembro titular.

Cada miembro titular contará con un suplente, quien asumirá sus funciones en caso de impedimento, ausencia o vacancia.

En la conformación del CIHS se garantizará la paridad de género, procurando que esté integrado por dos (2) mujeres y dos (2) varones. En caso no sea posible cumplir estrictamente con dicha paridad debido a la composición del personal, se dejará constancia de ello.

Reglas del procedimiento

Todas las personas que intervengan en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deberán observar las siguientes reglas:

- Guardar estricta reserva y confidencialidad respecto de la denuncia, los medios probatorios aportados y toda la información obtenida durante el procedimiento.
- Garantizar que la presunta víctima y el presunto hostigador ejerzan sus derechos al debido proceso y a la defensa.
- Entregar a la presunta víctima el “Acta de Derechos de la Persona Denunciante”, la cual deberá ser suscrita en señal de conocimiento, aceptación o rechazo.
- Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación por razones de sexo o género.
- Evitar cualquier forma de revictimización, absteniéndose de realizar declaraciones reiterativas innecesarias, careos obligatorios, cuestionamientos sobre la vida personal o conductas ajenas al hecho investigado.
- Documentar todas las actuaciones del procedimiento por escrito o mediante medios que permitan su registro y posterior verificación por las partes involucradas


6.2 Etapas del proceso

6.2.1. Etapa de protección

Presentación de queja o denuncia

El procedimiento se inicia por:

- Denuncia de la presunta víctima.
- Denuncia de cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 7 de 14
---	------------	---------	---	----------------

- De oficio, cuando PMS tome conocimiento de hechos que podrían constituir hostigamiento sexual.

La denuncia podrá presentarse ante:

- El Supervisor de Recursos Humanos, de forma verbal o escrita, presencial o virtual.
- El canal de denuncias disponible en <https://www.pms-drs.com.pe/>, el cual será derivado a Recursos Humanos para su tramitación.

La denuncia no podrá ser anónima para efectos del inicio del procedimiento formal.

Los plazos comenzarán a computarse desde que el Supervisor de Recursos Humanos tome conocimiento formal de la denuncia.

Acta de derechos de la presunta víctima

En el momento de recibir la denuncia, o en el primer contacto posterior si no fue presentada por la víctima, el Supervisor de Recursos Humanos deberá:

- Informar a la presunta víctima sobre sus derechos durante el procedimiento.
- Suscribir el “*Acta de Derechos de la Persona Denunciante*”.

Atención médica y psicológica

Dentro del plazo de un (1) día hábil de recibida la denuncia, el Supervisor de Recursos Humanos brindará facilidades e información para que la presunta víctima acceda a atención médica o psicológica, de ser necesario.

El informe médico o psicológico podrá incorporarse como medio probatorio de manera voluntaria.

Medidas de protección


Dentro de los tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, el Supervisor de Recursos Humanos deberá dictar y ejecutar medidas de protección, ya sea a solicitud de la presunta víctima o de oficio.

Estas pueden incluir:

- Cambio de área o funciones del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- Cambio de área de la presunta víctima (solo si esta lo solicita).
- Prohibición de contacto o comunicación.
- Otras medidas razonables y proporcionales para proteger a la presunta víctima.
- Las medidas se mantendrán vigentes hasta la emisión de la decisión final.

El Supervisor de Recursos Humanos podrá dictar medidas de protección a favor de los testigos cuando resulten necesarias para garantizar su participación en la investigación.

A solicitud de la presunta víctima, las medidas de protección podrán ser modificadas o ampliadas, siempre que resulten razonables, proporcionales y adecuadas a las circunstancias del caso.

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 8 de 14
---	------------	---------	---	----------------

Las medidas de protección se mantendrán vigentes hasta la emisión de la decisión final que concluya el procedimiento.

Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo –MTPE de la recepción de la queja o denuncia

PMS, a través del Gerente de Administración y Finanzas, comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la recepción de la denuncia o el inicio de la investigación de oficio por presunto hostigamiento sexual, así como las medidas de protección adoptadas, dentro del plazo máximo de seis (6) días hábiles de recibida la denuncia.

6.2.2. Etapa de investigación

Remisión del caso al CIHS

Recibida la denuncia mediante el Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual, el Supervisor de Recursos Humanos remitirá el caso al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS) dentro del plazo máximo de un (1) día hábil.

Inicio y conducción de investigación

El CIHS es el órgano encargado de conducir la investigación con autonomía técnica, pudiendo realizar todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Las personas que participen en la investigación deberán suscribir el Compromiso de confidencialidad, a fin de garantizar la reserva del procedimiento.

El Comité podrá:

- Recabar declaraciones.
- Solicitar documentación.
- Actuar medios probatorios de oficio.
- Requerir apoyo de Recursos Humanos para la obtención de información.

