





**GOLD FIELDS**

GOLD FIELDS

---

POLÍTICA DE  
PREVENCIÓN 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

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 2 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

## 1. **GENERALES:**

### 1.1 Propósito y Uso

Gold Fields se compromete a brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todas las personas, sin discriminación de cualquier tipo y sin hostigamiento laboral.

Gold Fields aplicará una política de cero tolerancia contra cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo y procurará que todos los incidentes vinculados con dichos actos se traten con seriedad y reserva. Asimismo, el procedimiento de investigación y sanción dirigido por la empresa se llevará a cabo oportunamente y buscará esclarecer los hechos en la brevedad posible, de conformidad con el marco legal en materia de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.


El propósito de esta política es concordar y adecuar la Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields con las normas generales y específicas 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.

Del mismo modo, el propósito de esta Política es reafirmar nuestro interés y preocupación identificar, prevenir y sancionar acto de hostigamiento sexual que se presente bajo el ámbito laboral, a través del establecimiento de pautas y procedimientos claros. Gold Fields garantiza que los casos que se reporten serán tratados tomando en consideración los principios básicos de respeto, dignidad, celeridad y confidencialidad.

### 1.2 Alcance

Esta política se aplica a todas las personas que trabajan en Gold Fields La Cima S.A. y está sustentada en 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.

Esta política, 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 cualquiera de las instalaciones de Gold Fields y/o se encuentren realizando funciones y/o en eventos organizados por cualquier empresa dentro del Grupo Gold Fields.

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 3 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

### 1.3 Autoridad y responsabilidad

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


## 2. OBJETIVOS:

Los objetivos de la presente política son:

- 2.1. Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia en Gold Fields, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
- 2.2. Precisar e implementar el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- 2.3. Motivar a todo el personal a comprometerse con la identificación y erradicación de conductas que constituyan hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
- 2.4. Eliminar el hostigamiento sexual relativo al ámbito laboral.
- 2.5. Proporcionar los procedimientos adecuados para abordar la presunta situación o conducta de hostigamiento sexual, investigar y concluir dicha situación de forma apropiada y efectiva; así como, evitar su recurrencia.
- 2.6. Cuando sea necesario, tomar las acciones disciplinarias necesarias ante las conductas de hostigamiento sexual.
- 2.7. Instar y promover el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos que conduzcan a la generación de un ambiente laboral libre de acoso sexual, donde los empleadores y empleados respeten la integridad y dignidad de cada uno, su privacidad y su derecho a la no discriminación por cualquier motivo en el lugar de trabajo.

## 3. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

El hostigamiento o acoso sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 4 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

Se considerará hostigamiento o acoso sexual a cualquier insinuación sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual.

### **3.1. Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual Laboral**

#### **3.1.1. Conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual:**

Que la conducta del/la hostigador/a sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de la víctima y que interfiera en el rendimiento del mismo, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

#### **3.1.2. Sometimiento a actos de hostigamiento sexual**

La víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral. El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario u otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

#### **3.1.3. Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima**

A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima respecto a su situación laboral.

El rechazo puede ser explícito o implícito y la reiteración no es relevante para constituir un acto de hostigamiento sexual; sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su existencia.

Lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento.


En ese sentido, tenemos que si una persona manifiesta expresamente que acepta el comentario, conducta o chiste que se realice; estaría dando su consentimiento. Sin embargo, en caso no lo manifestara, no necesita ser explícito; sino que, conductas como apartar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio significa que la persona hacia quien se dirige dicho acto se encuentra incomoda y no está otorgando su consentimiento.

Es importante recalcar que el consentimiento no es permanente; por cuanto, puede darse y retirarse en cualquier momento, debiendo respetar dicha decisión.


### **3.2. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual Laboral**

El hostigamiento o acoso sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en la definición del numeral 3. No se configura únicamente a través de acciones o hechos concretos relacionados a lo sexual (un tocamiento, por ejemplo); sino que, también puede manifestarse a través de miradas, actitudes que tengan connotación sexual y generen incomodidad, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, fotografías, imágenes o a través de cualquier plataforma o forma de comunicación.

