



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ÍNDICE

I.	Objetivo	2
II.	Alcance.....	3
III.	Roles y responsabilidades.....	3
	3.1 Comité de Ética de CMZ	3
	3.2 La Gerencia de Recursos Humanos:	3
	3.3 Comité de intervención frente al hostigamiento sexual	4
IV.	Parámetros de prevención y lucha contra el hostigamiento sexual	4
	4.1 ¿Qué es el Hostigamiento Sexual?	4
	4.2 ¿Cuándo se produce un caso de hostigamiento sexual?.....	4
	4.3 ¿Qué actos califican como hostigamiento sexual?.....	5
	4.4 ¿En qué situaciones pueden producirse casos de hostigamiento sexual?.....	6
	4.5 ¿Cómo reportar un caso hostigamiento sexual?.....	6
	4.6 ¿Qué acciones adoptará la empresa cuando reciba una denuncia?	7
	4.7 ¿Qué acciones tomará CMZ en caso determine que se ha configurado un caso de hostigamiento sexual?.....	7
V.	Procedimiento interno de investigación de denuncias de hostigamiento sexual	7
	5.1 Etapa de protección a cargo de Recursos Humanos	8
	5.2 Comunicación al Ministerio Público:.....	9
VI.	Etapa de investigación a cargo del comité intervención frente al hostigamiento sexual:	9
VII.	Traslado del informe emitido por el comité de intervención frente al hostigamiento sexual al comité de ética.	11
VIII.	Revisión, valoración y resolución de las denuncias y otras medidas por parte del comité de ética de CMZ.	11
IX.	Comunicación de la decisión final al ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE):	11
X.	Resumen del procedimiento de presentación de denuncia de hostigamiento y posterior investigación ...	12
XI.	Pautas aplicables en caso la parte denunciante y/o denunciada prestará servicios para una empresa de intermediación o tercerización.....	12
	11.1 Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima trabaja para la Compañía	12
	11.2 Cuando el presunto hostigador labore para CMZ y la presunta víctima trabaja para una empresa de intermediación o tercerización de servicios.....	13
	11.3 Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro con ocasión del servicio que prestan a CMZ	13
XII.	Confidencialidad del procedimiento de investigación.....	13
XIII.	Medidas adicionales frente a los casos de hostigamiento sexual	13
XIV.	Consecuencias de una denuncia falsa	13
XV.	Anexos	14



ANEXO A	15
ANEXO B.....	17
ANEXO C.....	19

I. Objetivo

Compañía Minera Zafranal S.A.C (en adelante, la “Compañía” o “CMZ”) tiene como principal objetivo promover un ambiente institucional saludable, libre de toda forma de violencia, incluido el hostigamiento sexual. Por ello, se compromete a fomentar medidas necesarias para prevenir, intervenir y sancionar los casos de hostigamiento sexual que se produzcan en la Compañía.

En ese sentido, la Política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la “Política”) contiene las pautas y parámetros que deberán seguirse para reconocer y prevenir cualquier tipo



de violencia en las instalaciones de la Compañía, así como el procedimiento de investigación y, de ser el caso, sanción de cualquier acto de hostigamiento sexual (en adelante, el “Procedimiento”).

II. Alcance

Esta Política se aplica a todos los colaboradores de CMZ, sin excepciones, incluyendo al personal de dirección y de confianza; así como a las personas que se encuentran a través de modalidades formativas.

De igual manera, se aplica, en lo que corresponda, a todas las demás personas que presten servicios de manera directa o indirecta, a través de cualquier modalidad de contratación civil, sin que ello suponga un elemento que implique subordinación por parte de estas personas a la Compañía.

