



**GOLD FIELDS**

## **GOLD FIELDS**

# **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Nº 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	 <small>GOLD FIELDS DACCIMA S.A. Fabio E. Escobar Luza GERENTE DE RECURSOS HUMANOS</small>	23-Dic-2024



## GOLD FIELDS

# PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 2 of 50

## 1. GENERALES:

### 1.1 Propósito y Uso

Gold Fields ha definido el presente 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 laboral del Grupo Gold Fields.

### 1.2 Alcance

Este procedimiento se aplica a todas las personas que trabajan en Gold Fields La Cima S.A. y está sustentada en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral de Gold Fields, la Política Corporativa de Acoso Sexual laboral 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.

Este procedimiento, 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 las instalaciones del Grupo Gold Fields y/o realicen funciones y/o se encuentren en eventos organizados por cualquier empresa dentro del Grupo Gold Fields.

### 1.3 Autoridad y responsabilidad

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

## 2. OBJETIVOS:

Los objetivos del presente procedimiento son:

- 2.1. Regular el proceso de recepción de quejas o denuncias de hostigamiento sexual laboral.
- 2.2. Determinar los canales de atención médica y psicológica.
- 2.3. Regular el proceso de investigación y propuestas de sanciones para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.
- 2.4. Brindar protección a las víctimas y esclarecer los hechos materia de queja a efectos de determinar la existencia de actos de hostigamiento sexual laboral.

## 3. DEFINICIONES

- 3.1. **Conducta de naturaleza sexual laboral:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual laboral, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexual laborales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-PRO-RLL-09 Nro. Revisión: 03 Fecha de Revisión: 23/12/2024 Página: 3 of 50
<b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</b>		

- 3.2. 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.
- 3.3. Hostigado/Hostigada:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual laboral, que es víctima de hostigamiento sexual laboral.
- 3.4. Hostigador/Hostigadora:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual laboral, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual laboral.
- 3.5. Queja o Denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma escrita o verba , a Gold Fields (en este último caso la denuncia verbal deberá registrarse a través de algún medio audiovisual, acta de declaración o cualquier otro medio que permita acreditar su contenido) comprendidas en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral de Gold Fields y en el presente procedimiento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual laboral, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.
- 3.6. Quejado/Quejada o Denunciado/Denunciada:** Persona contra la que se presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral.
- 3.7. Quejoso/a o denunciante:** Persona que presenta la queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral.
- 3.8. 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.
- 3.9. 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.

#### **4. PRINCIPIOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO**

- 4.1. Principio de dignidad y defensa de la persona:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral debe 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, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 4.2. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- 4.3. Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 4 of 50

sexo, identidad de género u orientación sexual laboral 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.

- 4.4. **Principio de respeto de la integridad personal:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- 4.5. **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral deben intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual laboral, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- 4.6. **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
- 4.7. **Principio del debido procedimiento:** Los/las participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral de Gold Fields, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho en un plazo razonable y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- 4.8. **Principio de impulso de oficio:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, 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.
- 4.9. **Principio de informalismo:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral deben interpretar las normas contenidas en la Ley, su Reglamento, la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral de Gold Fields y el presente procedimiento, de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejoso/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 o el interés público.
- 4.10. **Principio de celeridad:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos establecidos.
- 4.11. **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Las instituciones, autoridades y todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 30466, Ley que establece parámetros y garantías procesales para la consideración primordial del interés superior del niño, y su reglamento.

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>  <b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</b>	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 03 Fecha de Revisión: 23/12/2024 Página: 5 of 50
---	--	---

**4.12. 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.

## 5. PROCEDIMIENTO

El presente Procedimiento Interno de Investigación y Sanción frente a los Actos de Hostigamiento Sexual laboral Previo tiene por lograr el esclarecimiento de los hechos a efectos de determinar la configuración de actos de hostigamiento sexual laboral, garantizando la protección necesaria a la víctima y testigos; así como, una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

- Previo detalle de dicho procedimiento interno debemos señalar que la actuación de los medios probatorios no puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización. En este aspecto, Gold Fields se compromete a no:
  - Cuestionar los actos, declaraciones o vida personal de la presunta víctima.
  - Pedir que se cuente más de una vez los hechos que se denuncian como hostigamiento sexual laboral.
  - Solicitar detalles o información que no es relevante para el caso denunciado.
  - Someter a careos o enfrentamientos con el presunto hostigador.
  - Ejercer cualquier conducta que suponga revivir los hechos o crear nuevos espacios de violencia hacia la presunta víctima.

### 5.1. Inicio del procedimiento:

- El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral en se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando Gold Fields o alguno de sus representantes, conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual laboral, bajo responsabilidad.
- La queja o denuncia puede ser presentada de forma escrita o verbal (en este último caso la denuncia verbal deberá registrarse a través de algún medio audiovisual, acta de declaración o cualquier otro medio que permita acreditar su contenido), ante la Gerencia de **Personas**. En su defecto, la queja o denuncia podrá ser presentada ante **uno de los miembros del Comité** o el Comité de intervención frente a actos de Hostigamiento Sexual laboral o ante el jefe/a de la presunta víctima; en estos casos, la queja deberá ser reconducida inmediatamente ante la Gerencia de **Personas**.
- Si cualquier representante o trabajador de Gold Fields toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual laboral, también está obligada a poner los hechos en conocimiento de la Gerencia de **Personas** en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 6 of 50

- Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, solo si se trata de la presunta víctima. Esta acta deberá ser firmada por la presunta víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento.
- En la queja se podrán añadir las medidas de protección que se consideren pertinentes, tanto para la presunta víctima como para los testigos.
- La Gerencia de **Personas** o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos los hechos, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica que correspondan. Este ofrecimiento de atención médica y psicológica figura dentro del acta de lectura de derechos a las personas denunciantes. En caso de aceptar o renunciar a los servicios puestos a su disposición, el trabajador lo hace constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento. El informe que se emite como resultado de dichas atenciones, se incorporará a la investigación y será considerado como un medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.
- Del mismo modo, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Gerencia de **Personas** corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral para el inicio de la investigación de los hechos.
- Cabe resaltar que la comunicación entre los miembros de los órganos encargados de investigar y sancionar el hostigamiento sexual laboral y la presunta víctima debe darse solo a través de los canales formalmente establecidos para ello.
- La empresa guardará la debida reserva de la identidad del presunto hostigador y de la denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. Asimismo, el nombre del (los) testigo (s) se mantendrá en reserva, si este (os) así lo solicitan. **Para estos efectos, se procederá a la firma de acuerdo de confidencialidad de todos los implicados en el proceso de investigación y sanción ante actos de hostigamiento sexual laboral.**
- Si se advirtiera indicios de la comisión del delito de acoso sexual laboral, la empresa se comunicará con el Ministerio Público, con conocimiento de la persona afectada, en un plazo máximo de 24 horas desde conocidos los hechos.



