


	POLÍTICA			 MINA JUSTA Moquegua, Perú
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 1 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

JU-LCU-POL-001

Fecha	Descripción	Nombre	Posición	Firma
08-08-2022	Elaborado por	Angela Ruiz de Somocurcio	Gerente Legal y de Cumplimiento / Encargada de Prevención	 Angela Ruiz de Somocurcio Gerente Legal Gerencia de Asuntos Corporativos 
10-08-2022	Revisado por	Alfredo Casas	Gerente de Recursos Humanos	 Alfredo Casas Valverde Gerente de Recursos Humanos Gerencia de Recursos Humanos 
12-08-2022	Aprobado por	Luis Argüelles Macedo	Gerente General	 Luis Argüelles Macedo Gerente General 



	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 2 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

Histórico Control de Cambios:					
Revisión	Fecha de Aprobación	Elaboró	Revisó	Aprobó	Control de cambios Realizados
0	18-10-2019	A.Ruiz de S.	A.Casas	E. Rodríguez	Creación del documento para su implementación.
1	6-07-2022	A Ruiz de S.	A Casas	L. Argüelles	Actualización del documento.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 3 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

Contenido

1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
5. RESPONSABILIDADES	5
6. DESARROLLO	6
7. REGISTROS	21
8. ANEXOS	21

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 4 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

1. OBJETIVO

Mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, previniendo y sancionado este tipo de actos, como una forma de violencia y una práctica que afecta la dignidad de cualquier trabajador(a) de MARCOBRE, al personal sujeto a modalidades formativas laborales, al personal destacado por empresas de intermediación, al personal desplazado por empresas de tercerización y/o a las personas que estén bajo una relación de sujeción no comprendida en el ámbito laboral, en lo que resulte aplicable, de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente.

2. ALCANCE



Las disposiciones previstas en la presente Política son aplicables a todos los trabajadores de MARCOBRE, sin importar la nacionalidad, condición contractual o lugar de residencia (en adelante, colaboradores).

Asimismo, en aplicación de los artículos 25 y 75 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, estas disposiciones se extienden al personal sujeto a modalidades formativas laborales, al personal destacado por empresas de intermediación, al personal desplazado por empresas de tercerización y/o a las personas que estén bajo una relación de sujeción no comprendida en el ámbito laboral, en lo que resulte aplicable. En estos casos, la aplicación de la presente Política no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto/a hostigador/a con MARCOBRE.

3. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Política, se aplican las siguientes definiciones:

- a) **Canal de Integridad.-** Herramienta para comunicar preocupaciones serias y sensibles relacionadas con potenciales irregularidades o incumplimientos al Código de Ética y Conducta, la Política y demás políticas y/o procedimientos de MARCOBRE. Los colaboradores de MARCOBRE pueden acceder al Canal de Integridad a través de los siguientes mecanismos:
- Correo electrónico: marcobre@canaldeintegridad.com
 - Página web: <https://www.canaldeintegridad.com/marcobre/>
 - Línea telefónica gratuita: 0-800-1-8144 (opción 1 código 2015)
 - Buzón: Av. Víctor Andrés Belaúnde N° 171, San Isidro, Lima.
Atención: Sr. Rafael Huamán.
Referencia: Canal de Integridad – MARCOBRE.
- b) **Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos.-** Organismo interno de MARCOBRE, encargado de promover el comportamiento ético en la empresa, conformado por: el Gerente General; el Director de Auditoría de Minsur S.A.; Gerente Legal y de Cumplimiento / Encargado de Prevención; el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de Asuntos Corporativos. El Gerente de Recursos Humanos y/o quien el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual designe, reporta de manera trimestral al Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos el resumen de los casos recibidos y el estatus de los mismos, respetando el principio de confidencialidad de este tipo de procedimientos.
- c) **Comité de Intervención.-** Es el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, Comité), el cual tiene a su cargo la etapa de investigación en el Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. En consecuencia, el órgano desarrolla la investigación, propone medidas de

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 5 de 26	
	Área: Cumplimiento		Fecha: 08.08.2022	

sanción, así como medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

- d) **Hostigado/a o víctima.-** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.
- e) **Hostigador/a.-** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.
- f) **Trabajador/a o colaborador/a.-** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, con vínculo laboral comprendido en los alcances de la presente Política.
- g) **Conducta de naturaleza sexual¹.-** 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.
- h) **Conducta Sexista².-** 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.



4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y modificatorias.
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 14-2019-MIMP.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 3-97-TR (en adelante, LCPL).
- Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- JU-LCU-RGL-002, Código de Ética y Conducta.

5. RESPONSABILIDADES

¹ Definición recogida en el literal a) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

² Definición recogida en el literal b) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 6 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

Rol/Posición	Responsabilidades
Comité de Cumplimiento y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Organismo interno de MARCOBRE, encargado de promover el comportamiento ético en la empresa, conformado por: el Gerente General; el Director de Auditoría de Minsur S.A.; Gerente Legal y de Cumplimiento / Encargado de Prevención; el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de Asuntos Corporativos.
Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	<ul style="list-style-type: none"> Tiene a su cargo la etapa de investigación en el Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual. Se encarga de desarrollar la investigación, proponer medidas de sanción, así como medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Deberá reportar de manera trimestral al Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos el resumen de los casos recibidos y el estatus de los mismos, respetando el principio de confidencialidad de este tipo de procedimientos.

