

## **Política de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral**

### **I. INTERBANK PROMUEVE UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Interbank busca contar con ambientes de trabajos seguros y libres de violencia de género, contamos con una política de tolerancia cero al hostigamiento sexual y fomentamos que siempre se respete y valore las diferencias individuales de nuestros/as colaboradores/as para seguir construyendo nuestra visión de ser el mejor banco a partir de las mejores personas y seguir alcanzando nuestros objetivos con responsabilidad y ética de la mano de nuestra cultura basada en valores.

### **II. OBJETIVO**

La presente Política tiene por objeto prevenir, corregir y encauzar para su sanción las diversas manifestaciones de hostigamiento sexual. Ello de conformidad con lo regulado por la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias.

### **III. ÁMBITO**

La presente Política se aplica a todos/as quienes prestan servicios para Interbank (colaboradores/as, practicantes, locadores de servicios y personal de proveedores que tengan contacto con los colaboradores de Interbank como consecuencia de la relación comercial entablada entre los proveedores e Interbank, bajo cualquier modalidad de contratación).

### **IV. RESPONSABILIDADES**

Para la consecución efectiva del compromiso asumido por Interbank, así como del objetivo de esta Política, Interbank exige que todos/as y cada uno de sus colaboradores/as y, en especial, quienes ocupan posiciones de liderazgo, asuman las siguientes responsabilidades:

1. Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, personal de empresas contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
2. No incurrir en comportamientos, actitudes o acciones de connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias, hostiles o que refuercen estereotipos que supongan la subordinación de un género respecto del otro.
3. Actuar adecuadamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan hostigamiento sexual: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en esta Política.

Por su parte, Interbank es responsable de establecer las siguientes medidas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual:

1. Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan.
2. Realizar acciones formativas en materia de prevención del hostigamiento sexual. Estas acciones se realizan al inicio de la relación laboral de los/as nuevos/as colaboradores/as, así como de manera periódica.

3. Difundir entre todos/as sus colaboradores/as el contenido de la presente Política y los formatos para la presentación de la denuncia. Se coloca especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para atender denuncias de hostigamiento sexual dentro de la empresa, así como aquellos conducidos por las instituciones del Estado.
4. Contar con el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
5. Capacitar de forma especializada a los/as colaboradores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre hostigamiento sexual, y a la persona de Gestión y Desarrollo Humano encargada de estos temas. Esta acción se realiza, como mínimo, de forma anual y coloca especial énfasis en el adecuado tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y los enfoques que deben guiar el proceso.
6. Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

## V. DEFINICIONES

### 5.1. Hostigamiento Sexual

Toda 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 en Interbank.

Para que se configure un caso de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta.

Cualquier persona puede ser víctima o acosador/a de hostigamiento sexual, Independientemente de su edad, cargo, sexo, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro factor.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o centro laboral.

### 5.2. 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.

### 5.3. 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.

### 5.4. Manifestaciones

El hostigamiento sexual se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) 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 en este acápite.
- f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición regulada en el artículo 4 de Ley N° 27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”

Las acciones a través de las cuales el hostigamiento sexual se materializa pueden ser conductas o comportamientos de naturaleza:

- a) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- b) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; insinuaciones sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo, orientación sexual o identidad de género de la víctima, etc.
- c) No verbal, los mismos que pueden presentarse tanto en medios virtuales como en no virtuales, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (via correo electrónico, teléfono, redes sociales, Whatsapp, etc.); miradas lascivas con contenido sexual, etc.

## **VI. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

El procedimiento interno de investigación que activa Interbank en respuesta a una denuncia sobre hostigamiento sexual se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la víctima.

### **6.1. De la denuncia**

- a) El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima, de un tercero, o de oficio, cuando Interbank tome conocimiento por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.
- b) La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, presencial o electrónica. Si quien realiza la denuncia es la víctima, Interbank da lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos que le asisten durante el procedimiento. La víctima firmará el acta para dejar constancia de haber sido informada de los derechos que le asisten o en su defecto podrá enviar un correo electrónico indicando que ha leído el “Acta de derechos de la persona denunciante” y que por lo tanto ha sido informada de sus derechos.