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

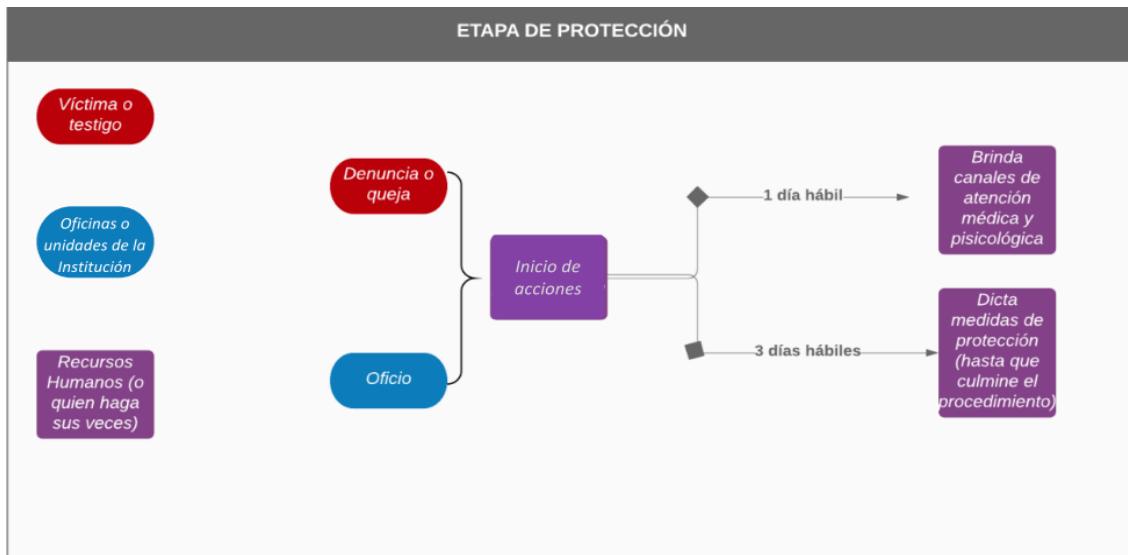
Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 7 of 50

#### 5.2. Medidas de protección:



- La Gerencia de **Personas**, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, evaluará, dictará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.
- Las medidas de protección a favor de la víctima podrán ser, entre otras, las siguientes:
  - a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
  - b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
  - c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
  - d. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de establecer algún tipo de comunicación con la víctima.
  - e. Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
- La Gerencia de **Personas** otorgará las facilidades que pudieran ser necesarias para que las personas denunciantes puedan asistir a un centro de salud, y/o denunciar y/o llevar a cabo cualquier otro acto derivado del hostigamiento sexual laboral.
- En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.
- A pedido de parte, las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, siempre que el pedido sea justificado y la decisión sea proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.
- Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima se mantendrán vigentes hasta la emisión de la resolución o decisión que pone fin al procedimiento interno. Sin perjuicio de ello,



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 8 of 50

en la resolución que pone fin al procedimiento, el área de Recursos Humanos puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.

- La Gerencia de **Personas** podrá también dictar las medidas de protección a favor de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

#### 5.3. Etapa de investigación:



- El Comité de intervención frente a actos de Hostigamiento Sexual laboral tiene un plazo de 15 días para investigar los hechos materia de queja o denuncia.
- Dentro de dicho plazo, el Comité otorgará un plazo al quejado o denunciado para que formule sus descargos, con los medios probatorios que considere pertinentes.
- Durante la investigación, tanto la presunta víctima como la persona quejada pueden presentar los medios de prueba que consideren pertinentes. En esta etapa se tiene que asegurar que cada medio de prueba haya sido conocido por la otra parte, garantizando el derecho a la defensa de ambas partes.
- ***El Comité de intervención frente a actos de Hostigamiento Sexual laboral dentro de dicho plazo tomará las declaraciones de las partes y testigos. En todos los casos, a todos los involucrados en el proceso de investigación y sanción ante actos de***



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 9 of 50

*hostigamiento sexual laboral, se les solicitará que suscriban un acuerdo de confidencialidad y el documento de consentimiento para la grabación y transcripción de las entrevistas realizadas a los testigos.*

- Al término del plazo de 15 días, el Comité deberá emitir un informe con las conclusiones de la investigación realizada, el cual deberá contener la siguiente información:
  - I. Descripción de los hechos.
  - II. Valoración de medios probatorios.
  - III. Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
  - IV. Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- El informe debe ser puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil.

#### 5.4. Medios Probatorios:

- *De acuerdo al artículo 20.4, del Reglamento de la Ley Nº 27942 (Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP) y en virtud al artículo 12 del Reglamento de la Ley Nº 30364, (Decreto Supremo Nº 009-2016-MIMP), la sola declaración de la víctima es hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.*

*Siendo que*, a nivel jurisprudencial **se ha reconocido** ciertos elementos de prueba que deben analizarse al momento de valorar la declaración de la presunta víctima de hostigamiento sexual laboral; elementos que la empresa sí tiene en consideración.

Así, tenemos lo señalado por el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116, el cual establece que la declaración de una persona agraviada, incluso cuando esta sea el único testigo de los hechos materia de declaración, su testimonio será considerado como prueba válida para debilitar la presunción de inocencia del presunto/a hostigador/a.

- Adicionalmente, es importante tener tomar en consideración los siguientes elementos a la hora de generar una valoración:
  - Evitar valoraciones parcializadas sobre la declaración de la presunta víctima (no suponer motivos previos como enemistad o venganza).
  - Otorgar credibilidad a la declaración de la víctima (valorar el testimonio en función a datos que si puedan ser corroborados).
  - Considerar la persistencia de la víctima en la acusación (referida a acusaciones prolongadas).



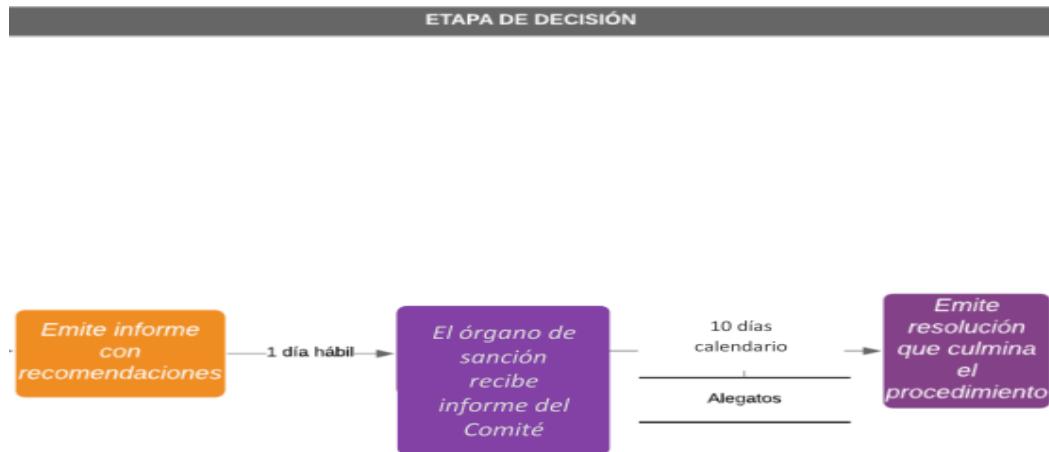
## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 10 of 50

- El Comité se encargará de la recepción de los medios probatorios que sean presentados por la presunta víctima, a efectos de llevar a cabo la etapa de investigación. Los medios probatorios podrían ser:
  - I. Testimonio de la presunta víctima, el cual será valorado tomando en consideración el contexto y el estado de vulnerabilidad.
  - II. Declaraciones de testigos.
  - III. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, etc.
  - IV. Informes médicos o psicológicos que acrediten la afectación generada.
  - V. Declaración de testigos.
  - VI. Documentos públicos o privados.**VII. Capturas de WhatsApp, Instagram, Facebook, entre otras plataformas.**  
**VIII. Videos y audios**
  - IX. Otros medios de prueba que permitan acreditar los hechos materia de queja o denuncia.
- **Se debe tomar en cuenta que, en el proceso de investigación de una denuncia de hostigamiento sexual laboral, se puede provocar cualquier tipo de prueba.**

#### 5.5. Etapa de sanción:



- La Gerencia de Recursos Humanos emitirá una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe.
- Dentro de dicho plazo, la Gerencia de Recursos trasladará el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos.

Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral.



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 11 of 50

- En la misma resolución, se podrán establecer medidas temporales a favor de la presunta víctima con la finalidad de garantizar su bienestar.
  
- Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, Gold Fields pondrá en conocimiento de tales hechos a la Autoridad Inspectiva del 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.

#### 5.6. Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):

- La empresa comunicará al MTPE en las siguientes oportunidades:
  - I. La recepción de una queja o denuncia, o que ha iniciado de oficio una investigación por Hostigamiento Sexual laboral.
  - II. Las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia, o de iniciado el procedimiento.
  - III. La decisión que pone fin al procedimiento, dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.
  
- La empresa reconoce que la acusación e investigación de una denuncia por hostigamiento sexual laboral puede ocasionar un trauma emocional a los trabajadores involucrados. Es necesario abordar estas situaciones con rapidez, de manera justa, con los niveles necesarios de respeto y dignidad para garantizar la protección de las presuntas víctimas.

#### 5.7. Casos de hostigamiento sexual laboral que involucran empresas de tercerización o intermediación de servicios:

- Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual laboral labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el/la presunto/a hostigador/a forme parte Gold Fields, se interpone la queja o denuncia ante Gold Fields, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.
  
- Gold Fields llevará a cabo el procedimiento de investigación y sanción, garantizando que la víctima pueda denunciar o presentar la queja o denuncia contra los actos de hostigamiento sexual laboral que hubiera sufrido.



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 12 of 50

- Cuando el/la presunto/a hostigador/a y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual laboral se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a favor de Gold Fields, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante Gold Fields. En este último caso, Gold Fields traslada la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida.
- El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con Gold Fields. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con Gold Fields.

#### 6. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA

El presente procedimiento será efectivo a partir del **23 de diciembre de 2024**.

#### 7. ANEXOS/FORMATOS

A continuación se describen con detalle los anexos que conforman la Guía del Procedimiento ante una Denuncia de Hostigamiento Sexual laboral:

1. El procedimiento se inicia con la interposición de una denuncia/queja formal ante la **GERENCIA DE PERSONAS**. Se recomienda, que la queja sea escrita siguiendo el formato legal de queja o denuncia (**Anexo - 1**)
2. Al momento de la denuncia, la **GERENCIA DE PERSONAS** procede a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, en la cual constan los derechos que le asisten a la víctima. Dicha Acta deberá ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para dejar constancia que fue debidamente informada de los derechos que le asisten. Asimismo, en la referida acta figura un ofrecimiento de atención médica y psicológica, a los cuales la persona denunciante puede renunciar dejando constancia de su firma y huella. (**Anexo - 2**)
3. La **GERENCIA DE PERSONAS**, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja, deberá enviar a la presunta víctima una comunicación poniendo a su disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica. (**Anexo - 3**)
4. La **GERENCIA DE PERSONAS** en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, corre traslado al **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**, a través de un memo, para dar inicio de la investigación de los hechos. (**Anexo - 4**)



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 13 of 50

5. La **GERENCIA DE PERSONAS** deberá ejecutar las medidas de protección en favor de la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia y comunicarla a las partes. (**Anexo – 5 y 6**)
6. El empleador comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual laboral, y le informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida. Dicha comunicación se da por concretada mediante el registro en la plataforma virtual que ha dispuesto el Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. Ingresando al siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/539-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-laboral> (**Anexo - 7**)
7. Una vez que el **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL** reciba la queja de parte de la **GERENCIA DE PERSONAS**, deberá ponerla en conocimiento del presunto hostigador, para que formule sus descargos. (**Anexo - 8**)
8. El **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL** deberá hacer que todas las personas que participan de la investigación suscriban un Acuerdo de Confidencialidad. (**Anexo - 9**) y el formato de consentimiento para la grabación y transcripción de las entrevistas realizadas a los testigos (**Anexo - 10**).
9. El informe del **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL** una vez cumplido el plazo de investigación (15 días calendarios); deberá ser puesto en conocimiento de la **GERENCIA DE PERSONAS** en un plazo máximo de un (1) día hábil, mediante un memorándum. (**Anexo – 11 y 12**)
10. La **GERENCIA DE PERSONAS**, trasladará el informe del **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL** a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorgará un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos (**Anexo – 13 y 14**).
11. El Informe final preparado por la **GERENCIA DE PERSONAS**, debe contener, la queja, descargos, medios probatorios, análisis de los alegatos de las partes, además, de la sanción a aplicar y otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral. (**Anexo - 15**)
12. Finalmente, la **GERENCIA DE PERSONAS** deberá enviar una comunicación a las partes adjuntando el Informe final y comunicándoles el resultado del proceso. (**Anexo – 16 y 17**).
13. La empresa deberá registrar el resultado del procedimiento en la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (**Anexo – 7**)

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 03 Fecha de Revisión: 23/12/2024 Página: 14 of 50
<b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</b>		

## I. ANEXOS

1. Formato de queja o denuncia frente a un acto de hostigamiento sexual laboral.
2. Acta de Derechos de la persona denunciante.
3. Carta de parte de la Gerencia de Recursos Humanos a la denunciante, confirmando la recepción del caso y poniendo a su disposición los canales de atención médica y psicológica.
4. Memo de la Gerencia de Recursos Humanos al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral, informándoles de la denuncia.
5. Memo de la Gerencia de Recursos Humanos a la denunciante, comunicándole la medida de protección adoptada.
6. Memo de la Gerencia de Recursos Humanos al denunciado, comunicándole la medida de protección adoptada.
7. Procedimiento de registro en la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
8. Comunicación del Comité de Intervención al denunciado, informándole el plazo para brindar sus descargos.
9. Acuerdo de confidencialidad para los intervenientes en el proceso.
10. ***Formato de consentimiento para la grabación y transcripción de las entrevistas realizadas a los testigos***
11. Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral.
12. Comunicación del Comité de Intervención a la Gerencia de Recursos Humanos, en la cual se adjunta el informe.
13. Comunicación de la Gerencia de Recursos Humanos al denunciante, adjuntando el informe del Comité y consignando un periodo para que brinden sus alegatos.
14. Comunicación de la Gerencia de Recursos Humanos al denunciado, adjuntando el informe del Comité y consignando un periodo para que brinden sus alegatos.
15. Informe Final de la Gerencia de Recursos Humanos.
16. Comunicación final de la Gerencia de Recursos Humanos a la denunciante.
17. Comunicación final de la Gerencia de Recursos Humanos al denunciado.
18. ***Comunicación a la empresa tercerizadora informándole de la denuncia***
19. ***Memo poniendo en conocimiento informe del Comité a la empresa tercerizadora.***



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 15 of 50

#### ANEXO - 1

#### FORMATO DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Lima, [\*] de [\*] de 2023

Señores de la Gerencia 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 laboral; 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 laboral

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:

#### 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



GOLD FIELDS

# **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRLL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 16 of 50

**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 probatorios<sup>1</sup> ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual laboral 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 establecer algún tipo de comunicación con ella
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 laboral, 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 laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular.