6. DESARROLLO

6.1. Concepto y configuración



El hostigamiento sexual es una forma de violencia. Se configura a través de una conducta (física, verbal, escrita o virtual) de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige y que puede: (i) crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o (ii) afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. No se requieren necesariamente de estas dos últimas consecuencias para su configuración.

Asimismo, el hostigamiento sexual se configura:

- a) Sin que se requiera acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta. Esta última figura puede ser considerada como un elemento indiciario, mas no condicionante.
- b) Independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- c) Independientemente de si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes formativos, de trabajo o similares.

Para tales efectos, en virtud del artículo 3 del Convenio N° 190, Convenio sobre la violencia y acoso de la Organización Internacional del Trabajo se considerará que los actos mencionados en el literal precedente son los siguientes:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 7 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- En los lugares donde se paga al colaborador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por MARCOBRE.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el transporte sea proporcionado por MARCOBRE.

6.2. Principios

La presente Política se rige por los siguientes principios:

- a. **Principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben 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, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- b. **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, físico y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c. **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, género, 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.
- d. **Principio de respeto de la integridad personal:** Las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e. **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Las instituciones, autoridades y 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.
- f. **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- g. **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente política, gozan de todos los derechos y garantías

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Ministerio de Justicia Marzoona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 8 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		



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.

- h. **Principio de impulso de oficio:** Las instituciones, autoridades y 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.
- i. **Principio de informalismo:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la Ley y en la presente Política 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 el interés público.
- j. **Principio de celeridad:** Las instituciones, autoridades y 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 constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k. **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.

6.3. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexistas (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, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima, tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 9 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual previsto en el artículo precedente.

Las manifestaciones de hostigamiento sexual indicadas en el artículo anterior son solamente referenciales, pudiendo existir otras prácticas posibles de ser categorizadas como de hostigamiento o acoso sexual.

6.4. Medidas de prevención



MARCOBRE adoptará las siguientes medidas de prevención con la finalidad de mantener en el centro de labores condiciones de respeto entre sus trabajadores y prevenir el hostigamiento sexual:

- a) Realizará evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora.
- b) Identificará los factores de riesgo en el área o espacios en donde se hayan desarrollado hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el propósito de removerlos y evitar que se repitan.
- c) Brindará una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia, con el objetivo de:
 - Sensibilizar sobre la importancia del hostigamiento sexual.
 - Identificar situaciones de hostigamiento sexual.
 - Brindar información sobre los canales de atención de las quejas y denuncias.
- d) Brindará una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados/as en la investigación y sanción.
- e) Difundirá periódicamente a través del correo corporativo, murales, vitrinas y demás medios que estime conveniente, información que permita identificar: (i) las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; y (ii) las sanciones aplicables.
- f) Difundirá, a través del correo corporativo, murales, vitrinas y demás, medios que estime conveniente: (i) el Canal de Integridad; (ii) el mecanismo para presentar quejas relacionadas con esta Política, a través de Recursos Humanos; (iii) los formatos para la presentación de quejas relacionadas con esta Política; y (iv) la información básica sobre el procedimiento de investigación y sanción.

6.5. Derechos de las presuntas víctimas



Además de los reconocidos en la legislación vigente, las presuntas víctimas de hostigamiento sexual gozarán de los siguientes derechos:

- a) Al momento de la presentación de la denuncia, la presunta víctima tiene derecho a que se dé lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, donde consten los derechos que le asisten durante el procedimiento de investigación, y

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 10 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

que se le entregue una copia de ésta (Anexo 1).

- b) A que se le pongan a disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica con los que cuente MARCOBRE. De no contar con dichos servicios, tendrán derecho a que se les derive a los servicios públicos o privados de salud a los que puedan acudir. Ello considerando que, el órgano que recibe la queja o denuncia tendrá el plazo no mayor de un (1) día hábil para brindar la referida atención. En caso la presunta víctima interponga la denuncia, estos servicios de salud serán incluidos en el “Acta de derechos de la persona denunciante”
- c) A solicitar las medidas de protección necesarias y con duración expresamente señalada en el “Acta de derechos de la persona denunciante” a fin de que se ejecuten de manera inmediata. Tales medidas de protección pueden ser:
- Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
 - Suspensión temporal del presunto hostigador.
 - Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que lo haya solicitado expresamente.
 - Tomar vacaciones, siempre que la presunta víctima lo haya solicitado expresamente.
 - Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación.
 - Otras medidas que busquen proteger y asegurar su bienestar.
- d) 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 presunto hostigador, entre otros. En esa línea, los/las miembros de los órganos que intervienen en el procedimiento deberán 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.
- e) A accionar el cese de hostilidad y dar por terminada la relación laboral o el pago de la indemnización por despido arbitrario, cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:
- El hostigador es el empleador/a, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista.
 - MARCOBRE ha omitido iniciar la investigación del caso o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes. En este caso, las acciones proceden con independencia de la categoría o cargo del presunto hostigador.
- Estas acciones se presentan en el plazo máximo de 30 días calendario, contados desde el día siguiente en que se produjo el último acto de hostigamiento o indicios de aquél. Cuando se hubiese iniciado el procedimiento interno de investigación y sanción, los 30 días se cuentan a partir del día siguiente de emitida la Resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en que debió emitirse.
- f) A que se le informe que MARCOBRE ha interpuesto una denuncia ante las instituciones competentes, cuando durante o como resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, MARCOBRE considere que existen indicios de la comisión de un delito.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 11 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- g) A no sufrir perjuicio personal alguno en su trabajo debido a la queja presentada. Esta protección se extiende a quienes participen en calidad de testigos en la investigación. Lo expuesto no exime a MARCOBRE de ejercer su facultad disciplinaria y sancionar al colaborador en caso incurra en algún incumplimiento laboral.

