



PROCEDIMIENTO

Denuncia al hostigamiento sexual y discriminación laboral

Código: PR-SIG-TRGV-011
Versión: 01
Fecha: 11 de enero de 2024

SISTEMA INTEGRADO DE
GESTIÓN

IDENTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
11/01/2024	01	Versión inicial del documento

ELABORACIÓN

EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS
DEL GRUPO VILLEGAS S.R.L.

PAULO CESAR PEREA GARCIA
SUPERVISOR SSOMA
RUC: 20607154270

Paulo Cesar Perea Garcia
Sup. SSOMAC
TransgrupVill SRL

Fecha: 08-01-2024

REVISIÓN

EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS
DEL GRUPO VILLEGAS S.R.L.

Ing. Luis Andres Lizarraga Villegas
Gerente Operaciones
RUC: 20607154270

Luis Andres Lizarraga Villegas
Gerente de Operaciones
TransGrupVill SRL

Fecha: 10-01-2024

APROBACIÓN

EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS
DEL GRUPO VILLEGAS S.R.L.

JULIO GREGORIO VILLEGAS HERRERA
GERENTE GENERAL
RUC: 20607154270

Julio Gregorio Villegas Herrera
Gerente General
TransGrupVill SRL

Fecha: 11-01-2024

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

1. OBJETIVO.

Establecer un procedimiento claro y eficaz para la notificación y manejo de incidentes de acoso sexual y discriminación en el ambiente laboral de TRANSGRUPVILL S.R.L.

2. ALCANCE.

El presente procedimiento es aplicable a todos los trabajadores de TRANSGRUPVILL S.R.L. cualquiera que sea la modalidad de contratación, y a la vez a los usuarios del servicio, proveedores y todo personal que guarde relación con nuestras actividades, dentro o fuera de nuestras instalaciones.

3. REFERENCIAS.

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- DL N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII: Protocolo de fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual, versión 02.
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

4. REFERENCIAS.

- **REPRESENTANTE DE RRHH:** Encargado de recibir la denuncia/queja, correr traslado de esta hacia el Comité. Al término de la investigación por parte del Comité, emitir la decisión sobre la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, imponer la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL** (en adelante, “el Comité”): Encargado de desarrollar la investigación, adoptar las medidas de protección correspondientes y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Se encuentra conformado por:

- Dos (2) representantes del empleador: un/a (1) representante del área de RRHH o quien haga sus veces y uno/a (1) que el empleador designe.
- Dos (2) representantes de los colaboradores; elegidos por los colaboradores.

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

El Comité debe garantizar la paridad de género. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple y el voto dirimente lo tendrá el representante de la Gerencia en el área de RRHH

- **TODOS LOS COLABORADORES:** Es fundamental que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas de la empresa contra el hostigamiento sexual y la discriminación, respeten a sus compañeros de trabajo evitando conductas que puedan ser consideradas como hostigamiento o discriminación, y reporten cualquier incidente del que sean testigos o víctimas. Además, es crucial colaborar en las investigaciones de denuncias, proporcionando información veraz y oportuna cuando sea necesario.

5. ABREVIATURAS Y DEFINICIONES:

- **AMBIENTE LABORAL:** Conjunto de aspectos que conforman un ambiente de trabajo, en el cual es posible desarrollar diversas actividades laborales y sociales, puede ser presencial o virtual.
- **COLABORADOR / TRABAJADOR:** Toda persona natural que mantiene relación de dependencia o vínculo con Pulso Salud, independientemente del cargo o puesto que ocupe en la misma, debiendo incluirse en este concepto a los accionistas, directores, gerentes y jefes.
- **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (CIFHS):** Órgano interno de la organización encargado de recibir las denuncias o quejas por hostigamiento sexual, de elaborar el informe de investigación, y de otorgar medidas de protección para los casos hostigamiento sexual.
- **CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **CONDUCTA SEXISTA:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- **FALSA QUEJA:** Aquella queja de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del denunciante.
- **HOSTIGADO:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de Hostigamiento Sexual.
- **HOSTIGADOR:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

- **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.
- **QUEJA O DENUNCIA:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- **QUEJADO/A O DENUNCIADO/A:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **QUEJOSO/A O DENUNCIANTE:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- **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.
- **RELACIÓN DE SUJECCIÓN:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra

6. DESCRIPCIÓN:

6.1.1. DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL :

a) Interposición de la denuncia o queja por hostigamiento sexual

El procedimiento inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio (representante del área de recursos humanos o un miembro del Comité) cuando se conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad, de preferencia en un plazo no mayor a un (01) día hábil de conocidos.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, a través de:

- **F-SIG-TRGV-013 formulario Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual.**
- El Comité
- Área de Recursos Humanos (si la queja o denuncia es contra un miembro del comité).
- Correo electrónico.