III. Roles y responsabilidades

3.1 Comité de Ética de CMZ

- a. Es el órgano colegiado de CMZ que actúa como única y última instancia en el Procedimiento.
- b. Revisa, valora y resuelve los casos presentados por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el “Comité”) y dicta, de considerarlo pertinente, las medidas necesarias para sancionar y evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

3.2 El Área de Recursos Humanos:

- a. Será responsable de brindar una capacitación al inicio de la relación laboral/formativa/contractual abordando de manera integral el problema del hostigamiento sexual en el trabajo.
- b. Brinda, facilita y se encarga de difundir material de identificación de situaciones que califiquen como hostigamiento sexual, así como de las posibles sanciones que CMZ podría adoptar.
- c. Promueve campañas de prevención del hostigamiento sexual.
- d. Pone a disposición del personal, los canales de denuncia implementados por CMZ.
- e. Recibe las quejas/denuncias de hostigamiento sexual en CMZ, sin perjuicio del tipo de vinculación jurídica que la Compañía mantenga con los involucrados.
- f. Lee el acta de derechos de la persona denunciante al inicio del Procedimiento.
- g. Aprueba y ejecuta las medidas de protección a favor del/la denunciante.
- h. Mantiene la reserva del/la denunciante en el caso de denuncias anónimas.
- i. Evalúa las solicitudes de ampliación de medida de protección presentadas por el/la denunciante.
- j. Aprueba y ejecuta las medidas de protección a favor de los testigos.
- k. Pone a disposición del/la denunciante, los canales de atención médica y psicológica.
- l. Traslada la queja/denuncia de hostigamiento sexual al Comité, en el plazo previsto en esta Política.
- m. Comunica al Ministerio Público sobre el caso de hostigamiento sexual si se advirtiera los indicios de la comisión de un delito, durante o como resultado del procedimiento.



- n. Informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de los casos de hostigamiento sexual, las medidas de protección otorgadas a el/la denunciante y la decisión adoptada
- o. Reporta el cumplimiento de sus roles y obligaciones al Oficial de Cumplimiento de CMZ.

3.3 Comité de intervención frente al hostigamiento sexual

- a. Investiga las denuncias de hostigamiento sexual.
- b. Se reúne de forma periódica de acuerdo con lo establecido en el Acta de Conformación.
- c. Emite el informe con los resultados de la investigación de las denuncias de hostigamiento sexual, dentro del plazo establecido en la presente Política.
- d. Traslada la queja al denunciado(a), en los plazos previstos por la presente Política.
- e. Recibe y traslada a las partes, todos los documentos que se presenten en el marco de la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual a su cargo.
- f. Realiza las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

IV. Parámetros de prevención y lucha contra el hostigamiento sexual

4.1 ¿Qué es el Hostigamiento Sexual?

El hostigamiento 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, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil y/o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta considerada como hostigamiento.

Este tipo de violencia afecta las relaciones laborales y el desempeño de las personas que son agredidas o testigos de este tipo de actos.

Entre las consecuencias del hostigamiento sexual están, entre otros:

- Ambientes de trabajo, intimidatorios, hostiles o humillantes.
- Disminución de la capacidad productiva en el trabajo del personal afectado.
- Desmotivación del trabajador afectado.

4.2 ¿Cuándo se produce un caso de hostigamiento sexual?

- a. Se produce un acto de carácter o connotación sexual o sexista. El hostigamiento no solo se trata de una conducta física, puede expresarse a través de otras conductas como miradas, comentarios o chistes de contenido sexual o sexismo.
- b. No es una conducta bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige (no se requiere que la víctima lo rechace de manera explícita).
- c. Puede suceder a partir del primer acto: la violencia no se mide por cuántas veces ha sido ejercida, sino por la conducta misma.



- d. No se requiere de un rechazo explícito para ser denunciado: no se requiere demostrar que ha habido un rechazo explícito. ¿Por qué? debido a que las víctimas de hostigamiento sexual pueden tener miedo de las represalias.

