





GOLD FIELDS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

| N° Revisión | Preparado / Modificado por | Aprobado por (nombre & cargo) | Firma de la persona que aprueba | Fecha Emisión / Revisión |
|----------------|---|--|---|-----------------------------|
| 01 | Daniel Cabrera / Fabio Escobar | Verónica Valderrama Garibaldi – Vicepresidente de Recursos Humanos | | 20-Set-2019 |
| 02 | Daniel Cabrera Morgan - Superintendente de Relaciones Laborales | Fabio Escobar Luza - Gerente de Recursos Humanos | | 01-Mar-2023 |
| 03 | Daniel Cabrera Morgan - Superintendente de Relaciones Laborales | Fabio Escobar Luza – Senior Manager People Perú |  FABIO E. ESCOBAR LUZA GERENTE DE RECURSOS HUMANOS | 23-Dic-2024 |

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 2 of 23 |

1. GENERALES:

1.1 Propósito y Uso

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

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


El propósito de esta política es concordar y adecuar la Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields con las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual laboral reguladas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

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

1.2 Alcance

Esta política se aplica **a todo el personal de Gold Fields La Cima S.A.** y está sustentada en la política corporativa de prevención de Acoso Sexual del Grupo Gold Fields y en las normas peruanas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual laboral reguladas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual Laboral, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

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

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 3 of 23 |


1.3 Autoridad y responsabilidad

Gold Fields ha delegado a la Gerencia de **Personas** la autoridad y responsabilidad de actualizar y hacer cumplir esta política y procedimiento, contando con la asesoría del área Legal y de Compliance y **Gerencia** de Auditoría Interna.

2. OBJETIVOS:

Los objetivos de la presente política son:


- 2.1. Prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral producido en las relaciones de autoridad o dependencia en Gold Fields, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como el hostigamiento sexual laboral que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.
- 2.2. Precisar e implementar el procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.
- 2.3. Motivar a todo el personal a comprometerse con la identificación y erradicación de conductas que constituyan hostigamiento sexual laboral en el centro de trabajo.
- 2.4. Eliminar el hostigamiento sexual laboral relativo al ámbito laboral.
- 2.5. Proporcionar los procedimientos adecuados para abordar la presunta situación o conducta de hostigamiento sexual laboral, investigar y concluir dicha situación de forma apropiada y efectiva; así como, evitar su recurrencia.
- 2.6. Cuando sea necesario, tomar las acciones disciplinarias necesarias ante las conductas de hostigamiento sexual laboral.
- 2.7. Instar y promover el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos que conduzcan a la generación de un ambiente laboral libre de acoso sexual, donde los empleadores, **empleados y personas que realicen actividades en cualquiera de las instalaciones de Gold Fields** respeten la integridad y dignidad de cada uno, su privacidad y su derecho a la no discriminación por cualquier motivo en el lugar de trabajo.
- 2.8. ***Promover la sensibilización y orientación de los trabajadores con la finalidad que estos brinden su colaboración en los procedimientos de investigación y sanción ante actos de hostigamiento sexual laboral que se lleven en la empresa.***
- 2.9. ***Lograr que los líderes de GFLC se constituyan en modelos a seguir en lo relativo a las formas de interrelacionarse con todas aquellas personas que realizan actividades en las instalaciones de Gold Fields; sí como, en la promoción del diálogo y sensibilización respecto de la prevención e identificación de conductas de hostigamiento sexual laboral.***

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 4 of 23 |

3. Principios Rectores

A continuación, citamos los principales principios rectores:

