



Devolvemos vida al planeta

Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento

Código: E3.5.P2

Versión: 05

Fecha: 12/12/2023

Procedimiento de Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta

Versión	Fecha	Control de Cambios
05	12/12/2023	<ul style="list-style-type: none">Se precisó que el canal de denuncias éticas es administrado por una empresa tercera y cuenta con diferentes modalidades para presentar denuncias.Se reclasificó el procedimiento pasando del proceso de Gestión humana al de Gestión de excelencia operacional (Gestión antisoborno).Se actualizaron los alcances funcionales.

Áreas Responsables	Nombres y Cargos
Elaborado: Gerencia Legal y Oficial de Cumplimiento	Oscar Lecaros Gerente Legal (e) y Oficial de Cumplimiento
Revisado: Oficina de Gestión Humana	Raquel Mendoza Jefe de la Oficina de Gestión Humana
Homologado: Oficina de Planeamiento y Mejora Continua	Deymer Barturén Especialista en Calidad y Mejora de Procesos Miguel Tito Jefe de la Oficina de Planeamiento y Mejora Continua
Aprobado: Gerencia General	Antonio Montenegro Gerente General

Este documento es propiedad de Activos Mineros S.A.C. Queda prohibida su reproducción sin su autorización escrita. Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico emitido por Activos Mineros S.A.C. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la red interna y/o página web institucional.



Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta

Procedimiento

Código: E3.5.P2

Versión: 05

Fecha: 12/12/2023

ÍNDICE

I.	OBJETIVO	3
II.	ALCANCE	3
III.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	3
IV.	VIGENCIA.....	3
V.	CONTENIDO.....	3
1.	DEFINICIONES / CONSIDERACIONES	3
2.	LINEAMIENTOS	4
2.1.	DISPOSICIONES GENERALES.....	4
2.2.	PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS QUE INVOLUCREN AL PERSONAL DE AMSAC.....	4
2.3.	PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE	5
2.4.	LIMITACIONES AL DERECHO DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE.....	5
2.5.	DENUNCIA CON INFORMACIÓN FALSA, INSUSTANCIAL O ENGAÑOSA	5
2.6.	INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA	5
2.7.	REPORTE DE INVESTIGACIONES DE DENUNCIAS	6
3.	PROCEDIMIENTO DE FORMULACIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS AL CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	7
4.	ALCANCES FUNCIONALES	8
	GERENTE GENERAL	8
4.1.	8	
4.2.	COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA	8
4.3.	JEFE DE LA OFICINA DE GESTION HUMANA	9
4.4.	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	9
4.5.	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	9
4.6.	TRABAJADORES	9
4.7.	ADMINISTRADOR DE CONTRATO	9
4.8.	GERENTE DEL ÁREA USUARIA.....	9
5.	REGISTROS / ANEXOS.....	10

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

I. OBJETIVO

Establecer las disposiciones que garanticen la evaluación y determinación de acciones correctivas frente a las denuncias que se efectúen ante el incumplimiento o sospecha de incumplimiento de los principios, deberes y normas de conducta en el centro de labores, de la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente, Calidad, Antifraude y Anticorrupción, de la función de cumplimiento, del Sistema de Gestión Antisoborno, así como la inobservancia de las prohibiciones establecidas en el Código de Ética y Conducta de Activos Mineros S.A.C. (en adelante AMSAC); protegiendo a quienes formulen denuncias de buena fe.

II. ALCANCE

Es de aplicación a los trabajadores de los distintos niveles jerárquicos de AMSAC, desde su ingreso hasta el término de su vínculo laboral, sea cual fuere la modalidad de su contrato. Esta aplicación se hace extensiva a los Grupos de Interés con vínculo contractual vigente.

III. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y sus modificatorias
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.
- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE.
- Lineamiento Corporativo: “Lineamiento de ética y conducta de las Empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE”.
- Lineamiento Corporativo: “Lineamiento para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo”, de FONAFE.
- Código de Ética y Conducta (CEC) de AMSAC.
- Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de AMSAC.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.
- S4.1.DR2 Directiva que regula la función del Administrador del Contrato.
- Norma ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno – Requisitos 8.9 Planteamiento de Inquietudes y 8.10 Investigar y abordar el soborno.

IV. VIGENCIA

Este procedimiento entrará en vigencia a partir del primer día hábil después de la fecha de aprobación, derogándose su precedente Versión 04, de fecha 15.dic.2022.

V. CONTENIDO

1. DEFINICIONES / CONSIDERACIONES

- **Código de Ética y Conducta:** Conjunto de disposiciones que rigen el comportamiento de todo trabajador en las labores que realiza, las cuales intervienen directa e indirectamente en contribuir con el logro de la misión de la empresa.
- **Grupos de interés:** Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad de AMSAC.
 Nota: Para el caso del sistema de gestión antisoborno, aplica para partes externas con la que la organización tiene o planifica establecer algún tipo de relación contractual o económica (socios de negocios – ISO 37001).
- **Trabajador:** Persona que desempeña actividades o funciones en la Empresa, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

- **Comité de Ética y Conducta:** Órgano colegiado, consultivo, de carácter interno, que tiene como objeto gestionar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Está conformado por el Gerente General, el Gerente Legal y el Jefe de la Oficina de Gestión Humana.
- **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual:** Órgano colegiado que tiene como objeto recibir las quejas o denuncias, dictar medidas de protección, investigar, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realizar el seguimiento de los casos, según corresponda. Está conformado por 4 miembros: 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, garantizando la paridad de género.
- **Soborno:** Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.
- **Corrupción:** Acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar, autorizar, o recibir algo de valor como contraprestación por un beneficio indebido o una ventaja inapropiada para un funcionario público, director o trabajador de la empresa, ya sea en forma directa o mediante intermediarios, para beneficio de éste o para un tercero con el objeto de obtener o retener un negocio o cualquier otra ventaja indebida, para que actúe o se abstenga de hacerlo en relación con el cumplimiento de sus deberes oficiales, con el propósito de obtener o retener un negocio o cualquier otra ventaja indebida.
 Nota: Para el Sistema Integrado de Gestión de AMSAC, el término “corrupción” incluye al “soborno”.

2. LINEAMIENTOS

2.1. DISPOSICIONES GENERALES

El Oficial de Cumplimiento, como dueño del proceso y responsable del Sistema de Gestión Antifraude y Anticorrupción, en coordinación con el Comité de Ética y Conducta, son responsables de que el proceso de Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta, se efectúe cumpliendo los plazos y las disposiciones previstas en la normativa legal aplicable y en el presente procedimiento.

2.2. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS QUE INVOLUCREN AL PERSONAL DE AMSAC

Los trabajadores de AMSAC y de grupos de interés tienen derecho y obligación de denunciar los hechos que conozcan e impliquen la violación de los principios, normas de conducta y deberes; así como la inobservancia de las prohibiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta de AMSAC, que involucren al personal de la empresa.

Para ello, pueden presentar sus denuncias a través del canal de denuncias éticas de la página web de AMSAC: www.amsac.pe, administrado por una empresa tercera para asegurar objetividad e independencia. Este canal permite presentar denuncias mediante: página web, central telefónica, correo electrónico, reunión virtual o presencial, etc.

Las denuncias son recibidas e investigadas por el Comité de Ética; en caso de denuncias por hostigamiento sexual, éstas son recibidas e investigadas por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

En el caso que una denuncia involucre a un miembro del Comité de Ética, éste deberá abstenerse de participar en la investigación; así como no deberá obstaculizar o interferir en la misma, debiendo los demás miembros del Comité continuar con el proceso de investigación. En adición, en el caso que una denuncia sobre hostigamiento sexual involucre a un miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, dicha denuncia debe comunicarse al jefe inmediato superior del denunciado.