## <sup>1</sup> Declaración de testigos

#### **Declaración de testigos**

- Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros documentos públicos y/o privados

- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros

- Fisiológicas, psicológicas, psiquiátricas forenses, grados técnicos, análisis biológicos, químicos, entre otros.



**GOLD FIELDS**

**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 17 of 50

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 18 of 50

#### Anexo - 2

#### ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

En cumplimiento del artículo 16º del Reglamento de la Ley N° 27942 (D.S. N° 014-2019-MIMP) modificado por D.S.21-2021-MIMP, le informamos a continuación los derechos que tiene como denunciante por una supuesta conducta de hostigamiento sexual laboral:

1. El(la) denunciante tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales (exista o no proceso interno de fiscalización y sanción ante el Hostigamiento Sexual Laboral), en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
2. El(la) denunciante tiene derecho a que su proceso de investigación y sanción interna sea totalmente confidencial.
3. El(la) denunciante tiene derecho a no ser revictimizada.
4. El(la) denunciante tiene derecho a tener a su disposición los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. En caso la empresa no cuente con ello, deberá derivar su atención a establecimientos de salud públicos o privados. En cualquiera de los dos casos la empresa cumplirá con poner a su disposición dichos canales en el plazo de 1 día hábil a partir de efectuada la denuncia.

Cabe precisar, que en caso la/el denunciante no requiera de dichos canales de atención deberá firmar voluntariamente el cargo que se encuentra al final de la presente acta.

5. El(la) denunciante tiene derecho a contar en el plazo de 3 días hábiles máximo con las medidas de protección de oficio o por solicitud de parte. Dichas medidas deberán mantenerse vigente durante la investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.
6. El(la) denunciante tiene derecho a poder brindar alegatos finales respecto del informe del Comité de intervención frente al HSL, a efectos de que Recursos Humanos pueda tener presente dichos argumentos al momento decidir la sanción correspondiente.
7. El(la) denunciante no podrá ser despedido(a) por causas relacionadas a la denuncia sobre hostigamiento sexual laboral realizada.
8. El(la) denunciante tiene derecho al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo posible.
9. En caso resulte aplicable, la/el denunciante/demandante tiene derecho a la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de actos de violencia (por ejemplo, denuncia policial, prácticas de exámenes médicos tratamiento psicológico, entre otros similares). Estas



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 19 of 50

inasistencias y tardanzas deberán ser justificadas siguiendo el plazo y términos estipulados en la Ley N° 30364 y su reglamento.

10. Asimismo, cuenta con todos los demás derechos inherentes a la protección como denunciante de un caso de hostigamiento sexual laboral que se indiquen en las normas que resulten aplicables.

---

**Firma de la denunciante**

**DNI:**

**CARGO DE DISPENSA DE LOS CANALES DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y MÉDICA**

Yo \_\_\_\_\_ identificada con DNI \_\_\_\_\_ por medio del presente confirmo que mi empleador cumplió con informarme acerca de los canales de atención médica y psicológica; no obstante, he optado por no hacer uso de dichos canales.

---

**Firma de la denunciante**

**DNI:**



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 20 of 50

**ANEXO - 3**

Lima, [ \* ] de [ \* ] de 2023

Señorita

[\*]

Presente.-

De nuestra consideración:

Le informamos que hemos recibido una queja \_\_\_\_\_, presentada ante la Gerencia de Recursos Humanos con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023. Por lo señalado, le informamos que, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP, y demás normas complementarias, estamos procediendo a tramitar la misma de acuerdo al procedimiento señalado en las referidas normas.

En ese sentido, estamos enviando su denuncia al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral, a efectos de continuar con el procedimiento legal pertinente y se realice la investigación del caso.

Igualmente, estamos disponiendo, dentro del día hábil de recibida la queja, que se ponga a su disposición canales de atención psicológica. En ese sentido, usted queda autorizada a acudir a los servicios médicos que otorgan cobertura a la empresa, teniendo los permisos que requiera o, en su defecto, usted podrá obtener una cita con un psicólogo particular, asumiendo la empresa el costo de la misma.

Atentamente,

---

Gerencia de Recursos Humanos



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RPLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 21 of 50

**ANEXO - 4**

**MEMORANDO No. -2023**

A: **COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

DE: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

ASUNTO: Pone en conocimiento queja sobre presunto acto de hostigamiento sexual laboral

FECHA: Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

Por el presente, cumplimos con informarles que, con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023, la Gerencia de Recursos Humanos ha recibido una queja \_\_\_\_\_ sobre presuntos actos de hostigamiento sexual laboral, formulada por la Srita. \_\_\_\_\_, contra el Sr. \_\_\_\_\_.

En ese sentido, de acuerdo a lo previsto por Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP, corresponde que el Comité inicie el proceso investigatorio, para lo cual cuenta con un plazo de 15 días naturales, debiendo emitir el informe respectivo a la Gerencia de Recursos Humanos.

Atentamente,

---

**Gerencia de Recursos Humanos**



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 22 of 50

**ANEXO - 5**

**MEMORANDO No. -2023**

A: **SRTA. [\*]**  
DE: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
ASUNTO: Medida de protección  
FECHA: Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

Por el presente, cumplimos con informarle que la Gerencia de Recursos Humanos ha recibido su queja formal contra el Sr. \_\_\_\_\_ por supuestos actos de hostigamiento sexual laboral

En ese sentido, debemos indicarle que la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP, establece como obligación para la empresa la adopción de las medidas de protección pertinentes para la presunta víctima.

En ese sentido, se ha dispuesto [\*] durante el plazo de [\*], los cuales vencerán el día [\*]; ello sin perjuicio de poder ampliar dicha medida.

Debemos indicarle que, conforme a las normas citadas, la denuncia ha sido en conocimiento del Comité de intervención frente a actos de Hostigamiento Sexual laboral que debe iniciar el proceso de investigación y, como parte de dicha etapa del procedimiento, le correrán traslado de la misma.

Atentamente,

Gerente de Recursos Humanos

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>  <b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</b>	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 03 Fecha de Revisión: 23/12/2024 Página: 23 of 50
---	--	--

**ANEXO - 6**  
**MEMORANDO No. -2023**

A: **SR. \_\_\_\_\_**  
DE: **GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**  
ASUNTO: **[\*] por medida de protección**  
FECHA: **Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023**

Por el presente, cumplimos con informarle que la Gerencia de Recursos Humanos ha recibido una queja formal contra usted por supuestos actos de hostigamiento sexual laboral en contra de la Srta. [\*].

En ese sentido, debemos indicarle que la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 014-2019-MIMP establece la obligación de la empresa de adoptar medidas de protección para las personas supuestamente afectadas, estableciendo que dicha medida puede consistir en la rotación del supuesto hostigador.

En ese sentido, se ha dispuesto su rotación durante el plazo de [\*], los cuales vencerán el día [\*]; ello sin perjuicio de poder ampliar dicha medida.