¿Qué es el consentimiento? Si una persona manifiesta que acepta tu invitación, comentario, conducta o chiste de contenido sexual o sexista, te está dando su consentimiento. Sin embargo, cuando no lo hace, no necesita ser explícita: retirar la mirada, alejarse corporalmente o quedarse en silencio, son algunas formas en la que una persona manifiesta su incomodidad con lo que está pasando y no está otorgando su consentimiento. Si tienes dudas, es mejor que no procedas con esa conducta o cuando sea razonable le preguntes directamente a la persona si puedes hacerlo. También es importante tener en cuenta que el consentimiento no es permanente: puede darse y retirarse en cualquier momento y esto se debe respetar. Esforzarse por respetar el consentimiento (o no consentimiento) significa respetar el cuerpo, la intimidad y el bienestar psicológico de las personas.

4.3 ¿Qué actos califican como hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de cualquiera de las siguientes conductas de carácter sexual o sexista:

- a. Agresión física o violación.
- b. 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.
- c. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta sexual no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- d. 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.
- e. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. Comentarios sexistas, observaciones o sonidos sexuales o sexualmente sugestivos, incluyendo humor inapropiado o bromas respecto al sexo o género.
- f. Entrega de regalos, tarjetas o cartas sexualmente explícitos.
- g. Contacto físico seriamente inapropiado, por ejemplo: besos, caricias o tocamientos.
- h. Invitaciones reiteradas a realizar actividades sociales fuera del trabajo que no son deseadas o son rechazadas por quien las recibe. Así como llamadas o mensajes a horas inapropiadas y seguimiento a la víctima fuera del lugar del trabajo.
- i. Preguntas sobre aspectos de la vida privada de la víctima con connotación sexual.
- j. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.
- k. Cualquier otra de similar naturaleza.

Esta lista solo tiene por objeto ejemplificar las conductas que califican como hostigamiento sexual. Por consiguiente, no debe ser entendida como lista cerrada. Calificará como hostigamiento sexual toda conducta que se ajuste a la definición indicada en este documento.



4.4 ¿En qué situaciones pueden producirse casos de hostigamiento sexual?

Los actos de hostigamiento sexual pueden producirse en cualquier situación relacionada con el trabajo, incluyendo:

- a. En el trabajo (ya sea en las instalaciones de CMZ, en las instalaciones del cliente o en algún otro lugar de trabajo).
- b. Durante viajes de negocios.
- c. Por teléfono, internet u otras formas de medios de comunicación.
- d. En un evento o reunión social de trabajo (incluidos eventos sociales con compañeros de trabajo y/o eventos patrocinados con clientes o patrocinados por ellos).
- e. En un evento de capacitación (incluida la capacitación en un centro de capacitación externo).
- f. En un evento corporativo (organizado o no por nuestra Compañía), como una conferencia de la industria, a la que asistirá como representante de nuestra Compañía, o en un evento organizado personalmente por los empleados de nuestra Compañía, clientes, socios, proveedores o contratistas.

4.5 ¿Cómo reportar un caso hostigamiento sexual?

Si un colaborador sospecha de una situación de hostigamiento sexual y/o considera que ha sido víctima de hostigamiento sexual, existen varias formas de denunciar:

- a. Directamente a su Supervisor o al Área de Recursos Humanos.
- b. A través de la línea telefónica las 24 horas, administrada por NAVEX, una compañía independiente, para que los empleados reporten transgresiones. Este servicio garantiza el anonimato del Denunciante, si así lo quisiera, y está siempre disponible.

	Proveedor	Número de llamada gratuita	Código de Acceso	Idioma
Perú	AT&T Direct	0-800-50-000	800-570-4462	Español
Perú	AT&T Direct	0-800-50-288	800-570-4462	Español

- c. A través de Internet, en forma anónima, en www.tnwinc.com/teck Este sitio web también es administrado por NAVEX.
- d. A través del siguiente correo electrónico: teescuchamos@zafranal.com.pe
- e. La queja podrá presentarse en cualquier momento, sea de manera verbal o escrita. Mientras más pronto sea presentada, mayores serán las posibilidades de aclarar y resolver el caso.
- f. Si la persona desea presentar una queja escrita, se recomienda emplear el **Formato de queja/denuncia implementado por CMZ** (Anexo A).