6.6. Obligaciones de MARCOBRE



En materia de hostigamiento sexual, además de las obligaciones previstas en la presente Política, MARCOBRE se obliga a:

- a) Mantener un entorno de trabajo libre de cualquier conducta que configure un acto de hostigamiento sexual, en donde se garantice la protección de la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.
- b) Contar con un procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual adecuado y efectivo, que permita: (i) cesar los casos de hostigamiento sexual y prevenir que vuelvan a ocurrir a futuro; (ii) presentar las quejas y garantizar su confidencialidad; y (iii) dilucidar los hechos para aplicar las sanciones disciplinarias que correspondan.
- c) Comunicar sobre la existencia de la presente Política, ya sea en forma escrita o verbal, a los supervisores, representantes, funcionarios, colaboradores y, en general, a todo el personal al que le resulte aplicable según lo dispuesto en el numeral 2.
- d) Atender en el más breve plazo posible conforme las disposiciones de la presente Política, las quejas por hostigamiento sexual que se presenten informando al Comité de Intervención dentro de los plazos establecidos.
- h) Ejecutar las medidas de protección que solicite la presunta víctima.

6.7. Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) No incurrir en conductas que configuren hostigamiento sexual, ni en ningún otro acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.
- b) Participar de manera obligatoria de las capacitaciones, entrenamientos, charlas y demás actividades de difusión y formación, que brinde MARCOBRE en materia de hostigamiento sexual.
- c) Utilizar debida y diligentemente el Canal de Integridad u otros mecanismos para la interposición de quejas de hostigamiento sexual a cargo de Recursos Humanos, que MARCOBRE haya puesto a disposición. Queda terminantemente prohibida la interposición de quejas de hostigamiento sexual falsas o de mala fe.
- d) Los trabajadores que participan en el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, ya sea en calidad de testigos, miembros de Recursos Humanos, miembros del Comité de Intervención, miembros del Comité de Cumplimiento, asesores o de cualquier otra índole, deben guardar absoluta confidencialidad en relación con su contenido. La información relativa a la investigación y sanción del hostigamiento sexual solo será comunicada a quienes necesariamente deban conocerla. Cualquier infracción a este deber reviste de suma gravedad y podrá ocasionar el despido por falta grave.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Ministerio de Minería y Petróleo</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 12 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- e) Reportar las conductas que configuren o que podrían configurar actos de hostigamiento sexual. Los trabajadores que tomen conocimiento de dichas conductas deberán reportarlas únicamente a través del equipo de Recursos Humanos, o el Canal de Integridad. Así, deberán abstenerse de divulgar la información a personas no autorizadas, ocasionando rumores, chismes o cualquier situación similar, que pudiese atentar contra el clima laboral y la reputación de los presuntos implicados en tales hechos.

6.8. Procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual



MARCOBRE ha implementado un procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual, que se regirá por las disposiciones contenidas en los apartados siguientes. La finalidad de este procedimiento es investigar la existencia o configuración de conductas de hostigamiento sexual, identificar a los/las responsables y aplicar las sanciones que correspondan.

6.8.1. Aspectos generales

- a) Este procedimiento aplica a los/as trabajadores/as, y a las personas sujetas a alguna modalidad formativa laboral. Su naturaleza es la de un procedimiento interno de investigación, razón por la cual, se procura evitar la presencia de terceros ajenos a la investigación. Las reglas que se aplican son las mismas que a cualquier otra investigación interna de MARCOBRE, con las excepciones que pueda establecer las leyes que resulten aplicables en función de la naturaleza de la investigación.
- b) MARCOBRE levantará un expediente, físico y/o virtual, en el que consten todos los documentos y demás medios que se aporten, obtengan o generen en el curso del procedimiento de investigación y sanción.

MARCOBRE garantiza que tanto el/la presunto hostigador/a como la presunta víctima puedan acceder a los documentos escritos presentados por las partes en la investigación, en original o en copia, vía correo electrónico, a elección de MARCOBRE. MARCOBRE garantiza el derecho a la defensa de las partes, las que podrán tener acceso a la información de este expediente, bajo obligación de confidencialidad expresa.

- c) La investigación se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa y al debido procedimiento de las partes, y garantizando la protección de la presunta víctima. Del mismo modo, las medidas disciplinarias que se impongan observarán los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, así como los lineamientos generales establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de MARCOBRE, cuando sea aplicable.
- d) Para la investigación, el Comité puede valerse de asesores, expertos y consultores que coadyuven en la investigación. El Comité puede encargar a uno de sus miembros integrantes la realización de las diligencias que sean necesarias para la investigación, como por ejemplo recabar las declaraciones testimoniales.
- e) Como parte de los elementos probatorios, y siempre que fuese pertinente para la investigación, el Comité podrá solicitar a las partes copias de sus mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes a través de algún medio de mensajería interna, etc. El Comité puede

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 13 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

valerse de los documentos que sean públicos, como es el caso de los que se exhiben de manera pública y abierta en redes sociales.