Debemos indicarle que, conforme a las normas citadas, la queja ha sido puesta en conocimiento del Comité que debe iniciar el proceso de investigación y como parte del mismo le correrán traslado de la queja para que usted ejerza su derecho de defensa.

Atentamente,

---

Gerente de Recursos Humanos



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 24 of 50

#### ANEXO - 7 Procedimiento de Registro en la plataforma virtual del MTPE

##### 1. Primero deberá registrar en la plataforma virtual a la empresa

- Deberá ingresar al link de la plataforma:  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/539-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-laboral>
- Posteriormente, entrará en la opción “Registro de empresa”.
- Los datos que tendrás que colocar son:
  - ❖ N° de RUC
  - ❖ Correo electrónico (donde se enviará automáticamente la información que se registre de los casos de Hostigamiento Sexual laboral).
  - ❖ Teléfono
  - ❖ Contraseña (a su elección)
- Se mostrará una ventana donde señala que la empresa ha sido registrada.
- Luego deberá entrar a la opción proceder.

##### 2. Luego del correcto registro de la empresa, se llevará a cabo el registro del nuevo caso. Los pasos para este son los siguientes:

- Al ingresar a la cuenta, se marca la opción “REGITRAR NUEVO CASO (ART. 29.3 DEL DS N° 014-2019.MIMP)”
- Aparecerá una ventana donde se deben llenar los “datos de la presunta víctima”. La plataforma pide los siguientes datos:
  - ❖ Tipo de documento y N° (con este los campos de nombre, apellido, edad y género se llenarán automáticamente)
  - ❖ Correo electrónico
  - ❖ Puesto de trabajo
  - ❖ Celular (no es obligatorio)



GOLD FIELDS

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 25 of 50

**Datos de la presunta víctima**

Tipo de Documento:\*

BUSCAR

Nombres:\*

Apellido Paterno:\*

Apellido Materno:\*

Género:\*

Puesto de Trabajo:\*

edad:\*

Correo Electrónico:\*

Confirmar Correo Electrónico:\*

Celular:

- Posteriormente aparecerá una casilla similar, pero pidiendo los **"datos del presunto hostigador"**.

La plataforma pide los siguientes datos:

- ❖ Tipo de documento y N° (con este los campos de nombre, apellido, edad y género se llenarán automáticamente).
- ❖ Correo electrónico
- ❖ Puesto de trabajo (opciones autoridad, sujeción, sin relación de autoridad o sujeción)
- ❖ Registra antecedentes (opciones: si o no)
- ❖ Relación laboral con la víctima
- ❖ Celular (no es obligatorio)



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 26 of 50

Datos de la persona quejada o denunciada

Tipo de Documento:<sup>\*</sup>

Nombres:<sup>\*</sup>

Apellido Paterno:<sup>\*</sup>

Apellido Materno:

Género:<sup>\*</sup>

Correo Electrónico:

Confirmar Correo Electrónico:

Puesto de Trabajo:<sup>\*</sup>

edad:<sup>\*</sup>

Registra antecedentes de quejas o denuncias por hostigamiento sexual laboral:<sup>\*</sup>

Relación laboral con la víctima:<sup>\*</sup>

- Después, aparece la ventana de “datos de la queja o denuncia del hostigamiento sexual laboral” La plataforma pide los siguientes datos:
  - ❖ Descripción de los hechos quejados o denunciados
  - ❖ Documento que contenga la queja o denuncia (donde se describe los hechos)
  - ❖ Fecha en la que se presentó la queja o denuncia
  - ❖ Fecha de inicio de procedimiento
  - ❖ Fecha de comunicación al comité



GOLD FIELDS

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 27 of 50

- ❖ Documento que acredite comunicación al comité. (de RRHH. Al Comité)

- Lo siguiente son los **Datos de las medidas de protección adoptados** La plataforma pide los

### Datos de la Queja o Denuncia de Hostigamiento Sexual

Descripción de los hechos quejados o denunciados:<sup>\*</sup> (El límite es de 1800 caracteres)

0 caracteres

Que se adjunte la queja o denuncia (PDF)

Ningún archivo seleccionado

Fecha en la que se presentó la queja o denuncia:<sup>\*</sup>

Fecha de inicio de procedimiento:<sup>\*</sup>

Fecha de comunicación al Comité:<sup>\*</sup>

Adjuntar documento que acredite comunicación a Comité (PDF)

Ningún archivo seleccionado

siguientes datos:

- ❖ Canales de atención médica, física y mental o psicológica a disposición de la víctima.
- ❖ Documento que acredite la puesta a disposición anterior.
- ❖ Fecha en la que se pusieron a disposición.
- ❖ Medidas de protección adoptadas.



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RPLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 28 of 50

- ❖ Documento que acredita la medida de protección adoptada.

### Datos de las medidas de protección adoptadas

Canales de atención médica, física y mental o psicológica puestos a disposición de la víctima:<sup>\*</sup> (El límite es de 1800 caracteres)

Adjuntar documento que acredite la puesta a disposición (PDF)

Ningún archivo seleccionado

0 caracteres

Fecha en la que se pusieron a disposición:<sup>\*</sup>

Medidas de protección adoptadas:<sup>\*</sup>

Adjuntar documento que acredite la medida de protección adoptada (PDF)

Ningún archivo seleccionado

### Lugar de procedencia de la denuncia

Departamento:<sup>\*</sup>

Provincia:<sup>\*</sup>

Distrito:<sup>\*</sup>

Descripción del lugar donde ocurrió el caso:(El límite es de 200 caracteres)

0 caracteres

- Finalmente, aparece una ventana que solo se llenara si el caso ha sido puesto a conocimiento de Ministerio público o la policía.



**GOLD FIELDS**

## **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 29 of 50

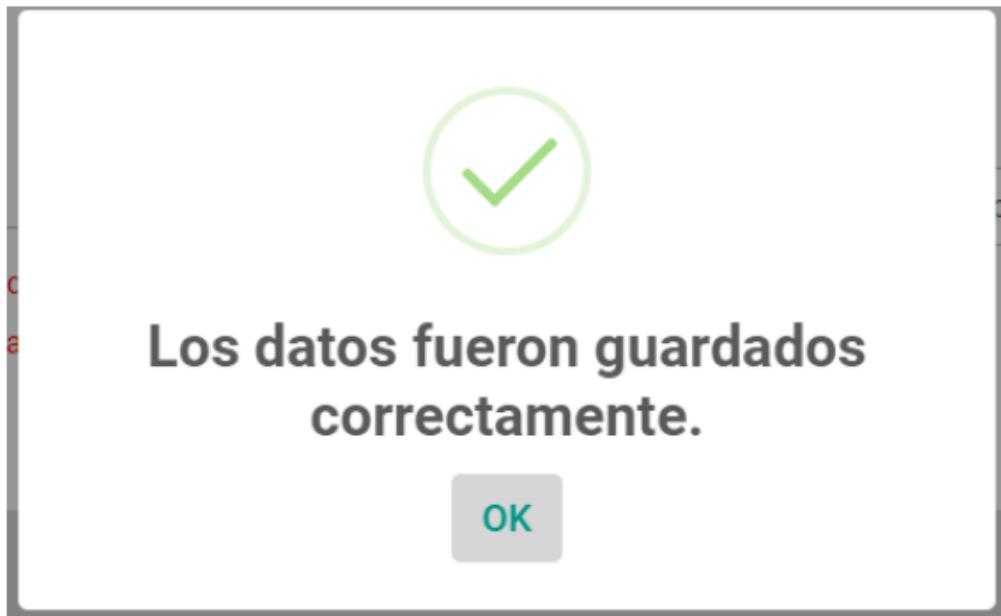
### Datos adicionales

¿El caso ha sido puesto en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía Nacional del Perú?:

SÍ  NO

**ENVIAR**

- Luego se hace click en la opción enviar. Mostrará el mensaje, “el registro fue correcto” deberá elegir la opción ok y le enviará “tu comunicación ha sido registrada correctamente”.