Ratificación de la presunta víctima (cuando no haya denunciado)

Si la denuncia fue presentada por un tercero o iniciada de oficio, el CIHS notificará a la presunta víctima para que, dentro del plazo de cinco (5) días calendario, se ratifique o precise los hechos denunciados y aporte, de ser el caso, medios probatorios adicionales.


Traslado al presunto hostigador

El CIHS notificará al presunto hostigador la denuncia recibida, otorgándole un plazo de cinco (5) días calendario para presentar sus descargos por escrito y ofrecer los medios probatorios que considere pertinentes.

Se garantizará el derecho de defensa y el acceso a la información necesaria para ejercerlo.

Medios probatorios

Durante la investigación, ambas partes podrán presentar cualquier medio probatorio idóneo, tales como declaraciones, documentos, mensajes, correos electrónicos, grabaciones o informes médicos o psicológicos.

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 9 de 14
---	------------	---------	---	----------------

La declaración de la presunta víctima constituye medio probatorio válido y será valorada considerando su coherencia, uniformidad y el contexto de los hechos, sin que la ausencia de otros medios implique automáticamente el archivo del caso.

Informe Final del CIHS

El CIHS, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia,

deberá investigar los hechos y emitir un informe que debe contener, como mínimo:

- Descripción de los hechos investigados.
- Valoración de los medios probatorios.
- Conclusiones debidamente motivadas.
- Recomendación de sanción o archivamiento.
- Recomendación de medidas preventivas adicionales.

A falta de acuerdo de los miembros del CIHS, se adoptan las decisiones por mayoría simple, con voto dirimente del representante del Área de Recursos Humanos o el que hace sus veces. El informe debe ser puesto en conocimiento del Área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, en un plazo máximo de un (1) día hábil

6.2.3. Etapa de decisión

El Gerente de Administración y Finanzas emitirá la decisión final dentro del plazo máximo de diez (10) días calendario contados desde la recepción del Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS).

Dentro de dicho plazo, el informe del Comité será puesto en conocimiento de la presunta víctima y del presunto hostigador, otorgándose un plazo de cinco (5) días calendario, contados desde el día siguiente de su notificación, para que, de considerarlo pertinente, formulen observaciones o descargos adicionales.

Vencido el plazo señalado, con o sin pronunciamiento de las partes, se emitirá la decisión final debidamente motivada y se notificará a ambas partes, se utilizará el formato **Decisión sobre denuncia de hostigamiento sexual**


SANCIONES

Si la decisión final determina la existencia de actos de hostigamiento sexual, se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la normativa laboral vigente y al Reglamento Interno de Trabajo, pudiendo consistir en:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión.
- Despido.

La determinación de la sanción se realizará considerando criterios de razonabilidad y proporcionalidad, así como la gravedad de los hechos, la reiterancia y la concurrencia de conductas.

ARCHIVO O ABSOLUCIÓN

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 10 de 14
---	------------	---------	---	-----------------

Si la decisión final determina que no se comprobaron los hechos denunciados, el caso será archivado.

El hecho de que una denuncia no sea acreditada no genera automáticamente responsabilidad para quien la presentó. Solo podría existir responsabilidad si se demuestra que la denuncia fue realizada de manera intencionalmente falsa o con evidente mala fe, lo cual deberá ser determinado por la autoridad judicial competente

Comunicación de la decisión final al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE

La decisión adoptada deberá ser informada por PMS, a través del Área de Recursos Humanos o el que hace sus veces al MTPE dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión

6.3 Situaciones especiales


- a) Si el presunto hostigador es el Supervisor de Recursos Humanos, la denuncia deberá ser presentada directamente al Gerente de Administración y Finanzas, quien dispondrá su trámite conforme al presente procedimiento.
- b) Si el presunto hostigador o la presunta víctima es miembro del CIHS, dicho integrante deberá inhibirse de participar en la investigación, siendo reemplazado por su miembro suplente, a fin de garantizar la imparcialidad del proceso.
- c) Si el presunto hostigador es personal directivo o de alta jerarquía, PMS llevará a cabo la investigación conforme al presente procedimiento. Sin perjuicio de ello, la presunta víctima podrá ejercer los derechos que le reconoce la normativa laboral vigente.
- d) Si durante la investigación se advierten indicios de la comisión de un delito, el Supervisor de Recursos Humanos deberá comunicar los hechos a las autoridades competentes (Ministerio Público o Policía Nacional del Perú) dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de conocidos, con conocimiento de la presunta víctima.
- e) Si la presunta víctima considera que el procedimiento interno ha sido insuficiente o irregular, podrá acudir a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), al Poder Judicial o a los servicios de orientación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- f) De manera excepcional, el CIHS podrá solicitar la ampliación del plazo de investigación, debidamente justificada, antes del vencimiento del plazo original. La ampliación podrá otorgarse por única vez y por un máximo de cinco (5) días hábiles, previa aprobación del Gerente de Administración y Finanzas.