- f) Asimismo, durante la investigación, el Comité de Intervención podrá solicitar la participación del área legal a fin de absolver dudas y/o consultas acerca de la legislación aplicable, de su interpretación; y, en general, de cualquier información relacionada con la investigación que el Comité considere.
- g) Salvo indicación en contrario, las comunicaciones que se emitan en el curso del trámite del procedimiento interno se realizarán a través el correo institucional, con copia al correo personal proporcionado por el trabajador/a al inicio de la relación laboral.

Del mismo modo, si otro miembro de MARCOBRE debiera comunicarse con la presunta víctima durante el curso del procedimiento de investigación y sanción, deberá emplear los canales previamente señalados.

- h) La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima y/o del presunto/a hostigador/a con MARCOBRE, no exime de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

6.8.2. Inicio del procedimiento

a) Presentación de la queja



- Pueden presentar una queja o denuncia de hostigamiento sexual las personas que consideren que han sido víctimas de tales actos o un tercero (es decir, no necesariamente la presunta víctima).

La denuncia se presenta a través de los formatos de presentación que están a disposición de los trabajadores en la oficina de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos en Mina Justa o a través del Canal de Integridad. En estos formatos se solicita la siguiente información mínima que se requiere para una adecuada investigación:

- La identidad de la presunta víctima.
- La identidad del presunto hostigador.
- Los hechos que constituyen hostigamiento que son materia de queja y las circunstancias en las que se produjo (lugares y fechas).
- Cualquier otro detalle que coadyuve a la investigación.

Si bien para la presentación de la denuncia no se requiere de forma obligatoria la identificación de la presunta víctima (punto i) y/o del denunciante, esta identificación es muy recomendable pues permitirá al Comité de Intervención llevar a cabo una mejor y más precisa investigación sobre los hechos denunciados.

Los datos de la persona denunciante y la presunta víctima se mantendrán en absoluta reserva y confidencialidad por parte del Comité de Intervención y RRHH, por lo que ninguna persona ajena al procedimiento podrá acceder a los mismos. Adicionalmente, la presunta víctima podrá solicitar que se

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 14 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

implementen a su favor las medidas de protección que estime necesarias para evitar algún contacto con el / la denunciado(a) y así tener una adecuada y suficiente protección durante el procedimiento.



- La queja se presenta de manera verbal o escrita, a través del Canal de Integridad o al equipo de Recursos Humanos.
- Cuando la queja o denuncia se presente ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe debe reportarla a través del Canal de Integridad, trasladarla al Gerente de Recursos Humanos, en el plazo máximo de un (1) día hábil.
- Si el/la presunto/a hostigador/a es el Gerente de Recursos Humanos, la queja se presenta a la Gerencia General y/o a la Gerencia Legal y de Cumplimiento, sin perjuicio de la posibilidad de emplear el Canal de Integridad.
- El personal de MARCOBRE comunica al Gerente de Recursos Humanos, y/o al Canal de Integridad los hechos que conozca y que presuntamente constituyan actos de hostigamiento sexual, dentro de un (1) día hábil de conocidos.

b) Atención médica y psicológica

- El Gerente de Recursos Humanos, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica. Esto se realiza en el plazo de un (1) día hábil de recibida la queja. Cuando la presunta víctima presente la denuncia, el ofrecimiento de la atención médica, así como su aceptación o rechazo por parte de la presunta víctima, constará por escrito en un acta de lectura de derechos, que formará parte del expediente. En caso la denuncia sea presentada por un tercero o de oficio, este ofrecimiento constará en una comunicación escrita que se le envíe a la víctima en el plazo antes indicado.
- La aceptación o rechazo de la presunta víctima a los servicios médicos puestos a su disposición deberá constar en el “Acta de derechos de la persona denunciante” con su firma y huella en el documento, pudiendo utilizar formatos físicos como virtuales.
- Si la presunta víctima lo autoriza, el informe que se emite como resultado de dicha atención es incorporado al procedimiento como medio probatorio.
- MARCOBRE brindará a la presunta víctima las facilidades necesarias para acudir a los centros de salud y llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual.

c) Medidas de Protección

- El Gerente de Recursos Humanos dicta las medidas de protección, mencionadas en el artículo 9 c), a pedido de la presunta víctima o de oficio. Esto se realiza en el plazo máximo de 3 días hábiles de recibida la queja o denuncia.

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 15 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- La presunta víctima puede solicitar la sustitución o ampliación de tales medidas. Estas se otorgarán según las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.
- Estas medidas permanecerán vigentes -de ser el caso- hasta que se emita la Resolución que pone fin al Procedimiento Interno de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Cuando sea necesario garantizar el bienestar de la víctima con posterioridad al término del procedimiento, el Gerente de Recursos Humanos puede establecer en la Resolución que pone fin al procedimiento medidas temporales a su favor.
- Las medidas de protección podrán también ser dictadas a favor de testigos siempre que ello resulte estrictamente necesario para garantizar su colaboración con la investigación.

d) Traslado de la queja

El Gerente de Recursos Humanos corre traslado de la queja, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité de intervención).

Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de recibida la queja.



6.8.3. Etapa de investigación

- a) La investigación está a cargo del Comité de Intervención, conformado por 4 miembros: 2 miembros elegidos por los trabajadores, de acuerdo al procedimiento interno dispuesto por MARCOBRE para tales propósitos; y, 2 miembros designados por MARCOBRE (entre ellos 1 representante de RRHH). En la conformación del Comité se garantiza siempre la paridad de género.