Asimismo, si la denuncia fuera verbal, ésta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta en la que se registren los comportamientos que dieron lugar al hostigamiento sexual. En ambos casos, quien realice la denuncia deberá describir en forma precisa y detallada los hechos que dieron lugar al hostigamiento sexual, identificando al presunto hostigador y a quienes hubieran podido ser testigos de la ocurrencia del hostigamiento

y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio, de haberlo. Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso. Asimismo, toda comunicación con la víctima se realizará únicamente a través de los canales formalmente establecidos para ello.

- c) Los canales de denuncia son: la Subgerenta de Cultura, Mariana Alvarez, cuyo correo electrónico es [malvarezcor@intercorp.com.pe](mailto:malvarezcor@intercorp.com.pe) y/o nuestro Canal Ético a través del correo electrónico: [reportes@Interbankcanaletico.com](mailto:reportes@Interbankcanaletico.com). En caso de que la presunta hostigadora sea la Subgerenta de Cultura, la denuncia se interpone ante el inmediato superior, es decir, el Vicepresidente Ejecutivo de Gestión y Desarrollo Humano cuyo correo electrónico es [JDelValle@intercorp.com.pe](mailto:JDelValle@intercorp.com.pe). En este caso, la Subgerenta de Cultura debe abstenerse de participar en la investigación.
- d) Interbank se compromete a guardar la debida reserva de la identidad de la víctima y de la persona denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos también se debe mantener en reserva, si estos así lo solicitan.

### 6.2. Atención médica o psicológica

La Subgerencia de Cultura en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde que se interpuso de la denuncia, pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que ésta puede acudir. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciadas.

En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, la víctima lo hace constar con su firma y huella en el documento, pudiendo utilizarse tanto formatos físicos como virtuales. El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

### 6.3. Medidas de protección

En un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde que se interpuso la denuncia, la Subgerencia de Cultura, de oficio o a solicitud del/la denunciante, dicta las medidas de protección. Estas se ejecutan de forma inmediata con el objetivo de proteger los derechos de la víctima y prevenir nuevos actos de violencia. Las medidas de protección y deberán ajustarse a la razonabilidad, proporcionalidad y necesidad de cada caso, teniendo en cuenta la situación de la víctima. Podrán ser, entre otras, las siguientes:

- a) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por él/ella.
- c) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- d) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima. La Subgerencia de Cultura 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. A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima. Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que

se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

#### 6.4. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Interbank comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia. Asimismo, una vez culminado el procedimiento, Interbank comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final adoptada dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

#### 6.5. El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

- a) El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) es el encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- b) El Comité está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as colaboradores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a, siendo por lo menos uno de ellos de la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano; garantizando en ambos casos la paridad de género.
- c) El Comité designará un interlocutor con quien la víctima, si así lo considera, tratará directamente.
- d) Los integrantes del Comité serán responsables de mantener el procedimiento de investigación bajo estricta confidencialidad en garantía del derecho a la dignidad, integridad y seguridad de la víctima. Asimismo, debe mantenerse la confidencialidad respecto del presunto hostigador/a. En ese sentido, deberán informar y comprometer a todas las personas que participen en el procedimiento, sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre la información a la que tuvieron acceso. El incumplimiento al deber de confidencialidad será sancionado de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de Interbank.
- e) Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al el/la representante de la Vicepresidencia de Gestión y Desarrollo Humano.

#### 6.6. Etapas y plazos

- a) La Subgerencia de Cultura en un plazo no mayor a un (1) día hábil, correrá traslado de la denuncia al Comité para el inicio de la investigación y pondrá a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente. Asimismo, en un plazo no mayor a 3 días hábiles de recibida la denuncia, la Subgerencia de Cultura dicta y ejecuta las medidas de protección indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.
- b) Una vez recibida la denuncia, el Comité de intervención tiene un plazo máximo de 15 días calendario para:
  - Correr traslado de la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días calendarios para que formule sus descargos. El descargo del

denunciado debe ser puesto en conocimiento de la víctima dentro de un (1) día calendario siguiente a la fecha en que fue recibido por el Comité.