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

En el caso que una denuncia involucre a todos los miembros del Comité, la persona puede presentarla a través del canal de denuncias de FONAFE (www.fonafe.gob.pe/atencionalciudadano/ticaeintegridad) o de la Contraloría General de la República (<https://appscgr.contraloria.gob.pe/sinad/>); asimismo, los miembros del Comité no deberán obstaculizar o interferir en el proceso de investigación.

Para los casos en los que la denuncia se dirige contra un trabajador que tenga a su cargo algún proceso de contratación en el que participa el denunciante, el Comité de Ética dispondrá, previa evaluación, su apartamiento del mismo. La interposición de una denuncia no servirá, en ningún caso, para paralizar un proceso de contratación.

2.3. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

A fin de asegurar el derecho y la obligación que asiste al trabajador, se establece lo siguiente:

a. Medidas de Protección:

- Protección al denunciante o presunta víctima contra cualquier medida que pudiera implicar represalia de parte del empleador, en especial la aplicación de sanciones o despido; así como, contra actos que pudieran ser calificados como de hostilidad.
- Otorgar medidas de protección que se extiende mientras dure el peligro que las motiva, incluso con posterioridad a los procedimientos que conduzcan a la sanción de la falta. También podrán extenderse a personas distintas del denunciante, si las circunstancias del caso lo justifican.

b. Reserva de la Identidad del Denunciante:

- Al presentar la denuncia, el trabajador o el tercero puede elegir que esta sea anónima o solicitar al Comité que no sea revelada su identidad hasta la conclusión de la investigación y sanción correspondiente.
- Los miembros del Comité están obligados a guardar reserva de la identidad del denunciante, la información relativa a su identidad es considerada como confidencial y su divulgación es sujeta a sanción.
- El Comité también puede optar por, una vez culminado el procedimiento, sea cual haya sido su resultado, mantener en reserva los nombres de las personas involucradas; de la misma forma, si lo solicitan las personas involucradas.

2.4. LIMITACIONES AL DERECHO DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

No corresponde el derecho de protección del denunciante cuando las denuncias:

- a. Se formulen contra el trabajador por haber infringido lo dispuesto en el inciso f) del Artículo 25° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referidas a faltas graves.
- b. Se efectúen de mala fe, ambigua, sin indicio o prueba de los hechos que se alegan.

2.5. DENUNCIA CON INFORMACIÓN FALSA, INSUSTANCIAL O ENGAÑOSA

La presentación de denuncias con información falsa, insustancial o engañosa (denuncia de mala fe) se tipifica como violación al Código de Ética y Conducta, lo que constituye infracción sancionable conforme al T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así como, si se determina que la denuncia es falsa será considerada como falta grave materia de sanción según lo establecido en el RIT.

2.6. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

- a. La denuncia presentada de acuerdo con los artículos precedentes da inicio al procedimiento de investigación de la denuncia.
- b. Recibida la denuncia, será evaluada por el Comité respectivo a fin de declarar su procedencia determinando si cumple con las formalidades antes descritas.



Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta

Procedimiento

Código: E3.5.P2

Versión: 05

Fecha: 12/12/2023

- c. En caso las denuncias presentadas no cumplan con la información clara y precisa, el Comité comunicará al denunciante para que subsane las inconsistencias que hubiera.
- d. Declarada la procedencia de la denuncia, el Comité evaluará y determinará si existe infracción al Código de Ética y Conducta. La decisión será comunicada a la Gerencia General, al jefe inmediato superior del denunciado y al Oficial de Cumplimiento, para casos de corrupción y/o soborno, para la aplicación de medidas disciplinarias correspondientes, conforme a lo dispuesto por el Reglamento Interno de Trabajo.
- e. La investigación debe ser llevada a cabo de forma confidencial y reportada por el personal que no forma parte del rol o función que está siendo investigada.
- f. AMSAC puede nombrar a un tercero para llevar a cabo la investigación e informar de los resultados a los miembros del personal que no formen parte del papel rol o función que están siendo investigados.
- g. La investigación debe establecer rápidamente los hechos y recoger todas las pruebas necesarias, mínimamente cumpliendo con lo siguiente:
 - Hacer investigaciones para determinar los hechos;
 - Recopilar todos los documentos y pruebas pertinentes;
 - Obtener testimonios de los testigos;
 - Siempre que sea posible y razonable, solicitar que los informes sobre el hecho se realicen por escrito y se firmen por las personas que los realizan.
- h. En la investigación y de cualquier acción de seguimiento, se debe tener en cuenta los siguientes factores relevantes:
 - Leyes aplicables (puede ser necesario tener asesoría legal);
 - la seguridad del personal;
 - el riesgo de difamación al hacer declaraciones;
 - la protección de las personas que hacen los informes y de otras personas involucradas o a las que hace referencia en el informe.
 - potencial responsabilidad civil, penal o administrativa, las pérdidas financieras y los daños en la reputación de la organización y los individuos;
 - cualquier obligación legal o beneficio de AMSAC en relación con el hecho de informar a las autoridades;
 - mantener las cuestiones y la investigación confidencial hasta que se hayan establecido los hechos;
 - la necesidad de que el Comité o la Alta Dirección requiera la plena cooperación del personal en la investigación.
- i. Se deben revisar los procedimientos de la empresa para examinar si el hecho surgió debido a alguna deficiencia en su operación y, de ser así, se deben tomar medidas inmediatas y apropiadas para mejorar los procedimientos.
- j. El Comité, de ser el caso, aplica las siguientes técnicas de investigación de denuncias: observación, indagación, entrevistas, confrontación, confirmación, conciliación, inspección, entre otras.

Nota: El proceso de investigación de posibles casos de fraude, corrupción y/o soborno también podrá iniciarse cuando exista sospecha razonable identificada por otros medios, además del canal de denuncias, tales como: fiscalización posterior, auditorías internas, aplicación de debida diligencia, entre otros.

2.7. REPORTE DE INVESTIGACIONES DE DENUNCIAS

El estado de la atención de las investigaciones de las denuncias por actos contrarios a la ética y conducta que involucren al personal de la empresa, será reportado semestralmente por el Comité de Ética al Comité de Auditoría y Riesgos, como parte del Informe de Cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Los casos de denuncias por hostigamiento sexual deben ser informados previamente por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual al Comité de Ética.

