

# POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

**Actualizado: Noviembre 2018**

**Número de documento:** 1  
**Número de versión:** 1  
**Próxima revisión:** Noviembre de 2020  
**Preparado por:** Vicepresidencia de Recursos Humanos  
**Autorizado por:** EVP Personas y Efectividad Organizacional





# Índice

HISTORIAL DE VERSIONES .....	2
PROPÓSITO.....	4
ALCANCE Y APLICACIÓN .....	4
OBJETIVOS.....	4
RESPONSABILIDADES .....	4
DECLARACIÓN DE POLÍTICA.....	5
APLICACIÓN DEL CÓDIGO .....	5
DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL .....	5
FORMAS DE ACOSO SEXUAL .....	6
DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL.....	6
ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA .....	7
OPCIONES PARA RESOLVER UN PROBLEMA .....	7
PROCEDIMIENTO FORMAL .....	7
CARGOS PENALES Y CIVILES.....	8
CONFIDENCIALIDAD .....	8
LICENCIA ADICIONAL POR ENFERMEDAD .....	8

## PROPÓSITO

---

Gold Fields se compromete a brindar un ambiente seguro para todos sus empleados y terceros sin discriminación de cualquier tipo y sin hostigamiento laboral, incluido el acoso sexual. Gold Fields aplicará una política de cero tolerancia contra cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará todas las denuncias de acoso sexual oportunamente. El propósito de esta política es establecer la Política sobre acoso sexual del Grupo Gold Fields y garantizar que los casos reportados se traten con seriedad, rapidez, con el nivel necesario de respeto, dignidad y confidencialidad.

## ALCANCE Y APLICACIÓN

---

Esta política se aplica a todos los empleados del Grupo Gold Fields.

Esta Política, además, se aplica a todas las demás personas (incluyendo los postulantes de empleo, contratistas, miembros, proveedores y otros terceros) que se dirijan a cualquiera de las instalaciones de Gold Fields y/o funciones y/o eventos organizados por cualquier empresa dentro del Grupo Gold Fields.

Cada región debe desarrollar sus propios procedimientos de modo que se adhieran al entorno regulatorio local en el que operan. Esta Política del Grupo debe ser la base de cualquier política regional que haya sido implementada. Los miembros del Grupo Exco de Gold Fields Limited, en particular, la EVP de Efectividad Organizacional, la EVP del Consejo General del Grupo, el CEO y el CFO estarán facultados a intervenir en cualquier asunto en caso surja alguna circunstancia.

## OBJETIVOS

---

Los objetivos de la presente política son:

- Eliminar, en cumplimiento con las regulaciones legales locales, el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Proporcionar los procedimientos adecuados para abordar la presunta situación, investigar y concluir dicha situación de forma apropiada y efectiva así como evitar su recurrencia.
- Cuando sea necesario, tomar las acciones disciplinarias necesarias.
- Instar y promover el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos que conduzcan a la generación de un lugar de trabajo libre de acoso sexual, donde los empleadores y empleados respeten la integridad y dignidad de cada uno, su privacidad y su derecho a la igualdad en el lugar de trabajo.

## RESPONSABILIDADES

---

PUESTO	FUNCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA TAREA
Vicepresidente de Recursos Humanos	Preparar y modificar este documento	Responsable de elaborar y modificar este procedimiento
Empleados de Gold Fields	Cumplimiento	Responsable de cumplir este procedimiento
Vicepresidente de Efectividad Organizacional	Capacitación	Responsable de capacitar a los empleados de Gold Fields Group Services
Vicepresidente de Recursos Humanos	Comunicación	Responsable de comunicar este procedimiento y los temas relacionados con el mismo

## DECLARACIÓN DE POLÍTICA

---

Con el fin de instruir a los empleados sobre sus derechos y disminuir los malentendidos, Gold Fields se compromete a:

- Llevar a cabo talleres educativos sobre acoso sexual dirigidos a los empleados existentes e incluir instrucción sobre la Política de Acoso Sexual de Gold Fields como parte de la inducción brindada a los empleados nuevos
- Capacitar a la gerencia en el manejo correcto de los casos de acoso sexual reportados según la política.

### APLICACIÓN DEL CÓDIGO

El acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, donde se involucren empleados o proveedores, clientes, sus empleados o cualquier otra persona con la que Gold Fields mantenga una relación comercial es considerado una transgresión importante y Gold Fields tiene un enfoque de cero tolerancia a cualquier tipo de acoso. Se puede tomar acciones disciplinarias, llegando a incluir un despido sumario, contra un empleado si se comprueba que es culpable de acoso sexual.

Cuando se reporta acoso sexual a un Gerente de Línea, dicho individuo está obligado a seguir el procedimiento prescrito para abordar dichos casos. Si no se toman las medidas adecuadas después de reportar el acoso sexual, será considerado un incumplimiento grave de la presente Política.

Gold Fields reconoce que la acusación e investigación de una denuncia por acoso sexual puede ocasionar un trauma emocional a los empleados involucrados. Es necesario abordar estas situaciones con rapidez, de manera justa, con los niveles necesarios de respeto y dignidad para garantizar que cualquier argumento malicioso y frívolo sea tratado de forma apropiada y que todos los empleados sean protegidos, y cuando proceda, se adopte la medida disciplinaria en contra de aquellos que inicien dichos eventos maliciosos y frívolos. Por ello, es necesario proteger a los empleados de acusaciones infundadas o frívolas de acoso sexual.

Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su sexo y del sexo del acosador. Gold Fields reconoce que el acoso sexual también puede ocurrir entre personas del mismo sexo. Lo que importa es que la conducta sexual no es consentida ni deseada por la persona contra quien se realiza dicha conducta.

