



MINERA CHINALCO PERÚ S.A.

POLÍTICA

**POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE
TRABAJO**

Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 1 de 9

COPIA CONTROLADA N°:	
ASIGNADA A:	



MINERA CHINALCO PERÚ S.A.

CHINALCO

POLÍTICA

POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO

Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 2 de 9

Lima-Perú

INDICE DE VERSIONES

Versión	Fecha de Revisión	Modificaciones
0	01/05/2012	Creación
1	01/12/2017	Actualización
2	<u>16/10/2019</u>	<u>Actualización</u>
3		
4		

HISTORIAL DE COMENTARIOS

#	Fecha	Anotación
0		
1		
2		
3		
4		



MINERA CHINALCO PERÚ S.A.

CHINALCO

POLÍTICA

**POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE
TRABAJO**

Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 3 de 9

TABLA DE CONTENIDOS

1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE.....	4
3. RESPONSABILIDADES	4
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	5
5. DOCUMENTOS A CONSULTAR	6
6.1 DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
6.2 MANIFESTACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
6.3 COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	7
7. FORMATOS	9

**POLÍTICA****POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO**Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 4 de 9**1. OBJETIVO**

Minera Chinalco Perú S.A. (en adelante, “MCP” o “la Compañía”) ha establecido como objetivos de la organización brindar sus servicios con adecuados estándares de seguridad, bienestar y eficiencia, a fin de ser competitivos. Considera que su capital más importante son sus colaboradores, por lo cual es prioridad de la Compañía prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, así como mantener al personal motivado y comprometido con la erradicación de dichas conductas.

En consecuencia, la presente Política tiene como objetivo prevenir, evitar y sancionar las acciones que puedan ser consideradas hostigamiento, chantaje o agresión sexual, producidas en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como también aquellas que se presenten entre personas con prescindencia de jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, entre otras categorías o niveles al interior de MCP, así como de sus empresas subsidiarias y empresas contratistas

2. ALCANCE

La presente Política es aplicable a todos los **trabajadores** de MCP **y al personal sujeto a cualquiera de las modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518, “Ley sobre Modalidades Formativas Laborales”.**

De la misma forma, es aplicable a todos los trabajadores de empresas contratistas de MCP, **de las empresas que prestan servicios de intermediación y tercerización, así como para los prestadores de servicios sujetos a una relación civil, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción no reguladas por el derecho laboral, incluyendo a proveedores y clientes, sin que ello signifique el reconocimiento de una relación laboral directa entre MCP y estos.**

Finalmente, la presente Política resulta aplicable al titular, asociados, directores, accionistas y socios de MCP.

3. RESPONSABILIDADES

- **La Gerencia de Recursos Humanos a través de** la Jefatura de Relaciones Laborales es responsable de identificar las necesidades de actualización y modificación, así como cumplir, difundir y controlar el cumplimiento de la presente política.
- La Vicepresidencia de Recursos Humanos y **la Jefatura de Riesgos & Control Interno** son responsables de revisar y aprobar la presente política, así como promover e identificar oportunidades de mejora en los procesos del área considerando su interrelación con los demás procesos en la compañía.
- La Presidencia de la Compañía es responsable de autorizar la presente política.

**POLÍTICA****POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO**

Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 5 de 9

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Conducta de naturaleza sexual:** *Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.*
- **Conducta sexista:** *Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.*
- **Hostigado/a o víctima:** *Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.*
- **Hostigador/a:** *Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.*
- **Queja o denuncia:** *Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.*
- **Quejado/a o denunciado/a:** *Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.*
- **Quejoso/a o denunciante:** *Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual.*
- **Relación de autoridad:** *Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.*
- **Relación de sujeción:** *Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.*
- **Hostigamiento moral:** *Implica una serie de comportamientos (gestos, palabras, acciones y/o actitudes) que por su repetición o sistematización, lesionan la dignidad o la integridad moral de un empleado mediante la degradación de su ambiente de trabajo y su perturbación psicológica.*
- **Hostigamiento sexual ambiental:**
El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, **estamento**,

**POLÍTICA****POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO**Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 6 de 9

grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

- **Hostigamiento sexual (o chantaje sexual):** Consiste en la conducta física verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada , realizada por una o más personas que se aprovechan de su autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- **Comité de Investigación de Hostigamiento sexual:** Grupo de representantes de la compañía designados por la Vicepresidencia de Recursos Humanos a efectos de llevar a cabo investigaciones relacionadas al hostigamiento y acoso.

