



GOLD FIELDS

GOLD FIELDS

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

N° Revisión	Preparado / Modificado por	Aprobado por (nombre & cargo)	Firma de la persona que aprueba	Fecha Emisión / Revisión
01	Daniel Cabrera / Fabio Escobar	Verónica Valderrama Garibaldi - Vicepresidente de Recursos Humanos		20-Set-2019

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 2 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

1. GENERALES:

1.1 Propósito y Uso

Gold Fields ha definido el presente procedimiento específico para la investigación y sanción del hostigamiento sexual, de conformidad a las definiciones, principios, enfoques, medidas de protección, plazos, responsabilidades, entre otros criterios, descritos en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y la Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields.

1.2 Alcance

Este procedimiento se aplica a todas las personas que trabajan en Gold Fields La Cima S.A. y está sustentada en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields, la Política Corporativa de Acoso Sexual del Grupo Gold Fields y en las normas peruanas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual reguladas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Este procedimiento, además, se aplica a todas las demás personas (incluyendo practicantes, personal destacado mediante empresas contratistas, empresas de intermediación de servicios, empresas de tercerización, proveedores y otros terceros) que realicen actividades en las instalaciones del Grupo Gold Fields y/o realicen funciones y/o se encuentren en eventos organizados por cualquier empresa dentro del Grupo Gold Fields.

1.3 Autoridad y responsabilidad

Gold Fields ha delegado a la Gerencia de Recursos Humanos la autoridad y responsabilidad de actualizar y hacer cumplir este procedimiento, contando con la asesoría de la Gerencia Legal y de Compliance y Subgerencia de Auditoría Interna.

2. OBJETIVOS:

Los objetivos del presente procedimiento son:

- 2.1. Regular el proceso de recepción de quejas o denuncias de hostigamiento sexual.
- 2.2. Determinar los canales de atención médica y psicológica.
- 2.3. Regular el proceso de investigación y propuestas de sanciones para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- 2.4. Brindar protección a las víctimas y esclarecer los hechos materia de queja a efectos de determinar la existencia de actos de hostigamiento sexual.



GOLD FIELDS

GOLD FIELDS

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09

Nro. Revisión: 01

Fecha de Emisión: 20/09/2019

Página: 3 of 19

3. DEFINICIONES

- 3.1. 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.
- 3.2. 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.
- 3.3. Hostigado/Hostigada:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- 3.4. Hostigador/Hostigadora:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- 3.5. Queja o Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma escrita o verba , a Gold Fields (en este último caso la denuncia verbal deberá registrarse a través de algún medio audiovisual, acta de declaración o cualquier otro medio que permita acreditar su contenido) comprendidas en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields y en el presente procedimiento, 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.
- 3.6. Quejado/Quejada o Denunciado/Denunciada:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 3.7. Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.
- 3.8. Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- 3.9. Relación de sujeción:** 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.



GOLD FIELDS

GOLD FIELDS

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09

Nro. Revisión: 01

Fecha de Emisión: 20/09/2019

Página: 4 of 19

4. PRINCIPIOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO

- 4.1. Principio de dignidad y defensa de la persona:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y asegurando su protección, en la medida en que el hostigamiento puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 4.2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- 4.3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, identidad de género u orientación sexual que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- 4.4. Principio de respeto de la integridad personal:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 4.5. Principio de intervención inmediata y oportuna:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- 4.6. Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields y el presente procedimiento, tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- 4.7. Principio del debido procedimiento:** Los/las participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 5 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

- 4.8. Principio de impulso de oficio:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- 4.9. Principio de informalismo:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley, su Reglamento, la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields y el presente procedimiento, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejosos/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.
- 4.10. Principio de celeridad:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos.
- 4.11. Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.
- 4.12. Principio de no revictimización:** Las autoridades y personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en el marco de la Constitución Política del Perú y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea revictimizada.