6.4 Denuncias que involucren personal de terceros

El presente procedimiento también será aplicable cuando los hechos involucren a personal de empresas contratistas o terceros que presten servicios para PMS, siempre que el presunto acto de hostigamiento sexual se produzca dentro del ámbito o con ocasión de las actividades desarrolladas para la empresa.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos y acciones que la normativa laboral reconoce a las personas afectadas para acudir ante las autoridades competentes.

En los casos en que intervenga personal de empresas contratistas, podrán presentarse las siguientes situaciones:

	RH-PRO-003	Ver. 01	Procedimiento de Hostigamiento Sexual Laboral	Página 11 de 14
---	------------	---------	---	-----------------

- a) Cuando el presunto hostigador pertenezca a una empresa contratista y la presunta víctima sea trabajador(a) de PMS
- La denuncia se tramitará conforme al presente procedimiento.
 - PMS informará a la empresa contratista dentro del plazo de un (1) día hábil de recibida la denuncia.
 - El CIHS conducirá la investigación conforme a las etapas previstas.
 - El informe final será remitido a la empresa contratista para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes.
 - La empresa contratista deberá informar a PMS las acciones adoptadas.
- b) Cuando la presunta víctima pertenezca a una empresa contratista y el presunto hostigador sea trabajador(a) de PMS
- La denuncia podrá presentarse ante PMS o ante la empresa empleadora de la presunta víctima.
 - Si se presenta ante PMS, se informará a la empresa contratista dentro del plazo de un (1) día hábil.
 - El CIHS llevará a cabo la investigación conforme al presente procedimiento.
 - De confirmarse responsabilidad, PMS aplicará las sanciones correspondientes e informará el resultado a la empresa empleadora de la presunta víctima.
- c) Cuando ambas partes pertenezcan a una empresa contratista
- La denuncia podrá presentarse ante su empleador o ante PMS.
 - Si se presenta ante PMS, esta será trasladada a la empresa contratista dentro del plazo de un (1) día hábil.
 - La investigación y eventual sanción corresponderán a la empresa empleadora, sin perjuicio de la coordinación que resulte necesaria con PMS.

La presentación de una denuncia ante PMS en estos casos no implica reconocimiento de vínculo laboral alguno entre la empresa y el personal de terceros.

7. REGISTROS

- RH.FOR.009 Formato de presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual
- RH.FOR.010 Acta de lectura derechos de la persona denunciante
- RH.FOR.011 Formato de informe de comité frente al hostigamiento sexual
- RH.FOR.012 Decisión sobre denuncia de hostigamiento sexual
- RH.FOR.013 Compromiso de confidencialidad

8. ANEXOS

- ANEXO 01: Proceso de protección**

Actividad	Interviene	Plazo
Presentación de la denuncia	Denunciante (víctima, tercero o de oficio)	<i>Inmediato</i>
Recepción y activación del procedimiento	Supervisora de RRHH	<i>Día 0 (toma de conocimiento)</i>
Entrega y suscripción del Acta de Derechos	Supervisora de RRHH	<i>Al momento de la recepción</i>
Brindar facilidades para atención médica/psicológica	Supervisora de RRHH	<i>Máximo 1 día hábil</i>
Remisión del caso al CIHS	Supervisora de RRHH	<i>Máximo 1 día hábil</i>
Dictado y ejecución de medidas de protección	Supervisora de RRHH	<i>Máximo 3 días hábiles</i>
Comunicación al MTPE (recepción y medidas adoptadas)	Supervisora de RRHH	<i>Máximo 6 días hábiles</i>

- ANEXO 02: Proceso de investigación**

Actividad	Interviene	Plazo
Recepción del caso	CIHS	<i>Inicio</i>
Suscripción de compromiso de confidencialidad	CIHS + partes involucradas	<i>Inmediato</i>
Ratificación de la víctima (si denunció un tercero)	CIHS / Presunta víctima	<i>5 días calendario</i>
Traslado de la denuncia al presunto hostigador	CIHS	<i>Inmediato (dentro del plazo de investigación)</i>

Presentación de descargos por el presunto hostigador	Presunto hostigador	5 días calendario desde el día siguiente de la notificación
Actuación de medios probatorios	CIHS	Dentro del plazo total
Emisión del Informe Final	CIHS	Máximo 15 días calendario
Remisión del Informe a RRHH	CIHS	1 día hábil

- **ANEXO 03: Proceso de decisión**

Actividad	Interviene	Plazo
Recepción del Informe	Gerente de Administración y Finanzas	Inicio
Traslado del informe a las partes	Gerente de Administración y Finanzas	5 días calendario para observaciones
Evaluación final del caso	Gerente de Administración y Finanzas	5 días calendario
Emisión de decisión final	Gerente de Administración y Finanzas	Dentro del plazo máximo de 10 días calendario.
Comunicación de decisión al MTPE	Supervisora de Recursos Humanos	6 días hábiles desde la emisión

9. CONTROL DE CAMBIOS

Nº NUEVA VERSIÓN	CAMBIO CON RESPECTO A LA VERSION ANTERIOR	FECHA
01	Emisión	10/04/2026