Sin perjuicio de ello, durante la investigación, el Comité de Intervención podrá evaluar y definir los casos que requieran del soporte y/o asesoría especializada de un consultor o un tercero, para obtener medios probatorios, actuarlos, evaluarlos, entre otros; y, de corresponder, solicitarlo a través de la Gerencia Legal, quien asumirá y administrará el costo de esta asistencia.

Lo indicado se ejecutará bajo la supervisión y liderazgo del Comité de Intervención. De ahí que, al recibir los entregables del consultor o del tercero, el Comité de Intervención lo revisará, validará y emitirá su propio Informe de Investigación, según lo indicado en los siguientes literales.

- b) El Comité de Intervención realiza las actuaciones de investigación en el plazo máximo de quince (15) días calendario, contados desde que recibe la queja.
- c) El mismo día que recibe la queja o denuncia, el Comité de Intervención traslada la misma al/a la presunto hostigador/a y le otorga el plazo de tres (3) días hábiles para que presente sus descargos. Este plazo se cuenta a partir del día siguiente de su recepción. Excepcionalmente, el

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 16 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

Comité de Intervención podrá ampliar este plazo, lo que deberá estar debidamente justificado.

Los descargos deben constar por escrito, y tener la exposición clara de los hechos y, de ser el caso, las pruebas que desvirtúen los cargos formulados. Las pruebas se presentan conjuntamente con los descargos y podrán ser:

- Declaración de testigos.
- Documentos públicos o privados.
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotecnias, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio idóneo.

El Comité de Intervención podrá recibir medios probatorios extemporáneos, previa solicitud debidamente sustentada por el presunto hostigador.



- d) Sin perjuicio de la presentación de los descargos, el Comité de Intervención se encuentra facultado a realizar las investigaciones que estime pertinentes, así como actuar las pruebas necesarias para poder emitir un informe sobre la configuración o no de los actos de hostigamiento sexual denunciados.
- e) El Comité de Intervención dicta un Informe con las conclusiones de la investigación que, como mínimo, contiene lo siguiente:
- Descripción de los hechos.
 - Valoración de medios probatorios.
 - Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
 - Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

Este Informe se dicta dentro del plazo de quince (15) días calendario de investigación.

- f) El Comité de Intervención traslada su Informe de Investigación a la Gerencia de Recursos Humanos, en el plazo de un (1) día hábil de haberlo emitido.
- g) En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité propondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente para el/a hostigador/a, dependiendo de la gravedad de los hechos. Asimismo, el Comité debe incluir recomendaciones para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6.8.4. Etapa de sanción

- a) El procedimiento de sanción está a cargo del Gerente de Recursos Humanos.
- b) El procedimiento de sanción se realiza en el plazo máximo de diez (10) días calendario, contados desde que se recibe el Informe de Investigación del Comité de Intervención con los resultados de la investigación.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 17 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- c) El Gerente de Recursos Humanos traslada el Informe al presunto hostigador y a la presunta víctima, y les otorga un plazo de 3 días hábiles para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.
- d) El Gerente de Recursos Humanos emite una Resolución final que pone término al procedimiento de investigación y sanción de hostigamiento sexual. Esta Resolución contiene: (i) de ser el caso, la sanción contra el hostigador; (ii) otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, (iii) entre otras que resulten pertinentes. El Gerente de Recursos Humanos informará a la Encargada de Prevención y al Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos el informe de investigación del Comité de Intervención y la resolución final de Recursos Humanos, respetando el principio de confidencialidad aplicable a este tipo de procedimientos.
- e) No se puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.

6.9. Empresas de tercerización e intermediación de servicios

MARCOBRE ha establecido un Procedimiento Interno para abordar las quejas de hostigamiento sexual que involucren a los trabajadores de las empresas de tercerización y/o intermediación laboral, que estén desplazados o destacados en las instalaciones o centro de operaciones de MARCOBRE.

El Procedimiento Interno depende de quién es el empleador directo de la presunta víctima y del presunto hostigador.



6.9.1. Presunto/a hostigador/a es de la empresa de tercerización y/o intermediación y la presunta víctima es de MARCOBRE

- a) La queja o denuncia se formula ante el Gerente de Recursos Humanos y/o a través del Canal de Integridad de MARCOBRE.

Cuando la queja o denuncia se presente ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe tiene la obligación de reportarla a través del Canal de Integridad o trasladarla al Gerente de Recursos Humanos de MARCOBRE, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

La comunicación de la presentación de la denuncia y la adopción de medidas de protección al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está a cargo de MARCOBRE.

- b) MARCOBRE informa, a través de los mecanismos que estime conveniente, al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, que ha recibido una queja a fin de que tome las medidas que considere pertinentes. Esto se realiza en el plazo de 1 día hábil de su recepción.
- c) El Gerente de Recursos Humanos de MARCOBRE se pronuncia sobre las medidas de protección a favor de la presunta víctima. Como parte de estas medidas, se puede requerir a la empresa de tercerización y/o intermediación que retire al presunto hostigador de las instalaciones de MARCOBRE mientras dure el procedimiento.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 18 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- d) El Comité de Intervención de MARCOBRE lleva a cabo el procedimiento de investigación según lo indicado en el apartado 12.3 de la presente Política.
- e) MARCOBRE, a través de los mecanismos que estime conveniente, traslada al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, el Informe de Investigación que emita su Comité de Intervención, siempre que este incluya recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Esto se realiza en plazo de un (1) día hábil de su emisión.