5. PROCEDIMIENTO

El presente Procedimiento Interno de Investigación y Sanción frente a los Actos de Hostigamiento Sexual Previo tiene por lograr el esclarecimiento de los hechos a efectos de determinar la configuración de actos de hostigamiento sexual, garantizando la protección necesaria a la víctima y testigos; así como, una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 6 of 19

- Previo detalle de dicho procedimiento interno debemos señalar que la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización. En este aspecto, Gold Fields se compromete a no:
 - Cuestionar los actos, declaraciones o vida personal de la presunta víctima.
 - Pedir que se cuente más de una vez los hechos que se denuncian como hostigamiento sexual.
 - Solicitar detalles o información que no es relevante para el caso denunciado.
 - Someter a careos o enfrentamientos con el presunto hostigador.
 - Ejercer cualquier conducta que suponga revivir los hechos o crear nuevos espacios de violencia hacia la presunta víctima.

5.1. Inicio del procedimiento:

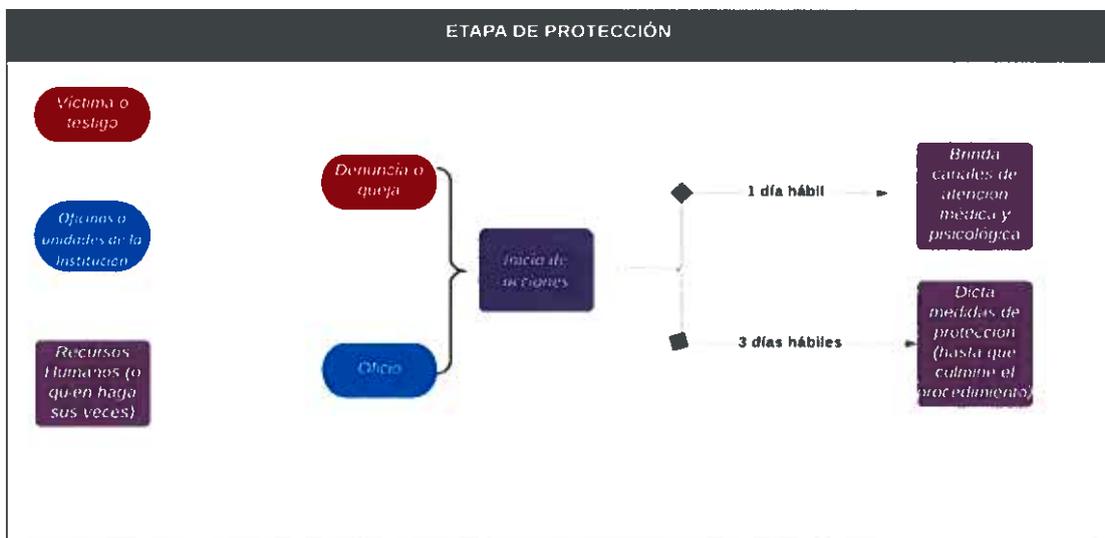
- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando Gold Fields o alguno de sus representantes, conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.
- La queja o denuncia puede ser presentada de forma escrita o verbal (en este último caso la denuncia verbal deberá registrarse a través de algún medio audiovisual, acta de declaración o cualquier otro medio que permita acreditar su contenido), ante la Gerencia de Recursos Humanos. En su defecto, la queja o denuncia podrá ser presentada ante el Comité de intervención frente a actos de Hostigamiento Sexual o ante el jefe/a de la presunta víctima; ; en estos casos, la queja deberá ser reconducida inmediatamente ante la Gerencia de Recursos Humanos.
- Si cualquier representante o trabajador de Gold Fields toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligada a poner los hechos en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.
- En la queja se podrán añadir las medidas de protección que se consideren pertinentes, tanto para la presunta víctima como para los testigos.
- La Gerencia de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos los hechos, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica que correspondan. El informe que se emite como resultado de

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 7 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

dichas atenciones, se incorporará a la investigación y será considerado como un medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

- Del mismo modo, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Gerencia de Recursos Humanos corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación de los hechos.
- Cabe resaltar que la comunicación entre los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual y la presunta víctima debe darse solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- La empresa guardará la debida reserva de la identidad del presunto hostigador y de la denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. Asimismo, el nombre del (los) testigo (s) se mantendrá en reserva, si este (os) así lo solicitasen.
- Si se advirtiera indicios de la comisión del delito de acoso sexual, la empresa se comunicará con el Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada, en un plazo máximo de 24 horas desde conocidos los hechos.