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

3. PROCEDIMIENTO DE FORMULACIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS AL CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Ejecutor	Actividad
Trabajador o tercero	<p>1. Todo trabajador de AMSAC u otra persona que se considere con derecho a formular alguna denuncia debe presentarla ante el Comité de Ética o el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual según corresponda, a través del canal de denuncias que se encuentra en la página web de la empresa.</p> <p>La denuncia presentada debe contener la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Datos del denunciante (en caso no sea anónima la denuncia). b) Información de la denuncia (descripción de hechos denunciados, trabajadores involucrados, documentación, información o testimonios que sustente los hechos denunciados, etc.). <p>La denuncia presentada de acuerdo con los párrafos precedentes dará inicio al procedimiento de investigación de la denuncia.</p> <p>Excepcionalmente, cuando el Oficial de Cumplimiento, el Jefe de Gestión Humana u otro personal tome conocimiento de una queja o denuncia debe remitirla al Comité de Ética y Conducta o al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual según corresponda.</p>
Comité de Ética y Conducta	<p>2. Recibe la denuncia formulada, verifica si cumple con las formalidades antes descritas y determina si la denuncia es admitida o no.</p>
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	<p>3. De corresponder, comunica la persona denunciante el motivo por el cual no fue admitida su denuncia o las inconsistencias identificadas para su subsanación.</p> <p>4. Para el caso de una denuncia por hostigamiento sexual admitida, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual procede a dar lectura al registro de la denuncia, incluyendo el "acta de derechos de la persona denunciante".</p>
	<p>5. De corresponder, en coordinación con la Oficina de Gestión Humana, pone a disposición de la víctima la atención médica, física y mental o psicológica, en un plazo máximo de 1 día hábil, y dicta las medidas de protección respectivas, en un plazo máximo de 3 días hábiles.</p> <p>6. Realiza la investigación de la denuncia en un plazo máximo de 15 días calendario, considerando las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Solicita al denunciante documentación o información complementaria que sustente su denuncia, según corresponda. b) Solicita al presunto infractor los descargos correspondientes. c) Toma manifestaciones del denunciante (en caso no sea anónima la denuncia), el presunto infractor y testigos, según corresponda. d) Investiga si existe reincidencia o reiteración por parte del presunto infractor. e) Recopila la documentación e información pertinente sobre la denuncia. f) Evalúa las pruebas, descargos, manifestaciones, documentación e información recopilada de los hechos de la denuncia y determina si existe una violación de los principios, normas de conducta y deberes, o la inobservancia de las prohibiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta y/o Política del Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Calidad, Antifraude y Anticorrupción, incluyendo el hostigamiento sexual. g) Determina si corresponde aplicar medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda. h) Emite el informe final de la investigación de la denuncia formulada y lo remite a la Gerencia General, al jefe inmediato superior del denunciado y al Oficial de Cumplimiento, para casos de fraude, corrupción y/o soborno, en un plazo de 1 día hábil de emitido el informe. <p>El mencionado informe describe los antecedentes, base legal, análisis del caso, acciones correctivas (de ser el caso), conclusiones y recomendaciones de la investigación.</p> <p>El plazo señalado se puede ampliar con aprobación de la Gerencia General o el Directorio, ante algún caso que se determine "complejo".</p>

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

Ejecutor	Actividad
	i) En algunos casos puede ser necesario tomar ciertas acciones antes de que la investigación se dé por terminada (por ejemplo, preservar las pruebas, mantener la confianza en los testigos o mitigar las pérdidas).
Gerente General	7. Toma conocimiento del Informe final de la denuncia formulada, emitido por el Comité, y de corresponder, dispone la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, y de acciones correctivas adicionales, en un plazo de 10 días calendario contados desde que recibe el informe.
Oficial de Cumplimiento	8. Toma conocimiento del Informe final de la denuncia formulada por casos de fraude, corrupción y/o soborno, emitido por el Comité de Ética y Conducta, y de corresponder, dispone la adopción de acciones correctivas o preventivas adicionales, incluyendo la revisión y actualización de la Matriz de Riesgos y Controles de Fraude y Corrupción.
Oficina de Gestión Humana	9. Aplica las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y registra información en el Legajo del Trabajador infractor. Cualquier acción que se aplique a todos los niveles de los trabajadores, incluidos los altos directivos, debe ser adecuada a las circunstancias y tomarse sólo después de consultar con los responsables de tales decisiones.
Administrador de Contrato	10. En el caso que contratistas o proveedores se encuentren dentro de los involucrados en la denuncia, determina si corresponde aplicar medidas, tales como la resolución del contrato, orden de compra o de servicio, dentro del marco del contrato y de la normativa legal aplicable, en coordinación con la Gerencia Legal, y procede a su aplicación, según lo establecido en la Directiva que regula la función del Administrador de Contrato.
Gerencia Legal	11. Una vez aplicada la medida correspondiente, evalúa el inicio de las acciones legales que correspondan contra las personas involucradas, incluyendo denuncias. En caso de hostigamiento sexual, de corresponder, se debe interponer una denuncia ante el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	12. Realiza el seguimiento a la aplicación de las medidas respectivas e informa semestralmente al Comité de Ética y Conducta los resultados del proceso de investigación de denuncias por hostigamiento sexual.
Comité de Ética y Conducta	13. Realiza el seguimiento a la aplicación de las medidas respectivas e informa semestralmente al Comité de Auditoría y Riesgos los resultados del proceso de investigación de denuncias, como parte del Informe de Cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

4. ALCANCES FUNCIONALES

4.1. GERENTE GENERAL

- Aprobar el presente procedimiento.