- g. Si la persona presenta una queja verbal, el encargado de Recursos Humanos solicitará una reunión con el/la denunciante, a fin de completar la información que corresponda en el **Formato de queja/denuncia implementado por CMZ**. Luego, el encargado de Recursos Humanos trasladará la queja escrita al Comité.

4.6 ¿Qué acciones adoptará la empresa cuando reciba una denuncia?

CMZ no aceptará ninguna forma de hostigamiento sexual, tenemos una política de **tolerancia cero**. Por ello, cuando un/una colaborador(a) presente una denuncia, iniciaremos el procedimiento de investigación establecido en la presente Política.

4.7 ¿Qué acciones tomará CMZ en caso determine que se ha configurado un caso de hostigamiento sexual?

CMZ podrá imponer las siguientes sanciones al hostigador, dependiendo de la gravedad del caso:

a. **Modalidades Formativas/Trabajadores**

Dependiendo de la gravedad del hecho los trabajadores o personas en formación podrán ser sancionados con las siguientes sanciones:

- i. Amonestación escrita.
- ii. Suspensión sin goce de haber.
- iii. Despido por causa justa o conclusión anticipada del convenio de formación.

b. **Personal intermediado, destacado o desplazado**

Se solicitará al empleador directo que tome medidas correctivas y disciplinarias de acuerdo con la gravedad del caso. Para ello, se pondrá a disposición del empleador directo la información recabada en la investigación.

c. **Prestador de Servicios con un Contrato Civil o Comercial**

Dependiendo de la gravedad de los hechos verificados, se analizará la posibilidad de resolver el contrato de prestación de servicios.

V. Procedimiento interno de investigación de denuncias de hostigamiento sexual

En cumplimiento de la legislación laboral vigente y en concordancia con sus valores corporativos, ante una denuncia de hostigamiento sexual, CMZ seguirá un procedimiento interno, de acuerdo con el siguiente detalle:



5.1 Etapa de protección a cargo de Recursos Humanos

La Compañía se compromete a seguir el siguiente procedimiento interno en caso un trabajador/(a) presente una denuncia por hostigamiento:

a. **Recepción de denuncia:**

La Compañía se compromete a recibir todas las denuncias de hostigamiento que los colaboradores presenten, así como a iniciar el procedimiento de investigación correspondiente.

- i. El/la denunciante puede presentar una queja escrita utilizando el Formato de queja (Anexo A) ante el área de RR.HH. y/o su jefe directo. En este último caso, el jefe directo está obligado a presentar inmediatamente la queja ante el área de RR.HH.
- ii. El/la denunciante puede presentar una queja verbal ante el área de RR.HH. y/o su jefe directo. CMZ a través del área de RR.HH. solicitará una reunión a fin de recabar la información necesaria para dar inicio al procedimiento interno.
- iii. Si la denuncia se realiza por otro de los canales implementados por CMZ, el área de RR.HH se comunicará con el/la denunciante a fin de completar el Formato de queja (Anexo A).
- iv. Si la denuncia se realiza en forma anónima por cualquier canal implementado por CMZ, el área de RR.HH. deberá completar el Formato del Anexo A con los hechos que correspondan. En este caso, se iniciará una investigación de oficio.
- v. El área de RR.HH. leerá al/la Denunciante el acta de derechos de la persona denunciante.

En caso de renuncia, cese o término de la relación contractual de la persona que presenta la denuncia de hostigamiento sexual, ello no exime a la Compañía iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la Compañía o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento e implementa las medidas que correspondan.

Si el/la presunto/a hostigador(a) es el/la Jefa de RR.HH. la queja se dirigirá directamente al Gerente General.

Si el/la presunto/a hostigador (a) es miembro titular del Comité será reemplazado inmediatamente por el miembro suplente que corresponda.

b. **Acciones inmediatas de RR.HH después de recibir la queja de hostigamiento sexual.**

El área de RR.HH se encargará de realizar lo siguiente en los plazos previstos (debajo) después de recibir la queja de hostigamiento sexual:



	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del acta de derechos de la persona denunciante
<u>1 día hábil</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Poner a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica y psicológica.</u> • Trasladar la queja al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.
<u>3 días hábiles</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Dictar y ejecutar las medidas de protección a favor del denunciante, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación. • Dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.
<u>6 días hábiles</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre (i) la recepción de la queja, inicio de oficio una investigación por hostigamiento sexual y (ii) la ejecución de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.

Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser:

- i. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- ii. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- iii. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- iv. Solicitud al área de RR.HH. 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.
- v. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

5.2 Comunicación al Ministerio Público:

Si el área de RR.HH. advirtiera los indicios de la comisión de un delito, durante o como resultado del procedimiento, deberá comunicarse con el Ministerio Público, con conocimiento del denunciante / persona afectada.

El plazo para ejecutar esta medida es de veinticuatro (24) horas desde conocidos los hechos.

VI. Etapa de investigación a cargo del comité de intervención frente al hostigamiento sexual:

Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

El Comité cuenta un plazo total de 15 días calendario desde la recepción de la queja para investigar y emitir el informe con los resultados sobre la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual. Para estos efectos, podrá tener en cuenta el siguiente procedimiento interno:



- a. En el plazo de 1 día calendario el Comité trasladará la queja al presunto hostigador / denunciado(a), a fin de que esta persona pueda tener conocimiento de la denuncia y formular sus descargos.
- b. En el plazo de 4 días calendario, el denunciado(a) presentará sus descargos por escrito (conjuntamente con las pruebas que considere pertinentes) ante el Comité.
- c. El Comité se encargará de poner en conocimiento del/la denunciante el contenido de los descargos del denunciado(a).
- d. El Comité se encargará de poner en conocimiento de las partes todos los documentos que se presenten, manteniendo la confidencialidad y evitando la revictimización.
- e. En el plazo de 10 días posteriores de recibido los descargos del denunciado, el Comité realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la existencia o no del acto de hostigamiento sexual sin exponer a la víctima a situaciones de revictimización, de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

Dentro de este plazo, el Comité emitirá un **Informe** que deberá contener lo siguiente:

- i. Descripción de los hechos.
- ii. Valoración de medios probatorios, los cuales serán valorados de manera objetiva y aplicando un enfoque de género, intercultural, y centrado en la víctima, sin exponer a la víctima a la declaración reiterativa de los hechos, careos, confrontaciones con las/los presuntas/os hostigadores, en general evitando la revictimización.

El Comité no valorará los medios probatorios que tengan por objeto cuestionar o poner en tela de juicio la vida privada del/la denunciante. Asimismo, las personas que intervienen en el procedimiento deben evitar cualquier acto que, de manera directa o indirecta, disuada a la víctima de presentar una queja o denuncia y de continuar con el procedimiento.

Asimismo, el Comité deberá seguir los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la República en el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116 (ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud y persistencia en la incriminación) al momento de evaluar la declaración de la víctima de actos de hostigamiento sexual.

- iii. Propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada, de acuerdo con las sanciones establecidas en la presente Política.
- iv. Recomendación de medidas adicionales, en caso de considerarlo necesario, para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.



VII. Traslado del informe emitido por el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual al Comité de Ética.

En el plazo de 1 día hábil de su emisión, el Comité enviará su informe al Comité de Ética de CMZ.

VIII. Revisión, valoración y resolución de las denuncias y otras medidas por parte del comité de ética de CMZ.

8.1 En el plazo de **10 días calendario**, el Comité de Ética emite una decisión del caso y aplica, de ser el caso, las sanciones que considere pertinentes. Para estos efectos, tendrá en cuenta el siguiente procedimiento interno.