- 3.1. Principio de igualdad y no discriminación:** *Se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en Gold Fields, quedando prohibida toda forma 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.*
- 3.2. Principio de la debida diligencia:** *Gold Fields, busca prevenir y erradicar toda forma de violencia de género, estableciendo un procedimiento interno de investigación y sanción.*
- 3.3. Principio de intervención inmediata y oportuna:** *Gold Fields, responde inmediatamente ante un hecho o amenaza de violencia, sin dilatar el procedimiento y disponiendo las medidas de protección pertinentes para las víctimas, testigos o terceros involucrados.*
- 3.4. Principio de sencillez y oralidad:** *El procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral se desarrollará en espacios amigables para las presuntas víctimas, favoreciendo que estas confíen en el sistema (evitando en todo momento la revictimización y estigmatización) y, motivando su colaboración para una adecuada sanción al agresor.*
- 3.5. Principio de razonabilidad y proporcionalidad:** *El área de Gerencia de Personas, a cargo del procedimiento de sanción, debe ponderar la proporcionalidad entre la eventual afectación causada y las medidas de protección y de rehabilitación a adoptarse. Para ello, debe hacer un juicio de razonabilidad de acuerdo con las circunstancias del caso, emitiendo decisiones que permitan proteger efectivamente la vida, la salud y la dignidad de las víctimas*
- 3.6. Principio de confidencialidad:** *La información relativa a la identidad de las personas afectadas en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, tienen carácter confidencial, con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad*
- 3.7. 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 laboral sea revictimizada.*

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 5 of 23 |

Sin perjuicio de los mencionados principios rectores, resultarán aplicables otros principios regulados en el marco normativo vigente.

4. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

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

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

3.1. Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual Laboral

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

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.

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


3.1.2. Conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación 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.

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

3.1.2. Sometimiento a actos de hostigamiento sexual laboral

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

| | | | |
|---|--|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 6 of 23 |

3.1.3. Acto no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima

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

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

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

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


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

3.2. Manifestaciones del Hostigamiento Sexual Laboral


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

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

- Cuando una persona emprende o intenta influir en el proceso de empleo, promoción, capacitación, disciplina, despido, incremento salarial u otro beneficio de un empleado o postulante a un empleo a cambio de favores sexuales.
- El hostigamiento sexual laboral puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen hostigamiento pueden ser físicas, verbales y no verbales.
- Cuando la conducta sexual interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante u hostil
- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 7 of 23 |

- f. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- g. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- h. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes descritas.
- i. Todo contacto físico no deseado, que va desde tocamientos hasta la agresión sexual y violación
- j. Una revisión corporal excesiva de seguridad realizada por un agente.
- k. Formas verbales no deseadas de hostigamiento sexual laboral incluyen:
 - Insinuaciones no consentidas /comentarios e indirectas sugerentes.
 - Comentarios, bromas o insultos con connotación sexual.
 - Insinuaciones o comentarios gráficos no consentidos sobre el sexo o la vida privada, la apariencia o el cuerpo de una persona hecha en su presencia o dirigida en relación a los mismos.
 - Presión continua para sostener citas o atender favores sexuales.
 - Cartas o llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de texto breves (SMS) de carácter sexual
- j. Las formas no verbales de hostigamiento sexual laboral incluyen:
 - Silbidos no deseados dirigidos a una persona o grupo de personas.
 - Miradas fijas, grabaciones en video con connotación sexual, gestos lascivos y gestos no consentidos.
 - La exhibición inapropiada de material sexualmente explícito que incluye imágenes, revistas, videos u objetos, incluso material sexualmente explícito en las computadoras.
- k. ***Cabe precisar que, el hostigamiento sexual laboral puede incluso presentarse bajo el marco del trabajo no presencial mediante las plataformas de tecnologías. Es decir, no solo ocurre en la modalidad de trabajo presencial. Algunos ejemplos de ellos son:***
 - ***Envío de multimedia de connotación sexual y/o sexista.***
 - ***Envío y/o exhibición de multimedia de connotación pornográfica.***
 - ***Condicionar la permanencia en el puesto, solicitando algún tipo de favor sexual vía mensajes internos.***

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 8 of 23 |


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

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

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

4. RESPONSABILIDADES:

| PUESTO/ÁREA | FUNCIÓN | DESCRIPCIÓN DE LA TAREA |
|---|-------------------------------------|--|
| Superintendente de Relaciones Laborales | Preparar y modificar este documento | Responsable de elaborar y modificar esta Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. |
| <i>Personal</i> de Gold Fields | Cumplimiento | Responsable de cumplir este procedimiento, <i>tratar con empatía y respeto a las personas, aplicar la presunción de inocencia, fomentar, entre los compañeros de trabajo, el diálogo acerca del hostigamiento sexual laboral, la forma de identificarlos, cómo prevenirlo y, de ser el caso, sus consecuencias. Finalmente, cooperar en el proceso de tutela y en todo caso de investigación ante actos de HSL.</i> |
| Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual | Cumplimiento | Responsable de <i>trasladar la denuncia o queja en conocimiento del presunto hostigador a fin de que éste pueda formular sus descargos. Asimismo, hacer que todas las personas que participan de la investigación suscriban un Acuerdo de Confidencialidad.</i> Su principal tarea será investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral. |
| Cultura Organizacional | Capacitación | Responsable de capacitar a los empleados de Gold Fields |