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha: 11 de enero de 2024

La interposición de la denuncia presentada por él/la presunto/a víctima o un tercero deberá contener la información que se muestra en el formato **F-SIG-TRGV-013 formulario**

Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual o la información presentada líneas abajo:

- Nombre de él/la hostigador/a denunciado
- Cargo y función de él/la hostigador/a denunciado
- Datos del tercero.
- Narración de los hechos, con el detalle sobre el lugar y el tiempo donde sucedió el supuesto hostigamiento sexual
- Hechos relevantes a ser investigados, bajo el criterio de quien interpone la denuncia
- Relación entre la presunta víctima y él/la hostigador/a
- Medidas de protección que solicita, de ser el caso.
- Pruebas y testigos, entre las cuales podrán presentarse:
- Declaración de testigos: La Compañía garantizará a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación;
- Documentos públicos o privados;
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros;
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros; y,
- Cualquier otro medio idóneo.

En caso la queja o denuncia de Hostigamiento Sexual haya sido emitido verbalmente y/ u otro documento, el asistente de recursos humanos debe registra la información recibida en el formato **F-SIG-TRGV-014 seguimiento de denuncias por hostigamiento sexual y discriminación**

b) Traslado de queja o denuncia

Una vez recibida la queja o denuncia, el asistente de recursos humanos en el plazo máximo de un (01) día hábil comunica por correo la queja o denuncia (adjuntando el **F-SIG-TRGV-013 formulario Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual y F-SIG-TRGV-014 seguimiento de denuncias por hostigamiento sexual y discriminación**) al Comité indicado en la CA-SIG-TRGV-001 Conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quién deberá iniciar el procedimiento de investigación. Así mismo, el asistente de recursos humanos (tras recibido la denuncia) en el plazo máximo de un (01) día

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

hábil pone en conocimiento por correo sobre la queja o denuncia de hostigamiento a él/la presunto/a hostigador/a.

c) Medidas de protección

El Comité o el área de recursos humanos, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de presentada la queja, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica, de ser requerido.

Nota 1: De ser requerido, se solicita y/o guarda los informes que se emitan como resultado de la atención médica y psicológica y se consideran medios probatorios solo si la víctima lo autoriza.

Así mismo, el Comité establecerá las medidas de protección a la presunta víctima, las mismas que deben generarse en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles siguientes presentada la queja.

Las medidas de protección las cuales pueden ser sustituidas o ampliadas, bajo las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa a la presunta víctima y se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Medidas de protección

- Rotación o cambio de lugar de él/la presunto/a hostigador/a
- Suspensión temporal de él/la presunto/a hostigador/a
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado
- Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar
- Atención médica, física y mental o psicológica
- Otras medidas de protección (especificar)

Además, el Comité encargado de dictar las medidas de protección a favor de él/la presunto/a víctima, también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

d) Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01 Fecha: 11 de enero de 2024

El Comité, una vez que recibido el caso de la queja o denuncia, tendrá un plazo no mayor a seis (06) días hábiles para proceder a informarle al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

e) Investigación del caso

El Comité es el órgano encargado de realizar la investigación y emisión del informe con las conclusiones del caso en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados desde que se recibe la queja o denuncia.

Dentro del plazo de investigación, el Comité, siguiendo el debido procedimiento informa por correo en un plazo máximo de dos (02) días calendario a él/la presunto/a hostigador/a los hechos imputados en su contra a fin de que éste tome conocimiento y pueda realizar su descargo si lo cree conveniente. Opcionalmente, podrá ser comunicado a él/la presunto/a hostigador/a mediante carta notarial sobre el caso.