Así, tenemos que el hostigamiento sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 5 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

- a. 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.
- b. El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales y no verbales.
- c. Cuando la conducta sexual interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante u hostil
- d. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- e. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- f. 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.
- g. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- h. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes descritas.
- i. Todo contacto físico no deseado, que va desde tocamientos hasta la agresión sexual y violación
- j. Una revisión corporal excesiva de seguridad realizada por un agente.
- k. Formas verbales no deseadas de acoso sexual incluyen:
  - Insinuaciones no consentidas /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.
  - Presión continua para sostener citas o atender favores sexuales.
  - Cartas o llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de texto breves (SMS) de carácter sexual
- j. Las formas no verbales de acoso sexual incluyen:

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 6 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

- Silbidos no deseados dirigidos a una persona o grupo de personas.
- Miradas fijas, grabaciones en video con connotación sexual, gestos lascivos y gestos no consentidos.
- La exhibición inapropiada de material sexualmente explícito que incluye imágenes, revistas, videos u objetos, incluso material sexualmente explícito en las computadoras.

k. Otras conductas que encajen en la definición señalada en el numeral 3 de la presente Política.

La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.


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, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares

**4. RESPONSABILIDADES:**

PUESTO/ÁREA	FUNCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA TAREA
Superintendente de Relaciones Laborales	Preparar y modificar este documento	Responsable de elaborar y modificar este procedimiento
Empleados de Gold Fields	Cumplimiento	Responsable de cumplir este procedimiento
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	Cumplimiento	Responsable de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
Subgerencia de Cultura Organizacional	Capacitación	Responsable de capacitar a los empleados de Gold Fields
Gerencia de Comunicaciones Internas	Comunicación	Responsable de comunicar este procedimiento y los temas relacionados con el mismo

**5. RESPONSABILIDADES DE GOLD FIELDS:**

Con el fin de prevenir, proteger y sancionar cualquier acto que califique como hostigamiento, Gold Fields se compromete a tomar las siguientes medidas:

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 7 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

## 5.1. Medidas de prevención

### 5.1.1. Evaluaciones:

La empresa realizará una evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas pudieran suscitarse. Dichas evaluaciones podrán formar parte de otros exámenes, como encuestas que miden el clima laboral, e incluirán programas destinados a identificar acciones de mejora para prevenir actos de hostigamiento sexual.


Estas evaluaciones garantizarán la privacidad e intimidad de las personas evaluadas.

Asimismo, la empresa integrará al "Hostigamiento Sexual" en los monitoreos y la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos (IPER) como un factor de riesgo psicosocial, de tal manera que se evalúe conjuntamente con otros riesgos.

Del mismo modo, en el Plan de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incluirá un conjunto de medidas que propicien un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y de convivencia armoniosa entre todas las personas que realizan labores en la empresa.

### 5.1.2. Capacitaciones:

- Realizar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual, ya sean trabajadores de Gold Fields o cualquier otra persona, practicante o personal destacado mediante una empresa contratista o proveedor que brinda servicios en los centro de labores, áreas de trabajo o dependencias de la Empresa. Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios; ya sean personas naturales o jurídicas, con Gold Fields.
- Realizar capacitaciones educativas en materia de hostigamiento sexual dirigida a todos trabajadores de Gold Fields o cualquier otra persona, practicante, o personal destacado mediante una empresa contratista o proveedor que le brinda servicios en su centro de labores. Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con Gold Fields.
- Realizar una (1) capacitación anual especializada dirigida al área de Recursos Humanos, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objeto de informar sobre el correcto

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 8 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el Art. 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).


**5.1.3. Difusión de información y canales para la atención de quejas y denuncias:**

- Informar y difundir periódicamente, a través de cualquier medio, la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, y los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual.