- Finalmente se abrirá una ventana con todos los datos que han sido colocados. Esto también llegará al correo electrónico registrado.

3. Igualmente, al finalizar el proceso, se deberá de registrar en la plataforma virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la decisión final de la Gerencia de Recursos Humanos.

- Deberá ingresar al mismo link de la plataforma.



**GOLD FIELDS**  
**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09  
Nro. Revisión: 03  
Fecha de Revisión: 23/12/2024  
Página: 30 of 50

- Posteriormente, ingresará a su cuenta y marcará la opción “REGITRAR DECISIÓN SOBRE EL CASO (ART. 29.3 DEL DS N° 014-2019.MIMP)”
- Elegirá la opción “Formulario 2” del caso a registrar

 PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral

Mostrar 10 registros					Buscar:
Código	* Quejado o Denunciado	Presunta víctima	Fecha de la queja o denuncia	Opción	
14	G	SO	2019/11/02	FORMULARIO 2	
17	A	GI	2019/11/14	FORMULARIO 2	
52	EI	LLA	2019/11/16	FORMULARIO 2	
79	A	GE	2019/11/12	FORMULARIO 2	1
86	A	O	2019/11/19	FORMULARIO 2	
87	ER	SON	2019/11/19	FORMULARIO 2	
108	G	GE	2019/11/22	FORMULARIO 2	
112	A	G	2019/11/26	FORMULARIO 2	

Mostrando registros del 1 al 8 de un total de 8 registros

Anterior 1 Siguiente

- Aparecerá una casilla pidiendo los **“datos de la resolución”**. La plataforma pide los siguientes datos:

- ❖ ¿Cómo se resolvió el caso?
- ❖ Adjuntar la resolución final de RR.HH.
- ❖ ¿Se adoptó medida de sanción?
- ❖ Especificar medida de sanción
- ❖ ¿La decisión sigue las recomendaciones del comité?
- ❖ Adjuntar informe del comité
- ❖ Fecha de la decisión
- ❖ ¿Se recibieron alegatos de las partes?
- ❖ Adjuntar ambos alegatos



GOLD FIELDS

## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 31 of 50

### Datos de la Resolución

¿Cómo se resolvió el caso?

1 SELECCIONE

Adjuntar Resolución o Decisión

Selecciónar archivo Ningún archivo seleccionado

2

¿Se adoptó alguna medida de sanción para la persona quejada o denuncia?

3 SELECCIONE

Si es si, especificar sanción:

4

¿La decisión sigue las recomendaciones del Informe del Comité o del/de la Delegado/a?

5 SELECCIONE

Adjuntar informe del Comité o del/de la Delegado/a

Selecciónar archivo Ningún archivo seleccionado

6

Fecha de emisión de la decisión:

7

¿Se recibieron alegatos de la persona que presentó la queja o denuncia?

8 SELECCIONE

Si es si, especificar fecha:

9

¿Se recibieron alegatos de la persona quejada o denunciada?

10 SELECCIONE

Si es si, especificar fecha:

11

- Asimismo, aparecerá la casilla de **“datos adicionales”**

### Datos adicionales

¿Se tomó alguna medida adicional para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral?:

1

Adjuntar documento que acredite (puede ser la misma resolución o decisión u otro documento)

Selecciónar archivo Ningún archivo seleccionado

2

ENVIAR

3



**GOLD FIELDS**

**GOLD FIELDS**

## **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

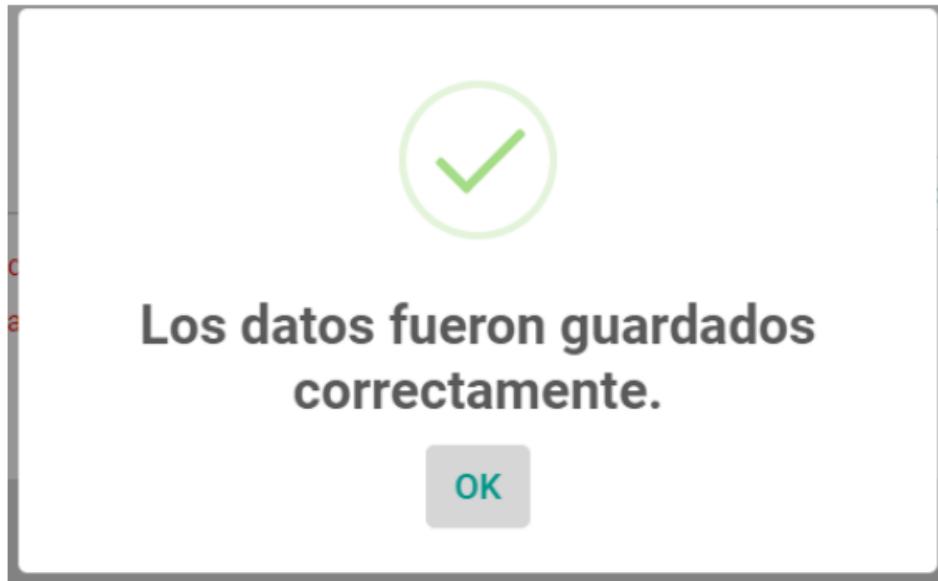
Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 32 of 50

- Luego se hace click en la opción enviar. Mostrará el mensaje, “el registro fue correcto” deberá elegir la opción ok y le enviara “tu comunicación ha sido registrada correctamente”.
- Finalmente se abrirá una ventana con todos los datos que han sido colocados. Esto también llegara al correo electrónico registrado.





**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 33 of 50

**ANEXO - 8**

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

Señor

\_\_\_\_\_

Lima.-

De nuestra consideración:

Por la presente, cumplimos con informarle que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y en tanto se efectuó una denuncia \_\_\_\_\_ en su contra con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023, por un supuesto acto de hostigamiento sexual laboral

En efecto, se ha presentado una queja formal contra usted por supuestos actos de hostigamiento sexual laboral y este Comité tiene que realizar las investigaciones respectivas conforme a ley. En ese sentido, adjuntamos a la presente la referida queja para que usted en un plazo no mayor de 72 horas proceda a formular sus descargos, ofreciendo las pruebas que pudiera considerar conveniente.

La comunicación de descargo deberá ser dirigida al suscrito, en su condición de Presidente del Comité de Intervención.