- a. En el plazo de 1 día calendario, trasladará el Informe del Comité a las Partes.
- b. Las Partes cuentan con un plazo de 3 días calendario para presentar sus alegatos (de ser el caso) ante el Comité de Ética de CMZ.
- c. Luego de recibir los alegatos de las Partes, el Comité de Ética tienen un plazo de hasta 5 días calendario para emitir una decisión y de ser el caso la sanción correspondiente, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

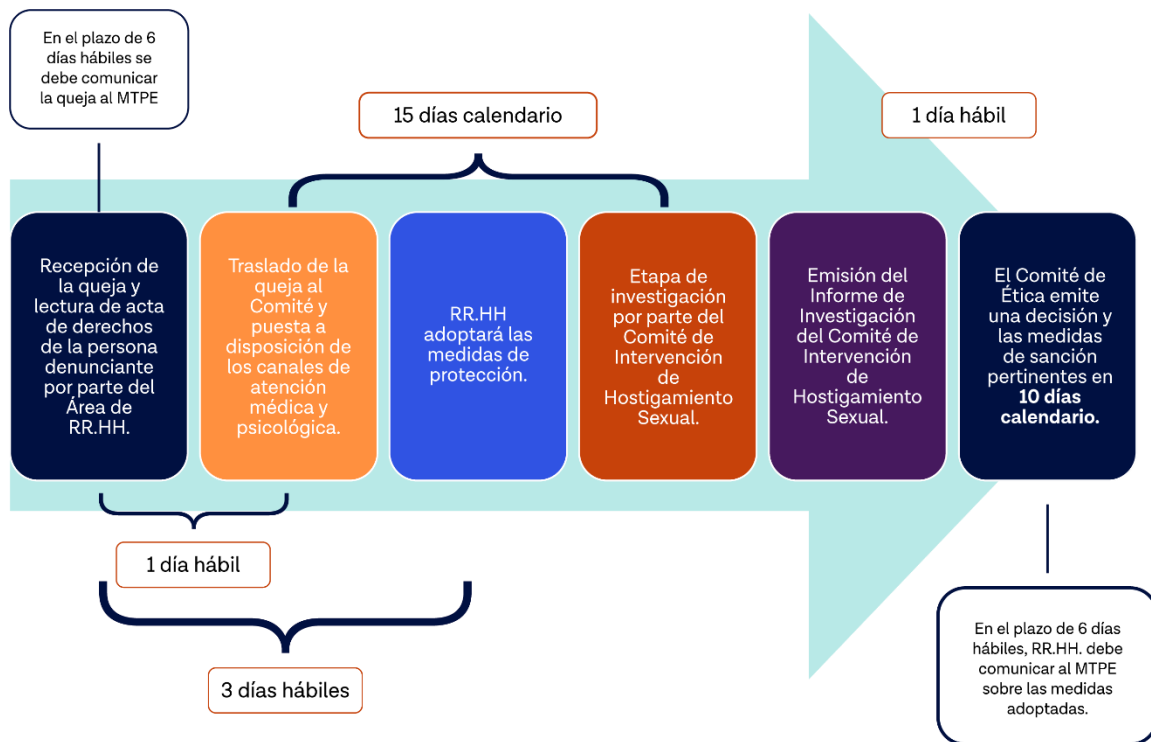
8.2 Cuando se determine que la gravedad del caso amerita un despido por causa justa, deberá darse inicio al procedimiento establecido en la ley.

IX. Comunicación de la decisión final al ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE):

El área de RR.HH. cuenta con un plazo de 6 días hábiles para informar al MTPE sobre la decisión adoptada. Esta comunicación deberá contener la resolución del Comité de Ética y los anexos correspondientes.



X. Resumen del procedimiento de presentación de denuncia de hostigamiento y posterior investigación



XI. Pautas aplicables en caso la parte denunciante y/o denunciada preste servicios para una empresa de intermediación o tercerización

En caso se viera involucrado en un caso de hostigamiento sexual el personal desplazado, se aplicarán las siguientes pautas especiales, las cuales complementarán el procedimiento de investigación detallado precedentemente:

11.1 Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima trabaja para la Compañía

La Compañía recibirá la denuncia formulada y en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la queja, informará sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

De acuerdo con la legislación vigente, CMZ llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quien emitirá el informe correspondiente, el mismo que deberá ser puesto a disposición de la empresa intermediadora o tercerizadora, para que, como entidad empleadora, tome las medidas disciplinarias y correctivas que correspondan.