- Realizar cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere pueden aportar información relevante.
  - Emitir un informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. El informe debe ser puesto en conocimiento del Comité Resolutor de Interbank en un plazo máximo de un (1) día hábil.
- c) Culminada la etapa de investigación y recepcionado el informe emitido por el Comité, el Comité Resolutor de Interbank tiene un plazo máximo de 10 días calendario para:
- Trasladar el informe del Comité a el/la denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y otorgarles un plazo de tres (3) días calendarios para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
  - Emitir una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

#### 6.7. Valoración de medios probatorios

El Comité evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso u hostigamiento sexual denunciado por el/la denunciante. Los medios probatorios que podrán aportarse a las investigaciones son, entre otros:

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados.
- c) Grabaciones, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotecnias, entre otros.

La actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con los/las presuntas/os hostigadores/as, entre otros. Los/as miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento evitan cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

Los testigos ofrecidos por las partes contarán con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación. Adicionalmente, en la valoración de la declaración de el/la denunciante, el Comité, observará lo siguiente:

- a) La posibilidad de que la sola declaración de el/la denunciante sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.

- b) La importancia de que la retractación de el/la denunciante se evalúe tomando en cuenta el entorno laboral, familiar y social del que proviene el/la denunciante y la persona denunciada.
- c) Los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República. (Acuerdo Plenario 2-2005/CJ- 116 y posteriores).

#### 6.8. Finalización del procedimiento

En Interbank contamos con una política de tolerancia cero frente al hostigamiento sexual laboral. Ello supone que, de concluirse, luego de la investigación legal correspondiente, que existe una conducta de hostigamiento sexual laboral, la misma será sancionada de acuerdo con la gravedad de los hechos y a lo que establece la legislación laboral vigente. De declararse fundada la denuncia, la resolución final señalará la sanción que se impondrá al colaborador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta.

Las sanciones podrán consistir, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, en:

- a) Llamada de atención verbal.
- b) Llamada de atención.
- c) Llamada de atención severa.
- d) Suspensión sin goce de remuneraciones.
- e) Despido.

No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

De ser necesario, las medidas disciplinarias podrán estar acompañadas de otras medidas de acondicionamiento laboral como traslado de centro de trabajo o reasignación de puesto o funciones, junto a un acompañamiento cercano para evitar la repetición de estas conductas.

Si de las investigaciones realizadas, no puede determinarse que el hostigamiento sexual tuvo lugar, el Comité Resolutor podrá establecer pautas de seguimiento que permitan garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

En los casos en que la denuncia presentada sea declarada infundada, el/la colaborador/a a quien se le imputaron los hechos tendrá derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

Por su parte, el Comité Resolutor podrá recomendar la resolución del contrato de trabajo con la parte denunciante, siempre que exista sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual.

En caso probarse un caso de acoso y si lo desea la persona hostigada, puede acceder a una asesoría legal.

#### 6.9. Excepción al Procedimiento

En caso de que el/la hostigador/a sea el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a 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, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (LPCL). En este último supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. El empleo de los mecanismos señalados no excluye la posibilidad

de que la víctima demande directamente los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual o solicite la actuación de la Autoridad Inspector de Trabajo competente.

#### 6.10. Casos de renuncia o término de la relación contractual

La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con Interbank, no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a deja de pertenecer a Interbank, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

### **VII. CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRAN EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN O INTERMEDIACIÓN DE SERVICIOS**

#### 7.1. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de Interbank.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de Interbank, la denuncia se formula ante Interbank, el cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Interbank lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe que contenga: (i) la descripción de los hechos, (ii) la valoración de los medios de prueba presentados; (iii) la propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada; y (iv) la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. Asimismo, se pronuncia sobre las medidas de protección.

Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de Interbank incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite al Comité Resolutor de Interbank y a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que:

- a) Traslade el informe del Comité a el/la denunciado/a otorgándole un plazo para que, de considerarlo pertinente, presente sus alegatos.
- b) Emita una decisión que contenga, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

#### 7.2. Supuesto en el cual la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de Interbank.

Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte de Interbank, se interpone la denuncia ante Interbank, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja

o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

Interbank lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo a lo establecido en el acápite VI del presente Reglamento, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.

### 7.3. Supuesto en el cual el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios.

Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta 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 a Interbank, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Interbank. En este último caso, Interbank traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/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 Interbank. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la denunciado/a, o del/de la denunciante con Interbank.