| | | | |
|---|--|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 9 of 23 |

| | | |
|-----------------------------|------------------------------|--|
| Comunicaciones Internas | Comunicación | Responsable de comunicar este procedimiento y los temas relacionados con el mismo |
| Gerencia de Personas | Comunicación | Responsable de recibir las quejas o denuncias de hostigamiento sexual laboral, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción que corresponda, y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral. |
| Victima | Denuncia | Responsable de presentar su denuncia por escrito ante su superior o ante Gerencia de Personas. |
| Testigo | Denuncia comunicación | y Responsable de lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciar un procedimiento formal lo antes posible y contribuir con su testimonio por escrito durante el procedimiento de investigación. ▪ En caso cuente con pruebas, presentarlas a fin de que el Comité pueda evaluar el caso. ▪ Tratar con empatía y respeto a las personas que están siendo investigadas. ▪ Mantener la confidencialidad respecto de los datos de cualquier involucrado, así como cualquier información/documentación a la que hubiera tenido acceso dentro del procedimiento. |


5. RESPONSABILIDADES DE GOLD FIELDS:

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

5.1. Medidas de prevención

5.1.1. Evaluaciones:

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

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 10 of 23 |


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

Asimismo, la empresa integrará al “Hostigamiento Sexual” en los monitoreos y la Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos (IPER) como un factor de riesgo psicosocial; ***esto es, que se tenga en cuenta las características de las conductas que afectan a los trabajadores*** De tal manera que se evalúe conjuntamente con otros riesgos.

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

5.1.2. Capacitaciones:

- Realizar una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual laboral al inicio de la relación laboral, formativa, contractual, ya sean trabajadores de Gold Fields o cualquier otra persona, practicante o personal destacado mediante una empresa contratista o proveedor que brinda servicios en los centros de labores, áreas de trabajo o dependencias de la Empresa. Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual laboral, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios; ya sean personas naturales o jurídicas, con Gold Fields.
- Realizar capacitaciones educativas en materia de hostigamiento sexual laboral dirigida a todos trabajadores de Gold Fields o cualquier otra persona, practicante, o personal destacado mediante una empresa contratista o proveedor que le brinda servicios en su centro de labores. Esta capacitación tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia de combatir el hostigamiento sexual laboral, identificar dichas situaciones y brindar información sobre los canales de atención de las quejas o denuncias. La capacitación no implica la desnaturalización del vínculo de carácter civil que mantienen los prestadores de servicios con Gold Fields.
- Realizar una (1) capacitación anual o bianual especializada dirigida al área de Gerencia de Personas, al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, con el objeto de informar sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento, así como la aplicación de los enfoques previstos en el Art. 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual laboral (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 11 of 23 |


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

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

5.2. Asimismo, se promoverán los canales formales de atención de quejas o denuncias que permitan enfrentar casos de Hostigamiento Sexual laboral, poniendo a disposición de los trabajadores los formatos para la presentación de quejas o denuncias y la información básica acerca del procedimiento interno de investigación y sanción. Los referidos canales de atención serán publicados por la Empresa, en un área que permita la visualización de parte del personal que realice actividades en las instalaciones o centros de trabajo de Gold Fields. ***Asimismo, se pondrá en conocimiento el buzón de correo electrónico disponible para interponer sus denuncias de manera virtual.***