Atentamente,

**Presidente Comité de Intervención  
Frente al Hostigamiento Sexual laboral**

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>  <b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</b>	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 03 Fecha de Revisión: 23/12/2024 Página: 34 of 50
---	--	--

## ANEXO – 9

### ACUERDO ESPECIAL DE CONFIDENCIALIDAD

Conste por el presente documento, el Acuerdo de Confidencialidad (en adelante, el “Acuerdo”) que celebran, por una parte:

- Gold Fields La Cima S.A., identificada con Registro Único de Contribuyentes No. 20507828915, con domicilio legal en [XXXXXXXXXX], debidamente representada por [XXXXXXXXXX], a quien en adelante y para efectos del presente Acuerdo se le denominará **LA EMPRESA**.
- [Sr. \_\_\_\_\_], identificada con *DNI* No. [\_\_\_\_\_], con domicilio en \_\_\_\_\_, a quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**.

En adelante, cuando en el Acuerdo se haga referencia a **LA EMPRESA** o a **EL TRABAJADOR** se le podrá denominar como la “Parte”, y cuando la referencia sea conjunta como las “Partes”.

Las Partes reconocen como legalmente vinculantes los siguientes términos y condiciones:

#### **PRIMERO: OBJETO**

El objeto del presente Acuerdo es establecer las obligaciones de reserva y confidencialidad que asumirá **EL TRABAJADOR**, en relación a la información, documentación, y datos personales y sensibles, a los que tenga acceso como consecuencia del Procedimiento de Investigación y Sanción por actos de Hostigamiento Sexual laboral (en adelante, “el Procedimiento”) iniciado por **LA EMPRESA** con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023. En el mismo sentido **EL TRABAJADOR** se compromete a guardar confidencialidad plena respecto de los datos y/o información del personal involucrado en el referido Procedimiento iniciado por **LA EMPRESA**.

Esta información deberá ser manejada por **EL TRABAJADOR** como Información Confidencial, bajo las condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

#### **SEGUNDO: DEFINICIÓN**

“Información Confidencial” comprenderá todo y cada uno de los documentos e información a la que tenga acceso como consecuencia del Procedimiento, ya sea de manera directa o indirecta, escrita, verbal o visual; incluyendo: los datos personales<sup>2</sup> y/o datos sensibles<sup>3</sup> relacionados con el Procedimiento de Investigación y sanción llevado por **LA EMPRESA**.

#### **TERCERO: NO-DIVULGACIÓN**

**EL TRABAJADOR** se obliga de manera irrevocable a no divulgar la Información Confidencial a terceros o a cualquiera de los otros empleados de **LA EMPRESA** no involucrados en el Procedimiento; comprometiéndose

<sup>2</sup> Definidos como tal en Ley No. 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

<sup>3</sup> Definidos como tal en Ley No. 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 35 of 50

a manejar la información del Procedimiento con reserva, teniendo en cuenta la debida cautela del caso. En suma, **EL TRABAJADOR** se obliga a no transferir la Información Confidencial a ningún tercero ajeno al Procedimiento iniciado por **LA EMPRESA**.

En caso **EL TRABAJADOR** incurra en el incumplimiento de lo previsto en la presente cláusula y por ende, en la transgresión al Principio de Confidencialidad que rigen los procedimientos internos de investigación y sanción frente al Hostigamiento Sexual Laboral, de conformidad con el Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por D.S. N° 014-2019 MIMP; **LA EMPRESA** podrá imponer las sanciones disciplinarias que correspondan.

En fe de lo cual, las partes intervinientes han suscrito el presente Acuerdo para ser debidamente ejecutado y autorizado.

El presente acuerdo se firma en Lima, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2023.

---

LA EMPRESA

---

EL TRABAJADOR



GOLD FIELDS

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 36 of 50

**ANEXO - 10**

**Consentimiento para la grabación y transcripción de las entrevistas llevadas a cabo en el marco del  
Procedimiento de Investigación y Sanción por Actos de Hostigamiento Sexual laboral**

*Por medio del presente documento, yo, [\*], identificado(a) con DNI N° [\*] otorgo mi consentimiento previo, libre, expreso, inequívoco e informado, a GOLD FIELDS LA CIMA S.A. (en adelante, “GOLD FIELDS”) identificada con RUC N° 20507828915, para que pueda realizar las siguientes acciones:*

- a) *Grabar en audio todas las entrevistas las que yo pudiera participar bajo el marco del Procedimiento de Investigación y Sanción por actos de Hostigamiento Sexual laboral (en adelante , “el Procedimiento”) iniciado a partir de la denuncia de \_\_\_\_ con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_.*
  
- b) *Transcribir la información que se recabada de las entrevistas señaladas, en todos los documentos que sean necesarios a efectos de llevar a cabo y culminar el referido Procedimiento, los cuales serán notificados a las partes involucradas en el mismo.*

---

[Nombre]

DNI N° [\*]



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RPLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 37 of 50

**ANEXO - 11**

**Formato de informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral**

Habiendo sido notificados con fecha [\*] de la denuncia, queja o comunicación de Hostigamiento Sexual laboral 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 laboral, 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 laboral.

*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**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RPLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 38 of 50

**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 laboral.*

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual laboral, 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 laboral, sobre la base de los hechos conocidos en torno a la denuncia.*

---

**PRESIDENTE DEL COMITÉ**

---

**SECRETARIO DEL COMITÉ**

---

**VOCAL DEL COMITÉ**

---

**VOCAL DEL COMITÉ**



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 39 of 50

**ANEXO - 12**

**MEMORANDO No. -2023**

A: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
DE: COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE A LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL  
ASUNTO: Pone en conocimiento Informe del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual  
laboral  
FECHA: Lima, [\*] de \_\_\_\_\_ del 2023

Por el presente, cumplimos con poner en su conocimiento el Informe elaborado por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral en el marco del procedimiento de investigación y sanción iniciado por una queja verbal formulada por la Srita. \_\_\_\_ con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023.

En dicho Informe, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, además de detallar la investigación de los hechos, propone la sanción al presunto hostigador y sugiere las medidas adicionales a tomar en consideración para evitar que ocurran nuevos actos que puedan configurar hostigamiento sexual laboral.

En ese sentido, de conformidad con lo previsto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, corresponde que el área de Recursos Humanos emita una Resolución de Decisión Final en un plazo de ( ) días calendario desde la recepción de la presente comunicación.

Sin otro particular.

Atentamente,

[\*]  
Vocal

[\*]  
Secretario

[\*]  
Vocal

[\*]  
Presidente



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 40 of 50

**ANEXO - 13  
MEMORANDO No. -2023**

A:  
DE: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
ASUNTO: Pone en conocimiento Informe del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual laboral  
FECHA: Lima, [\*] de [\*] del 2023

---

Por el presente, cumplimos con poner en su conocimiento el informe elaborado por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral en el marco del procedimiento de investigación y sanción seguido en su contra, iniciado por una queja formulada anónimamente con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023.

En ese sentido, de conformidad con lo previsto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se le otorga un plazo de [\*] días calendario a efectos de que presente sus alegatos, de considerarlo pertinente.

Sin otro particular.

Atentamente,

---

[\*]  
Gerente de Recursos Humanos



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 41 of 50

**ANEXO – 14**

**MEMORANDO No. -2023**

A:  
DE: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
ASUNTO: Pone en conocimiento Informe del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual laboral  
FECHA: Lima, [\*] de [\*] del 2023

Por el presente, cumplimos con poner en su conocimiento el informe elaborado por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral en el marco del procedimiento de investigación y sanción seguido en su contra, iniciado por una queja formulada anónimamente con fecha \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2023.