Si se descubre que una acusación de acoso sexual contra un empleado es infundada, frívola o maliciosa, esta será considerada una transgresión grave por parte de la persona que hizo la denuncia injustificada, frívola o maliciosa.

### Definición de acoso sexual

Se considerará acoso sexual a cualquier insinuación sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. El acoso sexual puede tener lugar en las siguientes circunstancias, entre otros:

- Cuando una persona emprende o intenta influir en el proceso de empleo, promoción, capacitación, disciplina, despido, incremento salarial u otro beneficio de un empleado o postulante a un empleo a cambio de favores sexuales
- El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales y no verbales
- Cuando la conducta sexual interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante u hostil

## Formas de acoso sexual

- El acoso sexual incluye pero no se limita a:
- Todo contacto físico no deseado, que va desde tocamientos hasta la agresión sexual y violación
- Un registro exhaustivo realizado u observado por un agente del sexo opuesto
- Formas verbales no deseadas de acoso sexual incluyen:
- Insinuaciones indeseadas/comentarios e indirectas sugerentes
- Comentarios, bromas o insultos con connotación sexual
- Insinuaciones o comentarios gráficos no consentidos sobre el sexo o la vida privada, la apariencia o el cuerpo de una persona hecha en su presencia o dirigida en relación a los mismos
- Silbidos no deseados dirigidos a una persona o grupo de personas
- Presión continua para sostener citas o atender favores sexuales
- Cartas o llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de texto breves (SMS) de carácter sexual
- Las formas no verbales de acoso sexual incluyen:
- Miradas fijas, gestos maliciosos y gestos indeseados
- Exposición indecente
- La exhibición inapropiada de material sexualmente explícito que incluye imágenes, revistas, videos u objetos, incluso material sexualmente explícito en las computadoras

## **DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL**

---

## Asesoramiento y Asistencia

Un empleado que desee denunciar acoso sexual debe hacerlo con prontitud a una de las siguientes personas:

- Cualquier persona que sea objeto de acoso sexual debe, en la medida de lo posible, informar al presunto acosador que la conducta no es consentida ni deseada. Gold Fields reconoce que el acoso sexual puede ocurrir en relaciones desiguales (es decir, entre un supervisor y su empleado) y que puede que no sea posible que la víctima informe al presunto acosador.
- Cualquier persona que sea testigo de un acto de acoso sexual deberá reportar dicho acoso a su supervisor.
- Al especialista de Recursos Humanos pertinente, el cual proporcionará la orientación necesaria.
- La sección Relaciones Laborales
- La Dirección del Área Legal y de Cumplimiento del Grupo o según se establezca en el Código de Conducta del Grupo.
  
- También se puede utilizar la Línea Directa (Hotline) de Gold Fields para reportar cualquier forma de acoso.  
Sudáfrica: 0800 203 711  
Ghana: 0800 10987  
Perú: 0800 54 760  
Australia: 1800 623 245  
USA: 1 888 611 1848  
Chile: 800 914 279

## Opciones para resolver un problema

Al momento de reportar un evento de acoso sexual, los empleados podrán optar por:

- a. Dejar que el asunto se maneje de manera informal. Ante dicha situación, la gerencia debe hacer las coordinaciones necesarias para que el autor de los hechos reciba consejería sobre la conducta ofensiva.
- b. Sin embargo, si se ha proporcionado consejería anteriormente o si el acoso sexual es grave, podrá ser más apropiado iniciar el procedimiento disciplinario formal según el proceso disciplinario en la Región.
- c. El empleado no debe estar bajo coacción para aceptar o uno o lo otro.

## PROCEDIMIENTO FORMAL

---

Cualquier incumplimiento de la presente Política por parte de algún empleado constituye una mala conducta y es motivo para la implementación de una acción disciplinaria, la cual puede dar lugar a una sanción al empleado, que incluso puede llegar a ser la resolución del contrato de empleo de conformidad con el Código y Procedimiento Disciplinario de Gold Fields.

En caso se presente una queja formal, la Vicepresidencia de Recursos Humanos en la Región designará un moderador para que investigue la queja y, de ser necesario, inicie una investigación disciplinaria contra el presunto autor de los hechos.

Si el asunto se somete a una investigación disciplinaria, en algunos casos, el Moderador podría recomendar que el acusado sea remitido a través al Programa de Bienestar del Empleado para obtener atención psicológica a través de un consejero externo.

Si, después de la investigación, se decide efectuar una investigación disciplinaria, se debe seguir el Procedimiento Disciplinario.

## **CARGOS PENALES Y CIVILES**

---

Nada impedirá que un agraviado presente cargos penales o civiles de forma independiente contra el presunto autor del acoso.

## **CONFIDENCIALIDAD**

---

Los empleadores y empleados deben asegurarse de que las denuncias de acoso sexual se investiguen y manejen de tal manera que se garantice la confidencialidad de las identidades de las personas involucradas. El incumplimiento de este requisito será considerado una transgresión mayor por cualquiera de las partes.

Solo aquellas personas definidas por el Procedimiento Disciplinario podrán asistir a la investigación disciplinaria. Ningún observador podrá estar presente.

Los empleadores están obligados a brindar la información que sea razonablemente necesaria a cualquiera de las partes o a sus representantes a fin de permitir que las partes se preparen para cualquier proceso según los términos de esta política.

## **LICENCIA ADICIONAL POR ENFERMEDAD**

---

Cuando se considere oportuno, Gold Fields podrá, a su discreción, otorgar licencia adicional por enfermedad a un empleado que haya sido víctima de acoso sexual, cuando la licencia por enfermedad del empleado haya terminado o cuando el empleado con licencia médica necesite apoyo psicológico debido a traumas.