Nota 2: El proceso de un caso de supuesto hostigamiento será tratado con absoluta reserva y confidencialidad. En caso que se dicte una trasgresión a este principio, Pulso Salud aplicará las sanciones correspondientes.

f) Presentación de descargos y alegatos

Si el caso lo amerita, el denunciado realiza la revisión de la queja o denuncia en su contra a fin de poder recabar los sustentos para realizar y presentar el descargo pertinente al Comité, en el periodo establecido por el mismo Comité, 03 días calendario.

El Comité revisa y traslada los descargos del denunciado hacia la parte denunciante, en plazo de 01 día calendario.

Si el caso lo amerita, el denunciante realiza la revisión de los descargos a fin de recabar los sustentos y presenta los alegatos pertinentes que permitan reforzar o sustentar su queja o denuncia al comité, en un plazo no mayor a tres (03) días calendario.

g) Documentos o sustentos de otras áreas

Durante la investigación, el Comité evalúa y solicita al asistente de recursos humanos si requiere información de otras áreas para completar la investigación del caso.

El área de recursos humanos solicita a las áreas involucradas la documentación o sustentos a fin de compartir dicha información al Comité hasta tres (03) días antes de que el Comité emita el informe de investigación.

h) Informe final

La emisión del informe final del caso se elaborará después de haber recibidos los sustentos, descargos y alegatos de ambas partes (denunciado y denunciante), y adicionalmente de otras áreas, de corresponder. El informe de investigación se realizará antes del plazo de 15 días calendario.

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

Por su parte, el informe final del caso deberá ser puesto en conocimiento al representante del área de recursos humanos en un plazo no mayor a un (01) día hábil.

El informe con las conclusiones de la investigación contiene como mínimo:

- Descripción de los hechos
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

i) Resolución final

Recibido el informe final, el Gerente General en coordinación con el área de recursos humanos dispone un plazo no mayor a diez (10) días calendario para emitir una decisión final o resolución final.

Dentro de dicho plazo, el asistente de recursos humanos traslada el informe del Comité a él/la denunciado/a y a él/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo, no mayor a tres (03) días calendario, para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos referentes al informe de Comité.

Nota 3: El denunciante como el denunciado pueden presentar medios probatorios adicionales, hasta 01 día antes que se emita la decisión o resolución final por la gerencia general y el área de recursos humanos. El asistente de recursos humanos es responsable de evaluar si dichos medios adicionales serán considerados en la decisión o resolución final. La gerencia general junto al área de recursos humanos en base al informe presentado por el Comité, los descargos y alegatos de las partes involucradas, emite la resolución final del caso empleando. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

El asistente de recursos humanos, una vez emitida la decisión o resolución final del caso, ésta será informada a las partes involucradas, las mismas que deberán de firmar la conformidad de la resolución final para luego ser archivada en el file del trabajador denunciado.

j) Comunicación de la decisión o resolución al ministerio de trabajo y promoción del empleo

Una vez emitida la decisión o resolución final, la Gerencia de Talento y Cultura deberá de informar la culminación del caso y las medidas de acción a tomar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de seis (06) días hábiles siguientes a su emisión.

k) Sanciones e indemnizaciones

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

En caso la decisión o resolución final determine que sí hubo hostigamiento sexual, la Gerencia General aplicará a él/la hostigador/a una de las siguientes sanciones de acuerdo a la gravedad del caso:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión o separación temporal
- Despido

Por otro lado, si al emitir la decisión o resolución final, se llegara a concluir que no existe hostigamiento sexual, el Gerente General tiene la facultad de imponer sanciones similares o puede resolver justificadamente el contrato de trabajo a las faltas al denunciante, siempre que quede debidamente acreditada la falta cometida, sea por queja o denuncia falsa, bajo un comportamiento ligado a la mala fe.

l) Mecanismos frente al hostigamiento sexual

En caso él/la hostigador/a es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

m) Comunicación de la denuncia la MINTRA.