5.3. Investigación y Sanción:

- Gold Fields ha definido un procedimiento específico para la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, de conformidad a las definiciones, principios, enfoques, medidas de protección, plazos, responsabilidades, entre otros criterios, descritos en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual laboral, su Reglamento, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y la Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields, denominado Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral, el cual de manera general incluye las siguientes obligaciones:
 - a) Recibir la queja o denuncia de hostigamiento sexual laboral.
 - b) Dictar las medidas de protección a favor de la víctima.
 - c) Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.
 - d) Dictar las medidas de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.
- Este procedimiento garantizará la seguridad de la presunta víctima, una adecuada investigación de los hechos denunciados y, siempre que corresponda, se aplicará sanciones efectivas a los partícipes de los actos materia de queja o denuncia.
- Asimismo, Gold Fields ha definido un procedimiento para la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral, instancia encargada de investigar, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral, o realizando el seguimiento de los casos, según corresponda. El Comité está compuesto por

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 12 of 23 |

representantes de Gold Fields y representantes de personas que trabajan en Gold Fields, en la misma proporción y garantizando la paridad de género.

5.4. Cooperación para el desarrollo del Proceso de Tutela

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


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

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

6. MECANISMOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Los mecanismos de actuación hacen referencia a los diversos elementos de actuación con los que cuentan las partes/órganos involucradas ante un caso de hostigamiento sexual laboral. Estos mecanismos son:

- a. Mecanismos de actuación de la víctima
 - Presentar su denuncia ante su superior o ante el área de Recursos Humanos de la empresa.
 - Solicitar la protección inmediata por parte de la empresa a través de medidas como rotación, asistencia psicológica, entre otras.
 - De forma independiente al proceso de investigación interno la víctima podrá accionar civil o penalmente contra el presunto hostigador/a.
- b. Mecanismos de actuación del testigo
 - ***Poner en conocimiento del área de Recursos Humanos de la empresa de la situación de la cual fue testigo, presentando las pruebas que podrían ser útiles para evaluar el caso.***
 - ***Iniciar el procedimiento interno.***
 - ***Testificar.***
 - ***Colaborar en todo momento con las investigaciones.***
- c. Mecanismos de actuación de Gerencia de personas
 - ***Incentivar a los trabajadores a que se denuncie cualquier comportamiento que viole la presente política.***

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 13 of 23 |


- *Velar porque el procedimiento en caso de una denuncia se realice de acuerdo a la normativa aplicable y a lo señalado en la presente política.*
- *Recibir la queja o denuncia de parte de la presunta víctima o de un tercero.*
- *Adoptar las medidas de protección tanto de la víctima como de los testigos.*
- *Interponer las sanciones correspondientes al término del procedimiento y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.*

d. Mecanismos de actuación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

- *Tratar toda denuncia o queja con confidencialidad, seriedad, equidad e imparcialidad y según los tiempos estipulados.*
- *Asegurar que todas las partes en el proceso tengan el tiempo indicado en la norma para realizar sus descargos.*
- *Realizar la investigación de los hechos materia de queja/denuncia.*
- *Emitir recomendaciones de sanciones y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.*
- *Garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.*

10 Mecanismos de actuación de GFLC

- *Hacer cumplir el procedimiento de investigación y sanción con la participación de RRHH y el Comité, cumpliendo los plazos legales y las formalidades establecidas en la normativa aplicable y la presente política.*
- *Asegurarse de que todos sus trabajadores tengan acceso a información respecto al hostigamiento sexual laboral a fin de prevenir e impedir el hostigamiento y acoso sexual, realizando las capacitaciones necesarias para tal fin.*
- *Tomar las medidas necesarias para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la investigación de una denuncia de hostigamiento sexual laboral con el apoyo del área de recursos humanos.*
- *Asegurarse de que el/la trabajador(a) que presente una denuncia o queja no será objeto de represalias ni despidos arbitrarios.*
- *Fomentar que, entre los trabajadores, no se fomente estigmatización de las personas que se encuentren dentro de un proceso de investigación.*

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 14 of 23 |

- ***Promover el diálogo acerca del hostigamiento sexual laboral, sus consecuencias y cómo prevenirlo.***

7. PROCEDIMIENTO

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

8. CARGOS PENALES Y CIVILES

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

9. CONFIDENCIALIDAD

Tanto la empresa como sus empleados deben asegurarse de que las quejas/denuncias de hostigamiento sexual laboral se investiguen y manejen de tal manera que se garantice la confidencialidad de las identidades de las personas involucradas.