5.2. Medidas de protección:



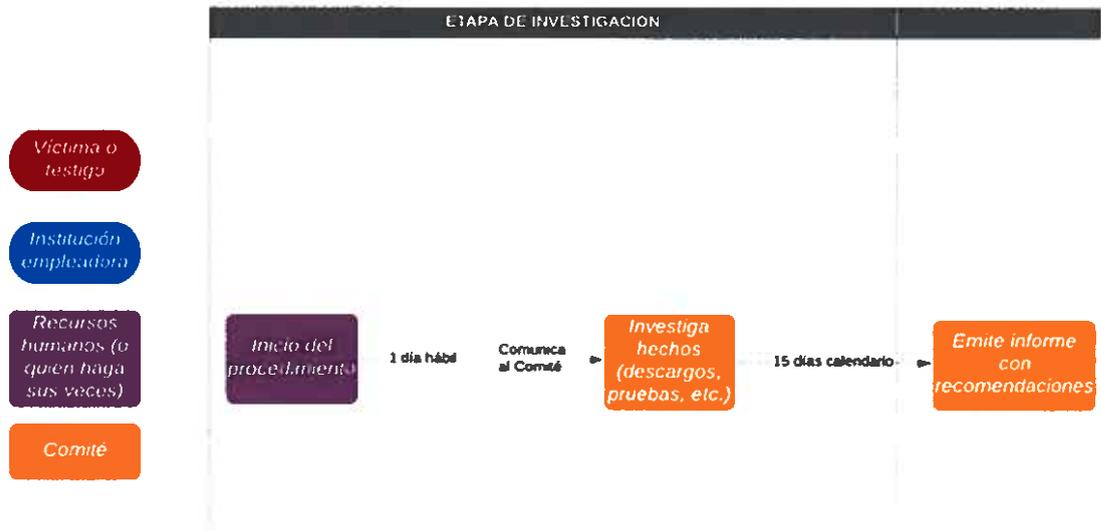
- La Gerencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, evaluará, dictará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.
- Las medidas de protección a favor de la víctima podrán ser, entre otras, las siguientes:
 - a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
 - b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 8 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

- c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - d. 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.
 - e. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- La Gerencia de Recursos Humanos otorgará las facilidades que pudieran ser necesarias para que las personas denunciantes puedan asistir a un centro de salud, y/o denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.
 - En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.
 -
 - A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, siempre que el pedido sea justificado y la decisión sea proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.
 - Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima se mantendrán vigentes hasta la emisión de la resolución o decisión que pone fin al procedimiento interno. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el área de Recursos Humanos puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
 - La Gerencia de Recursos Humanos podrá también dictar las medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 9 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

5.3. Etapa de investigación:



- El Comité de intervención frente a actos de Hostigamiento Sexual tiene un plazo de 15 días para investigar los hechos materia de queja o denuncia.
- Dentro de dicho plazo, el Comité otorgará un plazo al quejado o denunciado para que formule sus descargos, con los medios probatorios que considere pertinentes.
- Durante la investigación, tanto la presunta víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba que consideren pertinentes. En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa de ambas partes.
- Al término del plazo de 15 días, el Comité deberá emitir un informe con las conclusiones de la investigación realizada, el cual deberá contener la siguiente información:
 - I. Descripción de los hechos.
 - II. Valoración de medios probatorios.
 - III. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - IV. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- El informe debe ser puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil.

5.4. Medios Probatorios:

- Se ha establecido a nivel jurisprudencial ciertos elementos de prueba que deben analizarse al momento de valorar la declaración de la presunta víctima de hostigamiento sexual; elementos que la empresa sí tiene en consideración.