11.2 Cuando el presunto hostigador labore para CMZ y la presunta víctima trabaja para una empresa de intermediación o tercerización de servicios

CMZ recibirá la denuncia formulada y en un plazo de un (1) día hábil desde la recepción de la queja, informará sobre la misma a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.

CMZ llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y al área de Recursos Humanos, de acuerdo a pautas indicadas en el punto V de la presente Política.

11.3 Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro con ocasión del servicio que prestan a CMZ

La presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante CMZ. En este último caso, La Compañía trasladará la queja a la empresa tercerizadora o intermediadora en un plazo de 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 las coordinaciones que eventualmente puedan sostener CMZ y la empresa tercerizadora o intermediadora.

XII. Confidencialidad del procedimiento de investigación

El Procedimiento tiene carácter confidencial. Las partes involucradas en el Procedimiento sea en calidad de denunciado, denunciante o testigos, deberán guardar la reserva del caso hasta la culminación del Procedimiento.

En caso, la Compañía advierta que alguna de las partes involucradas no ha respetado la confidencialidad del caso, independientemente del motivo, podrá imponer las medidas disciplinarias y correctivas correspondientes.

XIII. Medidas adicionales frente a los casos de hostigamiento sexual

Con la finalidad de prevenir casos de hostigamiento sexual, la Compañía identificará los factores de riesgo en el área o espacio en el que se hubieran desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de analizar la necesidad de realizar modificaciones o correcciones que correspondan.

XIV. Consecuencias de una denuncia falsa



Pese a que estadísticamente el número de casos de falsas denuncias es bastante reducido, de detectarse una queja falsa, la Compañía podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona que la haya formulado.

XV. Anexos

Anexo A: Formato para presentar una queja de hostigamiento sexual

Anexo B: Mitos sobre el hostigamiento sexual en el trabajo.

Anexo C: Acta de derechos de la persona denunciante



ANEXO A

FORMATO DE QUEJA/DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE COMPAÑÍA MINERA ZAFRANAL

I. DATOS DEL DENUNCIANTE

a. Nombre:	<input type="text"/>
b. DNI/Carné de Ext.	<input type="text"/>
c. Cargo:	<input type="text"/>
d. Área de trabajo:	<input type="text"/>
e. Teléfono:	<input type="text"/>
f. Fecha actual:	<input type="text"/>

II. DATOS DEL DENUNCIADO(A)

a. Nombre:	<input type="text"/>
b. Área de trabajo:	<input type="text"/>
c. Cargo:	<input type="text"/>
d. Relación de trabajo ¹ :	<input type="text"/>

III. DECLARACIÓN DE LOS HECHOS²

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

IV. RECURSOS

¹ Jefe/ Jefa
Compañero/compañera de trabajo
Proveedor/proveedora, cliente/clienta
Otro (especificar)

² Indicar detalle sobre el tiempo y lugar en que se produjeron los hechos



Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Documentos públicos o privados | <input type="checkbox"/> Mensajes de texto o WhatsApp |
| <input type="checkbox"/> Declaración de testigo(s) | <input type="checkbox"/> Fotografías |
| <input type="checkbox"/> Grabaciones | <input type="checkbox"/> Pericias ³ |
| <input type="checkbox"/> Correos electrónicos | <input type="checkbox"/> Otros: _____ |

Las pruebas deben adjuntarse a esta queja/denuncia.

En caso de presentar testigos: CMZ garantizará a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro de su ámbito, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección:

³ Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafo técnicas



- Rotación del presunto/presunto hostigador /hostigadora
- Suspensión temporal del/la presunto/presunto hostigador/hostigadora
- Rotación del puesto de trabajo.
- Impedimento de acercamiento y/o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima
- Otras (especificar): _____

CMZ le recuerda que usted puede solicitar ante la Gerencia de RR.HH. la variación o ampliación de la medida de protección otorgada, siempre y cuando sea razonable, proporcional y beneficiosa.