6.9.2. Presunto/a hostigador/a y presunta víctima son de la empresa de tercerización y/o intermediación

- a) La queja se puede formular ante el Gerente de Recursos Humanos y/o a través del Canal de Integridad de MARCOBRE, o de la empresa de tercerización y/o intermediación.

Quando la queja se presente ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe tiene la obligación de reportarla a través del Canal de Integridad o trasladarla al Gerente de Recursos Humanos de MARCOBRE o al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

- b) En caso MARCOBRE reciba la queja, el Gerente de Recursos Humanos, la traslada, a través de los medios que estime conveniente, al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación. Esto se realiza en el plazo de un (1) día hábil de su recepción.
- c) La empresa de tercerización y/o intermediación lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con MARCOBRE.



6.9.3. Presunto hostigador es de MARCOBRE y la presunta víctima es de la empresa de tercerización y/o intermediación

- a) La queja se formula ante el Gerente de Recursos Humanos y/o a través del Canal de Integridad de MARCOBRE.

Quando la queja se presente ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe tiene la obligación de reportarla a través del Canal de Integridad o trasladarla al Gerente de Recursos Humanos de MARCOBRE o al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

La comunicación de la presentación de la denuncia y la adopción de medidas de protección al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo está a cargo de MARCOBRE.

- b) MARCOBRE informa al área de Recursos Humanos de la empresa de tercerización y/o intermediación que ha recibido una queja, a fin de que tome las medidas que considere pertinentes. Esto se realiza en el plazo de un (1) día hábil de su recepción.

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 19 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- c) La empresa de tercerización y/o intermediación adopta las medidas de protección que correspondan.
- d) MARCOBRE lleva a cabo el procedimiento de investigación y sanción de acuerdo con lo establecido en los apartados 12.3 y 12.4 de la presente Política.

En todos los casos previamente mencionados, el procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con MARCOBRE.

6.10. Otras relaciones de sujeción de carácter no laboral

El literal j) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP define a la relación de sujeción como todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

En los casos de hostigamiento sexual producidos en una relación de sujeción no regulada por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios de naturaleza civil, programas de capacitación para el trabajo, modalidades formativas y otras modalidades similares, se aplicarán las disposiciones de la presente Política, en tanto les resulte aplicable.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual que se produzca en el marco de estas relaciones se sujeta a las siguientes particularidades:



- a) La queja o denuncia se presenta ante el Gerente de Recursos Humanos y/o a través del Canal de Integridad de MARCOBRE.

Cuando la queja o denuncia se presente ante otro gerente, superintendente, jefatura o colaborador en general, quien la recibe tiene la obligación de reportarla a través del Canal de Integridad o trasladarla al Gerente de Recursos Humanos, en el plazo máximo de 1 día hábil.
- b) El Gerente de Recursos Humanos de MARCOBRE dicta las medidas de protección necesarias.
- c) MARCOBRE conforma un Comité integrado por 2 representantes de Recursos Humanos y 1 del área usuaria. Este Comité recibirá la denuncia y se encargará de evaluar los hechos denunciados, respetando el derecho de defensa.
- d) Concluida la investigación, el Comité de Intervención propone a Recursos Humanos las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento sexual.
- e) El Gerente de Recursos Humanos informará a la Encargada de Prevención y al Comité de Cumplimiento y de Derechos Humanos el informe de investigación del Comité de Intervención y la decisión final de Recursos Humanos.

La ejecución de estas medidas no implica el reconocimiento del vínculo laboral de la presunta víctima y/o del presunto hostigador con MARCOBRE.

6.11. Medidas sancionatorias

MARCOBRE aplicará las siguientes medidas:

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 20 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- a) Al trabajador/a que sea hallado responsable de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, se le sancionará con una amonestación, suspensión sin goce haberes o el despido. La medida a imponer dependerá de la gravedad de los hechos, la afectación física y/o psicológica de la víctima, la naturaleza sistemática de la conducta, entre otros criterios.
- b) Al beneficiario de alguna modalidad formativa laboral (practicantes, aprendices, entre otros) que sea hallado responsable de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, se le sancionará con una amonestación, suspensión o la resolución del convenio. La medida a imponer dependerá de la gravedad de los hechos, la afectación física y/o psicológica de la víctima, la naturaleza sistemática de la conducta, entre otros criterios.
- c) A la persona comprendida en otra relación de sujeción, que sea hallada responsable de haber incurrido en alguna conducta de hostigamiento sexual, se le aplicará la sanción que corresponda según los términos del contrato suscrito.
- d) Al trabajador que hubiese presentado una falsa queja de hostigamiento sexual (donde, además de que la queja se declare infundada, se acredite la mala fe del trabajador/a), se le podrá resolver justificadamente el contrato, siempre que haya quedado acreditada la mala fe y exista una sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento sexual. Esto aplica, sin perjuicio del derecho de la persona a quien se le imputan los hechos de la queja de demandar la indemnización por daños y perjuicios que considere.

6.12. Nulidad de despido

MARCOBRE reconoce que es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado cuando este ocurra por razones vinculadas a:

- a) La presentación de una queja o denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo.
- b) La interposición de una demanda, denuncia o reclamación por hostigamiento sexual, ante cualquier autoridad.
- c) Por la participación como testigo en favor de la víctima en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



Se sancionará severamente a quien presente de mala fe una queja falsa. De acuerdo a Ley, en caso exista una sentencia firme que declare infundada la queja de hostigamiento y acredita la mala fe del /la denunciante, MARCOBRE puede resolver justificadamente el contrato de trabajo de quien presentó de mala fe la queja.