4.2. COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA

- Recibir, investigar y resolver las denuncias sobre el incumplimiento del Código de Ética y Conducta, conforme a las disposiciones previstas en la normativa legal aplicable y en el presente procedimiento.
- Dictar medidas de protección, según corresponda.
- Requerir la cooperación en la investigación del personal pertinente.
- Asegurar que el proceso de investigación y los resultados se mantengan de manera confidencial.
- Emitir el informe final de la investigación de las denuncias al Código de Ética y Conducta, incluyendo recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos, de corresponder.

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

- Realizar el seguimiento a la aplicación de las medidas respectivas e informar al Comité de Auditoría y Riesgos los resultados del proceso de investigación de denuncias.
- Vigilar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, y del presente procedimiento.

4.3. COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Recibir, investigar y resolver las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, conforme a las disposiciones previstas en la normativa legal aplicable y en el presente procedimiento.
- Dictar medidas de protección, según corresponda.
- Requerir la cooperación en la investigación del personal pertinente.
- Asegurar que el proceso de investigación y los resultados se mantengan de manera confidencial.
- Emitir el informe final de la investigación de las denuncias sobre hostigamiento sexual, incluyendo recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, de corresponder.
- Realizar el seguimiento a la aplicación de las medidas respectivas e informar al Comité de Ética y Conducta los resultados del proceso de investigación de denuncias.
- Vigilar el cumplimiento del presente procedimiento, en el ámbito de sus competencias.

4.4. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

- Conducir el proceso de Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta, cumpliendo los plazos y las disposiciones previstas en la normativa legal aplicable y en el presente procedimiento.
- Realizar el seguimiento a la atención de las denuncias recibidas, así como velar por el cumplimiento del presente procedimiento.
- Velar porque el procedimiento se mantenga vigente, siendo responsable de realizar revisiones y actualizaciones periódicas, así como de la difusión y conocimiento del mismo por parte del equipo de trabajo y áreas vinculadas.

4.5. JEFE DE LA OFICINA DE GESTION HUMANA

- Administrar el canal de denuncias éticas a través de una empresa tercera.
- Reportar las denuncias recibidas a través del canal de denuncias éticas al Comité de Ética y Conducta, o al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual según corresponda.
- Aplicar las medidas disciplinarias al trabajador que incumplen el Código de Ética y Conducta.

4.6. ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Generar la documentación que solicite el Comité de Ética y Conducta.
- Archivar los documentos de las medidas disciplinarias aplicadas en legajo de personal, resguardando la confidencialidad de la documentación.

4.7. TRABAJADORES

- Participar y cooperar en los procesos de investigación de denuncias, en caso de ser requerido.

4.8. ADMINISTRADOR DE CONTRATO

- Determinar y aplicar las medidas en el marco del contrato y de la normativa legal aplicable, a los contratistas y proveedores involucrados en denuncias al Código de Ética.

4.9. GERENTE DEL ÁREA USUARIA

- Velar por el cumplimiento del presente procedimiento en el ámbito de su competencia.

	Formulación e Investigación de Denuncias al Código de Ética y Conducta Procedimiento	Código: E3.5.P2 Versión: 05 Fecha: 12/12/2023
---	--	---

5. REGISTROS / ANEXOS

- Evidencia de denuncias recibidas a través del canal de denuncias: www.amsac.pe.
- Informe final de la denuncia, emitido por el Comité de Ética y Conducta.
- Informe final de la denuncia sobre hostigamiento sexual, emitido por el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual.
- Informe de Cumplimiento del Código de Ética y Conducta.