El incumplimiento de este requisito de cualquiera de las partes será considerado una transgresión a lo regulado en las normas de prevención y sanción ante el hostigamiento sexual laboral en lo concerniente a la reserva y confidencialidad.

La empresa se compromete a brindar la información que sea razonablemente necesaria a cualquiera de las partes o a sus representantes a fin de permitir que las partes se preparen para cualquier proceso según los términos de esta política.

10. FALSA QUEJA

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

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

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 15 of 23 |

pagar la indemnización que el el/la juez/a fijase, ***no asumiendo el Comité responsabilidad alguna frente al litigio o acuerdo que se arribe entre Las Partes.***

11. ACTUACIÓN EN CASOS DE INDICIOS DE DELITO

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, GFLC pondrá en conocimiento de tales hechos a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sin perjuicio de la obligación de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Esta información será trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

12. ACTUACIÓN EN CASOS DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL


La renuncia, cese o el término de la relación contractual de la presunta víctima con GFLC no exime a la misma de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a GFLC o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables.

13. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

La presente política es efectiva a partir del 13 de diciembre de 2024.

14. ANEXOS/FORMATOS

| | | | |
|---|--|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 16 of 23 |

ANEXO 1
FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Lima, [*] de [*] de 2023

Señores de la Oficina General de Recursos Humanos de la empresa GOLD FIELDS LA CIMA S.A.


Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

| | | | |
|---|-------|----------|--------------------|
| Nombres y apellidos | | | |
| Documentos de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte) | | | |
| Domicilio | | | |
| Teléfono | Fijo: | Celular: | Correo electrónico |
| Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña | | | |
| Dirección, Oficina o Área | | | |

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

| | | | | |
|---|---------------------|--|------------------------|--|
| Nombres y apellidos | | | | |
| Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña | | | | |
| Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X) | Superior Jerárquico | | Mismo nivel jerárquico | |
| | Subordinado/a | | Proveedor/a: | |
| | Cliente: | | Otro: | |

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 17 of 23 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | |

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

| | | | |
|---|-------|----------|--------------------|
| Nombres y apellidos | | | |
| Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería y Pasaporte) | | | |
| Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña | | | |
| Dirección, Oficina o Área | | | |
| Teléfono | Fijo: | Celular: | Correo electrónico |

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de Hostigamiento sexual denunciados.

| |
|----------|
| 1. _____ |
| 2. _____ |
| 3. _____ |
| 4. _____ |


VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

| | |
|--|--|
| 1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a | |
| 2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a | |
| 3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado | |
| 4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella | |

¹ Declaración de testigos

- Documentos públicos y/o privados
- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Cualquier otro medio idóneo.

| | | |
|---|--|--|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 18 of 23 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | |


| | |
|---|--|
| 5. Atención médica, física y mental o psicológica | |
| 6. Otras medidas de protección (especificar) | |

(*) **En caso de presentar testigos/as:** Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

| | |
|----------------------|----------------|
| | |
| Firma | Huella Digital |
| Nombres y Apellidos: | |

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 19 of 23 |

ANEXO 2

Formato de informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual

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

I. Descripción de los hechos

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

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

II. Descargos y respuesta


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

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

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

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

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

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 20 of 23 |


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

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

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

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

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

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 21 of 23 |

ANEXO 3

Formato de Decisión Final de la Empresa

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

I. Descripción de los hechos denunciados


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

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

II. Descargos y respuesta

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

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

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 22 of 23 |

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

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

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


IV. Sobre el Informe del Comité

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

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

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

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

| | | |
|---|--|---|
|  GOLD FIELDS | GOLD FIELDS | Código Doc.: HR-POL-RRLL-14 |
| | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL | Nro. Revisión: 02 Fecha de Emisión: 23/12/2024 Página: 23 of 23 |

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

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

15. REFERENCIAS

- Política sobre Acoso Sexual del Grupo Gold Fields.
- Procedimiento para la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual de Gold Fields.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (D.S. N° 014-2019-MIMP).
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del Grupo Familiar.
- Reglamento de la Ley N° 30364, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 040-2016-MIMP, Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.