Ello sin perjuicio de que la persona a quien se le imputan los hechos en la queja de mala fe tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes contra el que presentó la queja.

6.13. Comunicaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

La Gerencia de Gestión Humana comunicará al MTPE lo siguiente:

- a) La recepción de una queja o denuncia de hostigamiento sexual y las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima en un plazo de seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia.
- b) La decisión final emitida por Recursos Humanos, en un plazo de seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 21 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

6.14. Revisiones



Esta Política puede modificarse periódicamente de acuerdo con las necesidades de MARCOBRE y los nuevos mecanismos de seguimiento y protección disponibles en el mercado, así como modificaciones normativas aplicables. Las modificaciones que impacten en la imposición de medidas disciplinarias serán comunicadas como mínimo en el plazo de 30 días calendario, antes de su entrada en vigencia.

7. REGISTROS



NO APLICA

8. ANEXOS



- Anexo 1: Formato de Acta de Derechos de la Persona Denunciante
- Anexo 2: Formato de Queja de hostigamiento sexual

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 22 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

ANEXO 1

	FORMATO	ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
	Código: JU-LCU-POL-001.F01		
	Versión: 1		
	Fecha de elaboración: 08.08.2022		

FORMATO ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE					
Artículos 16 y 17 del D.S. 014-2019-MIMP (modificados por el D.S. 021-2021-MIMP)					
1. Datos de la presunta víctima					
Trabajador(a)		Modalidad formativa		Personal de tercerización o intermediación	Otras
Nombres:		Apellido paterno:		Apellido materno:	
Puesto de trabajo:		Área de trabajo:		Sede de trabajo:	
				D.N.I./C.E./Pasaporte:	
				Datos del empleador:	
2. Derechos de la presunta víctima					
<p>La Empresa le informa que, en calidad de presunta víctima de hostigamiento sexual en el trabajo, le asisten los siguientes derechos:</p> <p>a. Se le otorgarán los canales de atención médica, física y mental o psicológica a los que podrá recurrir, de considerarlo conveniente. Este ofrecimiento consta en el punto 3 de la presente Acta.</p> <p>b. Se le concederán las medidas de protección necesarias para proteger y asegurar su bienestar durante el procedimiento de investigación y sanción. Estas medidas de otorgan de oficio o a su solicitud, y se ejecutarán inmediatamente. Las medidas de protección pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación o cambio de lugar de trabajo del presunto(a) hostigador(a). • Suspensión temporal del presunto(a) hostigador(a). • Solo si usted lo solicita, se le puede rotar o cambiar de lugar de trabajo. • Puede solicitar descanso vacacional. • Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación. <p>Puede solicitar la ampliación o sustitución de las medidas de protección concedidas, cuya idoneidad, razonabilidad y pertinencia serán evaluadas por la Gerencia de Recursos Humanos.</p> <p>Para el presente caso (a solicitud de la presunta víctima / de oficio por la Empresa) se implementarán las siguientes medidas de protección:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Indicar medida], la cual estará vigente durante el procedimiento de investigación (15 días calendario) y sanción (10 días calendario), es decir, hasta el [*] de [*] de [*]. <p>c. No será expuesto(a) a situaciones de revictimización (declaraciones reiterativas, cuestionamientos sobre su vida personal, confrontaciones con el presunto(a) hostigador(a), etc.), actos de discriminación de ninguna índole, ni a represalias por haber presentado una queja.</p> <p>d. A que se le informe si se ha interpuesto una denuncia por haberse advertido indicios de la comisión de un delito durante el procedimiento de investigación y sanción.</p>					

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 23 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

- e. Solicitar facilidades para asistir al centro de salud, denunciar o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual denunciado.
- f. Se guardará la debida reserva de su identidad frente a personas ajenas al procedimiento.
- g. Todas las comunicaciones vinculadas al procedimiento de investigación y sanción se efectuarán a través de los siguientes canales: [indicar cuál serán los canales formales: correo electrónico personal, correo electrónico corporativo, número de celular, etc.].
- h. Al debido procedimiento que, esencialmente, consiste en: ofrecer pruebas, acceder al expediente, ejercer derecho de contradicción, presentar alegatos durante la etapa de sanción, obtener una decisión motivada dentro de los plazos previstos (15 días calendario para la investigación y 10 días calendario para la etapa de sanción).
- i. Tiene derecho a que en la valoración de su declaración se observe que la misma puede válidamente desvirtuar la presunción de inocencia del / de la denunciado/a siempre que no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para tal efecto, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y el [órgano a cargo de la decisión final] evaluarán la ausencia de incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación en su declaración.
- j. Los demás derechos que se reconocen para las presuntas víctimas en la Ley N° 30364 (Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

3. Canales de atención médica y psicológica

Cumplimos con poner a su disposición los siguientes canales de atención médica y psicológica:

Establecimiento	Dirección
Canal de atención psicológica de la Empresa.	
Centros de Emergencia Mujer (solicitar la atención clínica y psicosocial).	
Centros de salud EsSalud (solicitar atención médica y psicológica).	
Centros de salud MINSA (solicitar atención médica y psicológica).	
[Algún otro medio con el que cuenten]	



Puede incorporar el informe que se emita producto de dicha atención como medio probatorio al procedimiento. Si usted así lo desea, deberá indicarlo oportunamente al Comité de Intervención.