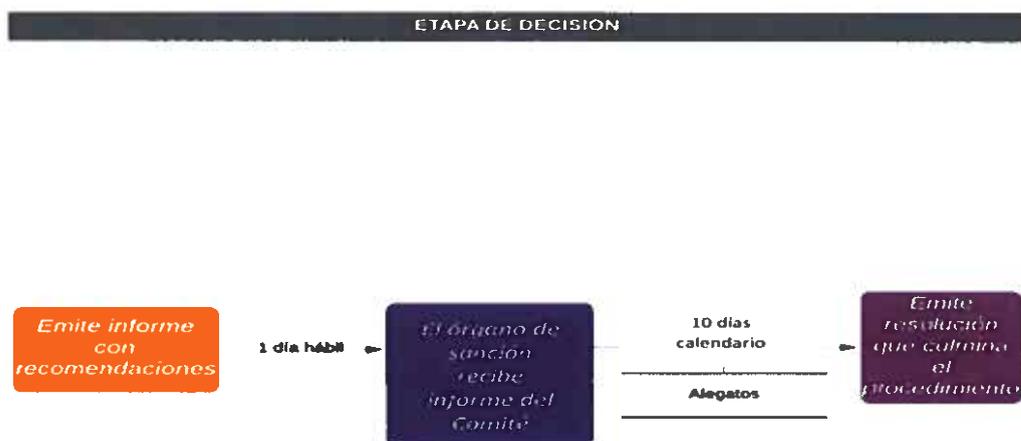
 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 10 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

Así, tenemos lo señalado por el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116, el cual establece que la declaración de una persona agraviada, incluso cuando esta sea el único testigo de los hechos materia de declaración, su testimonio será considerado como prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del presunto/a hostigador/a.

- Adicionalmente, es importante tener tomar en consideración los siguientes elementos a la hora de generar una valoración:
 - Evitar valoraciones parciales sobre la declaración de la presunta víctima (no suponer motivos previos como enemistad o venganza).
 - Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima (valorar el testimonio en función a datos que si puedan ser corroborados).
 - Considerar la persistencia de la víctima en la acusación (referida a acusaciones prolongadas).

- El Comité se encargará de la recepción de los medios probatorios que sean presentados por la presunta víctima, a efectos de llevar a cabo la etapa de investigación. Los medios probatorios podrían ser:
 - I. Testimonio de la presunta víctima, el cual será valorado tomando en consideración el contexto y el estado de vulnerabilidad.
 - II. Declaraciones de testigos.
 - III. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, etc.
 - IV. Informes médicos o psicológicos que acrediten la afectación generada.
 - V. Declaración de testigos.
 - VI. Documentos públicos o privados.
 - VII. Otros medios de prueba que permitan acreditar los hechos materia de queja o denuncia.

5.5. Etapa de sanción:



 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 11 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

- La Gerencia de Recursos Humanos emitirá una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe.
- Dentro de dicho plazo, la Gerencia de Recursos trasladará el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

- En la misma resolución, se podrán establecer medidas temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
- Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, Gold Fields pondrá en conocimiento de tales hechos a la Autoridad Inspectiva del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

5.6. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):

- La empresa comunicará al MTPE en las siguientes oportunidades:
 - I. La recepción de una queja o denuncia, o que ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual.
 - II. Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia, o de iniciado el procedimiento.
 - III. La decisión que pone fin al procedimiento, dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
- La empresa reconoce que la acusación e investigación de una denuncia por hostigamiento sexual puede ocasionar un trauma emocional a los trabajadores involucrados. Es necesario abordar estas situaciones con rapidez, de manera justa, con los niveles necesarios de respeto y dignidad para garantizar la protección de las presuntas víctimas.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 12 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

5.7. Casos de hostigamiento sexual que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios:

- 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 Gold Fields, se interpone la queja o denuncia ante Gold Fields, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o 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.
- Gold Fields llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual que hubiera sufrido.
- 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 favor de Gold Fields, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Gold Fields. En este último caso, Gold Fields 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 Gold Fields. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con Gold Fields.

6. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

El presente procedimiento será efectivo a partir del 20 de setiembre de 2019.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 13 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

7. ANEXOS/FORMATOS

ANEXO 1

Formato de queja o denuncia

Señor/a:

Cargo:

Empresa:

Yo, _____, con DNI/Carné de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular, procedo a describir los hechos:

II. Medios de prueba

Con la finalidad de acreditar los hechos señalados previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios:

- a) [Medio de prueba 1]
- b) [Medio de prueba 2]
- c) [Medio de prueba 3]

(*) En caso de presentar testigos:

Solicito, en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales.

	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 14 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

III. Medidas de protección

En aplicación de los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 29742, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, solicito que se me otorgue las siguientes medidas de protección:

- a) [*]
- b) [*]
- c) [*]

En virtud de lo previamente expuesto, SOLICITO la tramitación de esta QUEJA, de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 29742 y su respectivo Reglamento.

[LOCALIDAD Y FECHA]

[FIRMA]

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 15 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

ANEXO 2

Formato de informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

Habiendo sido notificados con fecha [*] de la denuncia, queja o comunicación de Hostigamiento Sexual presentada por [*], en torno a los hechos consignados en la siguiente sección, y luego de la realización de la investigación correspondiente y análisis de los medios de prueba disponibles, el Comité Frente al Hostigamiento Sexual, dentro del plazo correspondiente, procede a emitir el siguiente informe:

I. Descripción de los hechos

Con fecha [*], el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de Hostigamiento Sexual.

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la empresa. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 16 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la siguiente valoración:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Conclusión: Propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Tomando en consideración los hechos denunciados, los descargos presentados y los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado el Comité sobre los hechos denunciados, esto es, si en efecto no se ha producido una situación de hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes medidas adicionales:

Detalle de las recomendaciones que considera el Comité que la empresa debería adoptar para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 17 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

ANEXO 3

Formato de Decisión Final de la empresa

Habiendo sido notificados con fecha [*], del Informe emitido por el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en torno al caso denunciado o informado por el/la Sr./Sra., dentro del plazo correspondiente, procedemos a emitir la siguiente Decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual:

I. Descripción de los hechos denunciados

Con fecha [*], el/la Sr./Sra. comunicó los siguientes hechos, los cuales se vincularían a una posible situación de hostigamiento sexual:

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la empresa. En esta parte también se consignan los hechos recogidos sobre la base del testimonio de la víctima.

II. Descargos y respuesta

Ante los hechos denunciados, el/la Sr./Sra. ha alegado, en respuesta a la queja interpuesta, lo siguiente:

Resumen de los descargos presentados por la persona contra la que se interpuso la queja.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 18 of 19
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

Para acreditar sus alegaciones, ambas partes han procedido a presentar los siguientes medios de prueba, los cuales han merecido la valoración que procedemos a describir:

Listado de los medios de prueba aportados y el valor probatorio que se le otorga a cada medio.

IV. Sobre el Informe del Comité

Con fecha [*], el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual emitió el siguiente Informe, en el cual arribó a las siguientes conclusiones y/o recomendaciones:

Resumen del Informe emitido por el Comité, con énfasis en las conclusiones y recomendaciones.

V. Conclusión: Propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Detalle de las conclusiones a las que ha arribado la empresa. Puede que la empresa haga suya la conclusión señalada por el Comité o que difiera de esta. En caso sea lo último, se justificarán las razones por las que no comparte dichas conclusiones.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, se adoptarán las siguientes medidas adicionales.

 GOLD FIELDS	GOLD FIELDS	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 19 of 19

Detalle de las acciones que se adoptarán para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la queja o denuncia.

8. REFERENCIAS

- Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields.
- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (D.S. N° 014-2019-MIMP).