5. DOCUMENTOS A CONSULTAR

- POL-GGE-002 Código de Ética
- POL-GGE-003 Política de Denuncias y Quejas
- **REG-RSG-001 Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**
- **Ley 24792, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.**
- **Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N° 27942.**
- **Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**
- **PRO-RSG-012 Procedimiento de Aplicación de Medidas Disciplinarias.**
- **POP-RSG-006 Procedimiento Conformación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento**

6. DESARROLLO**6.1 Definición de Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual consiste en 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 o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

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

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes de trabajo o similares.

**POLÍTICA****POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO**Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 7 de 9**6.2 Manifestaciones De Hostigamiento Sexual**

A efectos del presente documento, constituyen manifestaciones del hostigamiento sexual las siguientes:

- 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 agravie su dignidad.**
- c) **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.**
- d) **Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.**
- e) **Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este apartado.**
- f) **Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el concepto de hostigamiento sexual señalado en el numeral 4 del presente documento.**

6.3 Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual

El Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, en adelante el Comité, tendrá a su cargo la recepción de reclamos e investigación por hostigamiento u acoso.

En el caso que el presunto hostigador sea la persona de mayor jerarquía en la Compañía, el trabajador tendrá derecho a interponer una demanda de cese de hostigamiento ante la autoridad administrativa o judicial competente (Poder Judicial).

El trabajador que se considere víctima de hostigamiento podrá interponer un reclamo debidamente fundamentado y por escrito ante el Comité conforme lo indicado en los párrafos precedentes **y el procedimiento que será difundido oportunamente por el Comité.**

Asimismo, cualquier trabajador que observe un caso de hostigamiento deberá reportarlo ante **el Comité.**

El plazo que tiene la persona afectada para presentar el reclamo formal es de 30 días calendario, computados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo.

**POLÍTICA****POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE TRABAJO**

Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 8 de 9

Los siguientes son considerados posibles medios probatorios:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, cintas de grabación, entre otros.
- Cualquier otro medio probatorio que resulte idóneo.

Con la finalidad de proteger a la víctima de hostigamiento el responsable de la investigación podrá adoptar las siguientes medidas:

- Rotación del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador.
- Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

Los trabajadores tienen la obligación de mantener la reserva y/o confidencialidad de los hechos durante el proceso de investigación.

Solo se podrá revelar información acerca de la denuncia en la medida que sea necesaria para el proceso de investigación o si se fueran a imponer medidas de manera anticipada.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la autoridad administrativa ó judicial, se deberá proceder de acuerdo a la normatividad vigente.

Cuando durante o como resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, se adviertan indicios de la comisión de delitos, MCP pondrá a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima en un plazo no mayor de veinticuatro.

La investigación interna de los hechos, deberá tener una duración máxima de de veinte días (20) días útiles contados a partir del día siguiente de recibido el reclamo por escrito, a cargo de un Comité de Investigación definido por la Vicepresidencia de Recursos Humanos Los procedimientos realizados deberán constar por escrito, ser llevados en estricta reserva, y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Asimismo deberá garantizarse la protección laboral y personal de los testigos ofrecidos, para lo cual se aplicará el procedimiento previsto en el RIT

Finalmente, el informe con las conclusiones deberán ser puestas al conocimiento de ambas partes. Dicho informe deberá basarse en un criterio de razonabilidad y discrecionalidad, efectuando la evaluación de los hechos, sin considerar el género del denunciante y/o la situación jerárquica del denunciado.

Se permitirá la presentación de medios probatorios para la acreditación de los hechos imputados hasta antes de emitir el informe final y que concluya el procedimiento.

**POLÍTICA****POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y
SANCIÓN DE HOSTIGAMIENTO EN EL CENTRO DE
TRABAJO**

Código : POL-RSG-011
Versión : 2.00
Página : 9 de 9

El responsable de la investigación deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los primeros quince (15) días, contados desde la emisión del informe de resultados.

Las medidas o sanciones que podrá disponer el responsable de la investigación, en base a las conclusiones en el informe los resultados, pueden ser:

- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita
- Suspensión, y
- Despido

La denuncia por hostigamiento sexual que sea declarada infundada; es decir, que hubiera podido ser realizada con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, faculta a ésta a interponer las acciones pertinentes de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente. Además de la indemnización de los perjuicios que determine el responsable de la investigación, la Compañía podrá proceder de acuerdo a la normatividad legal vigente.

7. FORMATOS

N/A.