4. Datos del trabajador/a que dio lectura de la presente Acta

Nombres completos:	Apellido Paterno:	Apellido Materno:
Cargo:	Firma:	



Lima, __ de ____ de 202_

FIRMA Y HUELLA DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 24 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

<p>Se deja constancia que la firma y huella de la presunta víctima da cuenta de lo siguiente (marcar con una "X" los que correspondan):</p> <p>(____) Que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten como presunta víctima.</p> <p>(____) Que acepta los servicios de atención médica y psicológica puestos a su disposición.</p> <p>(____) Que renuncia a los servicios de atención médica y psicológica puestos a su disposición.</p>



ANEXO 2: FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

	FORMATO	PRESENTACIÓN DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
	Código: JU-LCU-POL-001.F02		
	Versión: 1		
	Fecha de elaboración: 08.08.2022		
	Área: Cumplimiento		

Instrucciones:

- Marque con una "X" o complete los espacios según corresponda.
- Si bien no es obligatorio revelar la identidad del denunciante y la presunta víctima para presentar la denuncia, esta identificación es altamente recomendable pues permitirá al Comité de Intervención llevar a cabo una mejor y más precisa investigación sobre los hechos denunciados, al contar con la mayor cantidad de elementos posibles. Le recordamos que sus datos y los de la presunta víctima serán manejados con absoluta reserva y confidencialidad.
- En caso de dudas o inquietudes, sugerimos revisar el procedimiento interno para la prevención y sanción del hostigamiento sexual contemplado en la "Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" implementado por la Empresa.

A. Datos de la queja de hostigamiento sexual		Queja escrita	Queja verbal
Datos de la persona que formula la queja (en caso de que la persona que formula la queja y la presunta víctima no sean las mismas personas):			
Trabajador/a	Modalidad formativa laboral ⁽¹⁾	Personal de tercerización o intermediación ⁽²⁾	Otras ⁽³⁾
Nombres completos:	Apellido Paterno:	Apellido Materno:	D.N.I./C.E.:
Puesto de trabajo:	Área de trabajo:	Sede de trabajo:	Datos del empleador:
Datos de la presunta víctima:			

	POLÍTICA			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 25 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

Trabajador/a	Modalidad formativa laboral ⁽¹⁾	Personal de tercerización o intermediación ⁽²⁾	Otras ⁽³⁾
Nombres completos:	Apellido Paterno:	Apellido Materno:	D.N.I./C.E.:
Puesto de trabajo:	Área de trabajo:	Sede de trabajo:	Datos del empleador:

Datos del presunto hostigador/a (campo obligatorio):

Trabajador/a	Modalidad formativa laboral ⁽¹⁾	Personal de tercerización o intermediación ⁽²⁾	Otras ⁽³⁾
Nombres completos:	Apellido Paterno:	Apellido Materno:	D.N.I./C.E.:
Puesto de trabajo:	Área de trabajo:	Sede de trabajo:	Datos del empleador:

Presunto acto de hostigamiento sexual (campo obligatorio):



Descripción de los hechos o transcripción de los hechos narrados por el/la persona que realiza la queja (consignar información de fechas, circunstancias, lugares, autores y otros elementos que contribuyan con un mejor proceso de investigación de los hechos):

B. Solicitud de medidas de protección para la presunta víctima

Solo la presunta víctima puede solicitar estas medidas. Marcar la opción que corresponda:

a) No solicitó ninguna medida de protección.	
b) Solicitó la rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a sexual.	
c) Solicitó que se le rote o cambie de lugar.	
d) Solicitó la suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a sexual.	
e) Solicitó el disfrute de su descanso vacacional (el número de días y la oportunidad se coordinará con Recursos Humanos).	
f) Otras medidas (siempre que protejan y aseguren su bienestar). Detallar:	

C. Medios probatorios presentados (de corresponder):

	POLÍTICA			 MINA JUSTA <small>Marcona, Perú</small>
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			
	Código: JU-LCU-POL-001	Versión: 1	Páginas: 26 de 26	
	Área: Cumplimiento	Fecha: 08.08.2022		

De corresponder, detallar los medios probatorios que se presentan:

D. Datos de la recepción o transcripción de la queja verbal de hostigamiento sexual

Datos de la queja:

Fecha de recepción:	Observaciones:
---------------------	----------------

Datos del receptor o transcriptor de la queja:

Nombres completos:	Apellido Paterno:	Apellido Materno:
Cargo y área:	Firma y sello (en caso tenga):	

FIRMA DEL / LA DENUNCIANTE

Notas:

- (1) Las modalidades formativas laborales son las siguientes: (i) aprendizaje con predominio en la empresa; (ii) prácticas pre profesionales, (iii) prácticas profesionales; (iv) capacitación laboral juvenil; (v) pasantía; y, (vi) actualización para la reinserción laboral.
- (2) Todos los trabajadores de empresas de intermediación o tercerización laboral que hayan sido destacados a las instalaciones de la Empresa.
- (3) Otras relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

Confidencialidad:

La información consignada en el presente formato tiene carácter confidencial y, será única y estrictamente utilizada para cumplir los fines del procedimiento de investigación y sanción del acto de hostigamiento sexual que se reporta.

En relación a las quejas verbales, se deja constancia que la información transcrita al presente formato es copia exacta y fiel de lo manifestado por el/la quejoso/a.

Los datos personales que se incluyan en este documento, se encuentran protegidos bajo el marco de lo dispuesto en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.