El Gerente General comunica al MINTRA en un plazo no menor de 06 días hábiles la investigación y las medidas realizadas sobre la denuncia de Hostigamiento Sexual

Casos de hostigamiento sexual con empresas de tercerización o por intermediación de servicios

- Cuando él/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y él/la presunto/a víctima forme parte de Transgrupvill S.R.L., la denuncia se formula ante el área de recursos humanos de Transgrupvill S.R.L., la cual, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, Transgrupvill S.R.L., a través del representante del asistente de recursos humanos informa a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. Transgrupvill S.R.L. lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el **Informe de investigación frente al caso de Hostigamiento Sexual** y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actúe y pueda emitir una sanción. Transgrupvill S.R.L. a través del asistente de recursos humanos realiza el seguimiento a la aplicación de la sanción correspondiente según el caso. El proceso de investigación se realiza con él/la presunto/a hostigador/a o el representante de la empresa de intermediación o tercerización de servicios.

- Cuando él/la presunto/a víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y él/la presunto/a hostigador/a forme parte de Transgrupvill S.R.L., se interpone la queja o denuncia ante Transgrupvill S.R.L., la cual, en un plazo no mayor a un (01) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa a Transgrupvill S.R.L. a través del asistente de recursos humanos sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. Transgrupvill S.R.L. lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en este procedimiento, garantizando que él/la presunto/a víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido. El proceso de investigación se realiza con él/la presunto/a víctima o el representante de la empresa de intermediación o tercerización de servicios.
- Cuando él/la presunto/a hostigador/a y él/la presunto/a víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan en Transgrupvill S.R.L., la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Transgrupvill S.R.L.. En este último caso Transgrupvill S.R.L. a través del representante del asistente de recursos humanos traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece él/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con las otras empresas principal o usuaria. Transgrupvill S.R.L. a través del asistente de recursos humanos debe realizar el seguimiento al desarrollo del proceso de investigación y la aplicación de las medidas de sanción del proceso de investigación.

6.1.2. DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN.

- Identificación del Incidente:** Tan pronto como se tenga conocimiento de un acto de discriminación laboral, ya sea por la víctima, un testigo o cualquier miembro de la empresa, debe de comunicar al área de recursos humanos.

	PROCEDIMIENTO	Código: PR-SIG-TRGV-011
	DENUNCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	Versión: 01
		Fecha: 11 de enero de 2024

- b) **Notificación al asistente administrativo:** La víctima o testigo debe reportar el incidente al área de recursos humanos, proporcionando toda la información relevante. Este paso debe realizarse lo antes posible, preferentemente dentro de las primeras 24 horas desde que ocurrió o se tuvo conocimiento del acto.
- c) **Recepción y Registro de la Denuncia:** El asistente de recursos humanos debe registrar formalmente la denuncia en el formato **F-SIG-TRGV-014 seguimiento de denuncias por hostigamiento sexual y discriminación**, manteniendo la confidencialidad y protegiendo la identidad de la persona afectada. Este paso debe realizarse dentro de las 48 horas siguiente.
- d) **Inicio de la Investigación Preliminar:** El asistente de recursos humanos inicia una investigación preliminar para determinar la veracidad y gravedad del incidente. Esto incluye entrevistas con la víctima, el acusado y posibles testigos, y la recopilación de cualquier evidencia relevante. Este paso debe realizarse dentro de los 5 días hábiles.
- e) **Informe Preliminar y Medidas Cautelares:** El asistente de recursos humanos debe elaborar un informe preliminar con los hallazgos de la investigación y presentarlo a la gerencia general dentro de los 10 días hábiles. Según los hallazgos, el asistente de recursos humanos puede recomendar medidas cautelares para proteger a la víctima y otros trabajadores mientras continúa la investigación.

6.2. Implementación de Acciones Correctivas y Seguimiento.

La gerencia general junto con el supervisor SSOMAC son los responsables de analizar e implementar las acciones recomendadas y realizar un seguimiento para asegurar la resolución efectiva del caso y prevenir futuros incidentes.

7. REGISTROS

NOMBRE DEL REGISTRO	RESPONSABLE DEL REGISTRO	TIEMPO MÍNIMO DE CONSERVACIÓN	DISPOSICIÓN FINAL
F-SIG-TRGV-013 formulario Presentación de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual	Supervisor SSOMAC	1 año	Eliminación
F-SIG-TRGV-014 seguimiento de denuncias por hostigamiento sexual y discriminación	Supervisor SSOMAC	1 año	Eliminación