Fecha:		Firma del denunciante:	
---------------	--	-------------------------------	--

ANEXO B

MITOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

MITO 1: SON POCOS LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERÚ

VERDAD: El hostigamiento sexual es un problema muy común en el Perú. De acuerdo con las cifras de la herramienta digital ELSA en el 2021 el 34% de los trabajadores en el Perú, en su mayoría mujeres han sufrido de acoso sexual laboral.

MITO 2: LA VICTIMA PROVOCÓ AL HOSTIGADOR CON SUS GESTOS O FORMA DE VESTIR

VERDAD: Todas las personas merecen respeto independientemente de su vestimenta o gestos. Sostener lo contrario supone culpar a la víctima por los actos de hostigamiento que sufre, cuando en realidad el único culpable es el acosador.

MITO 3: LA COMPAÑÍA NO PUEDE SANCIONAR A UN TRABAJADOR POR HACER SIMPLEMENTE COMENTARIOS O POR MIRAR DE DETERMINADA MANERA A OTRO TRABAJADOR



VERDAD: Las empresas pueden sancionar a sus trabajadores por cualquier tipo de acto que tenga una connotación sexual e incomode o cree un ambiente hostil para otra persona, aun cuando estos actos sean "miradas" o "comentarios".

MITO 4: LOS HOMBRES NO PUEDEN EVITAR INCURRIR EN ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

VERDAD: Esta visión de los hombres responde a creencias estereotipadas sobre su naturaleza y comportamiento. No pueden justificarse actos de hostigamiento sexual bajo estas creencias. Es deber de todos nosotros tomar las acciones necesarias para eliminar este tipo de creencias del centro de trabajo.

MITO 5: SOLO LAS MUJERES JÓVENES PUEDEN SER OBJETO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

VERDAD: Cualquier persona puede ser acosada, al margen de su edad, aspecto, sexo o cualquier otra característica. Pensar que solo determinado grupo puede ser víctima de hostigamiento sexual genera un ambiente de desprotección para el resto de las personas.



ANEXO C

ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Conforme con las estipulaciones del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, siendo las _____, del _____ de _____ del año 202__, se procede a dar lectura de los derechos que le asiste al denunciante de hostigamiento sexual.

El/La Denunciante de hostigamiento sexual tiene los siguientes derechos:

- A que se intervenga y se ejecuten de manera inmediata las medidas de protección pertinentes, que pueden ser 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.
 - c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
 - b. 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.
 - c. Cualquiera otra medida que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- A que se adopten las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- A que se mantenga en reserva y de manera confidencial su identidad y cualquier información que sea aportada durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
- A gozar 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.
- A acceder a toda la información y las pruebas aportadas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- A que no se afecten sus derechos e intereses por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
- A no ser expuesta a situaciones de revictimización, como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con el/la presuntos/as hostigadores/as, entre otros.



- A la igualdad entre hombres y mujeres, prohibiéndose todo tipo de discriminación. Entiéndese por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- A no ser despedido/a por los actos de hostigamiento sexual sufridos en su contra y que denuncia.
- A recibir información sobre los canales de atención médica, física y mental o psicológica para el cuidado de su salud integral, los mismos que son:
 - a. Para casos de atención médica y/o física el/la denunciante puede hacer uso de la red de clínicas detallado en plan de salud que CMZ ha contratado y que se le entregó al momento de su ingreso a laborar y que se vuelve a entregar en este acto.
 - b. Para casos de atención psicológica el/la denunciante puede acercarse a cualquier centro psicológico público o privado de la ciudad, cuya lista referencial se entrega en este acto.
- A acudir las instancias que considere pertinente para hacer valer sus derechos.

El/La denunciante cuyos datos se indican en el formato de queja/denuncia de hostigamiento sexual de Compañía Minera Zafranal declara:

Aceptar los canales de atención puestos a su disposición

Renunciar a los canales de atención puestos a su disposición

Nombre
DNI
Fecha



Huella Digital