**5.2.** Asimismo, se promoverán los canales formales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar casos de Hostigamiento Sexual, poniendo a disposición de los trabajadores los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica acerca del procedimiento interno de investigación y sanción. Los referidos canales de atención serán publicados por la Empresa, en un área que permita la visualización de parte del personal que realice actividades en las instalaciones o centros de trabajo de Gold Fields. **Investigación y Sanción:**

- Gold Fields ha definido un 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, denominado Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual de manera general incluye las siguientes obligaciones:
  - a) Recibir la queja o denuncia de hostigamiento sexual.
  - b) Dictar las medidas de protección a favor de la víctima.
  - c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
  - d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
- Este procedimiento garantizará la seguridad de la presunta víctima, una adecuada investigación de los hechos denunciados y, siempre que corresponda, se aplicará sanciones efectivas a los partícipes de los actos materia de queja o denuncia.
- Asimismo, Gold Fields ha definido un procedimiento para la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, instancia encargada de investigar, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realizando el



 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 9 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

seguimiento de los casos, según corresponda. El Comité está compuesto por representantes de Gold Fields y representantes de personas que trabajan en Gold Fields, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.

### **5.3. Cooperación para el desarrollo del Proceso de Tutela**

En los casos en los que la víctima de actos de Hostigamiento Sexual sea una mujer, esta podrá iniciar un proceso especial de tutela en la vía judicial, con la finalidad de que un juez dicte medidas inmediatas de protección – bajo el marco de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar – y que se lleve a término un proceso penal en el cual se sancione a los agresores.

En ese sentido, la empresa cooperará con el desarrollo del proceso a través de dos vías:

- i. Comunicar a la Policía o Fiscalía los posibles hechos delictivos conocidos.
- ii. Cumplir con los mandatos judiciales que se deriven de proceso especial de tutela, tales como: suspensión del vínculo laboral del agresor, rotación, orden de no acercamiento, entre otros.

## **6. PROCEDIMIENTO**

Gold Fields ha definido un 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, denominado "Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual", el mismo que forma parte integrante de la presente política.


## **7. CARGOS PENALES Y CIVILES**

Nada impedirá que la/el hostigado presente cargos penales o civiles de forma independiente contra el presunto hostigador/a.

## **8. CONFIDENCIALIDAD**

Tanto la empresa como sus empleados deben asegurarse de que las quejas/denuncias de hostigamiento 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 de cualquiera de las partes será considerado una transgresión a lo regulado en las normas de prevención y sanción ante el hostigamiento sexual en lo concerniente a la reserva y confidencialidad.

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 10 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

La empresa se compromete 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.

#### **9. FALSA QUEJA**


En el caso de que se llegue a descubrir que una acusación de hostigamiento sexual no tiene fundamento, es frívola o maliciosa, esta será considerada una transgresión grave a la presente Política y la empresa tomará las medidas disciplinarias correspondientes.

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe de//la demandante, el//la presunto/a hostigador/a tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el//la supuesto/a hostigado/a quedaría obligado/a a pagar la indemnización que el el//la juez/a fijase.

#### **10. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA**

La presente política es efectiva a partir del 20 de octubre de 2019.

#### **11. ANEXOS/FORMATOS**

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 11 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

## 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.

#### 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>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 12 of 17


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]**

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 13 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

## 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**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Código Doc.: HR-POL-RRLL-08

Nro. Revisión: 01

Fecha de Emisión: 20/09/2019

Página: 14 of 17

### 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.*

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 15 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

### 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.*

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 16 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

### 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.*



 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-POL-RRLL-08 Nro. Revisión: 01 Fecha de Emisión: 20/09/2019 Página: 17 of 17
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	

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

*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.*

## **12. REFERENCIAS**

- Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields.
- Procedimiento para la Investigación 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).
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del Grupo Familiar.
- Reglamento de la Ley N° 30364, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 040-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.