En ese sentido, de conformidad con lo previsto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se le otorga un plazo de [\*] días calendario a efectos de que presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente.

Sin otro particular.

Atentamente,

---

[\*]  
Gerente de Recursos Humanos



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 42 of 50

**ANEXO - 15**

**Formato de Decisión Final de la empresa**

Habiendo sido notificados con fecha [\*], del Informe emitido por el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral 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 laboral:

**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 laboral:

*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,

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

 <b>GOLD FIELDS</b>	<b>GOLD FIELDS</b>  <b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</b>	Código Doc.: HR-PRO-RRL-09 Nro. Revisión: 03 Fecha de Revisión: 23/12/2024 Página: 43 of 50
---	--	--

#### IV. Sobre el Informe del Comité

Con fecha [\*], el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral 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: Sanción o archivamiento y 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.*

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

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

Firma de Gerente de Recursos Humanos

**ANEXO – 16**

**MEMORANDO No. -2023**



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 44 of 50

A:  
DE: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
ASUNTO: Suspensión temporal por sanción.  
FECHA: Lima, [\*] de \_\_\_\_\_ del 2023

Por el presente, cumplimos con informarle que la Gerencia de Recursos Humanos de Gold Fields La Cima S.A. (en adelante "GFLC") habiendo dado por culminado el procedimiento interno de prevención y sanción frente al hostigamiento sexual laboral iniciado en su contra por la Sra. \_\_\_\_\_ y, dejando constancia que cumplimos con la actuación de todas las etapas, formalidades y plazos legales del referido procedimiento previstas en el Decreto Supremo 014-2019-MIMP; corresponde a la Gerencia de Recursos Humanos de Gold Fields La Cima S.A. imponer la sanción disciplinaria que corresponda, en caso se haya acreditado la configuración del hostigamiento sexual laboral en contra de las mencionadas trabajadores.

En ese sentido, luego de la investigación realizada por el Comité Transitorio de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral y del análisis del caso por parte de nuestra oficina, ratificamos la conclusión del referido Comité; esto es, que de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, **usted ha incurrido en la comisión de conductas que configuran hostigamiento sexual laboral; así como, ha actuado en contra de los estándares éticos y políticas internas de Gold Fields La Cima S.A.**

En ese sentido, se ha dispuesto la suspensión temporal durante el plazo de \_\_\_\_\_ días naturales sin goce de haber, los cuales inician el día \_\_\_\_\_ [\*] de [\*] del 2023 y vencerán el \_\_\_\_\_ [\*] de [\*] del 2023.

Lo exhortamos a adoptar una actitud basada en el respeto al relacionarse con el personal que realice actividades en la empresa, a efectos de no generar rupturas en la armonía del ambiente laboral y no volver a incurrir en una conducta(s) que puedan generar la impartición de sanciones disciplinarias de mayor gravedad.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Gerencia de Recursos Humanos



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 45 of 50

#### ANEXO – 17

#### MEMORANDO No. -2023

A:  
DE: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
ASUNTO: Suspensión temporal por sanción.  
FECHA: Lima, [\*] de \_\_\_\_\_ del 2023

Por el presente, cumplimos con informarle que la Gerencia de Recursos Humanos de Gold Fields La Cima S.A. (en adelante “GFLC”) habiendo dado por culminado el procedimiento interno de prevención y sanción frente al hostigamiento sexual laboral iniciado en contra del Sr. \_\_\_\_\_, dejando constancia que cumplimos con la actuación de todas las etapas, formalidades y plazos legales del referido procedimiento previstas en el Decreto Supremo 014-2019-MIMP; corresponde a la Gerencia de Recursos Humanos de Gold Fields La Cima S.A. imponer la sanción disciplinaria que corresponda, en caso se haya acreditado la configuración del hostigamiento sexual laboral en contra de las mencionadas trabajadores.

En ese sentido, luego de la investigación realizada por el Comité Transitorio de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral y del análisis del caso por parte de nuestra oficina, ratificamos la conclusión del referido Comité; esto es, que de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, el Sr.

**\_\_\_\_\_ ha incurrido en la comisión de conductas que configuran hostigamiento sexual laboral; así como, ha actuado en contra de los estándares éticos y políticas internas de Gold Fields La Cima S.A.**

En ese sentido, se ha dispuesto la suspensión temporal del Sr. \_\_\_\_\_ durante el plazo de \_\_\_\_\_ días naturales sin goce de haber, los cuales inician el día \_\_\_\_\_ [\*] de [\*] del 2023 y vencerán el \_\_\_\_\_ [\*] de [\*] del 2023.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Gerencia de Recursos Humanos



## GOLD FIELDS

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 46 of 50

#### ANEXO – 18

Lima, \_\_\_\_\_

Señores

**Referencia:** Comunicación de inicio de Procedimiento de Investigación y Sanción en Gold Fields La Cima S.A.

**Estimados señores:**

Por medio de la presente, les comunicamos que nuestra empresa ha recibido una queja ante supuestos actos de hostigamiento sexual laboral, donde, el presunto hostigador es \_\_\_\_\_, trabajador de su empresa. Por lo que, de conformidad al Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual laboral, aprobado mediante D.S N° 014-2019-MIMP; nuestra empresa ha dado inicio al procedimiento interno de investigación y sanción de este caso.

En ese sentido y de conformidad con el numeral 30.1, primer párrafo del referido Reglamento de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual laboral; cumplimos con comunicarles la interposición de esta denuncia efectuada por \_\_\_\_\_ de nuestro trabajador a efectos que su compañía se informe oportunamente del inicio del presente procedimiento interno de parte de Gold Fields La Cima S.A, al ser su trabajador (\_\_\_\_\_) el presunto hostigador; así como, a fin de que su compañía colabore en todo momento con el proceso de investigación y sanción correspondiente.

Finalmente, les solicitamos que, de conformidad con el mencionado Reglamento, su compañía y/o sus dependientes deberán cumplir con la estricta reserva y confidencialidad del procedimiento de investigación y sanción que ha iniciado Gold Fields La Cima S.A., así como, respecto de los involucrados en dicho procedimiento. Cabe recordarles que, el incumplimiento de dicha obligación de reserva y confidencialidad podrá generar la resolución del contrato de servicios suscrito entre Gold Fields La Cima S.A. y su compañía.

De conformidad con la reglamentación aplicable, nuestra empresa en su condición de empresa principal, le corresponde implementar las medidas de protección pertinentes y llevará a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral, el cual emite el informe correspondiente. Finalmente, bajo el supuesto que el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral de Gold Fields La Cima S.A. incluyera recomendaciones de



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 47 of 50

*sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este será remitido a su compañía, a efectos que cumple con su acción sancionadora.*

*Les estaremos informando lo que corresponda sobre el presente procedimiento interno de investigación y sanción de hostigamiento sexual laboral (medida de protección objeto de implementación en contra de su trabajador, etc), iniciado en nuestra empresa.*

*Atentamente,*

---

*(Nombre del representante de GFLC)*

*(Cargo del Representante de la empresa)*



GOLD FIELDS

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 48 of 50

ANEXO – 19

MEMORANDO No. -2024

**DE:** COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DE GOLD FIELDS LA CIMA S.A.

**A:** \_\_\_\_\_.

**ASUNTO:** Pone en conocimiento Informe del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual laboral

**FECHA:** Lima, \_\_\_\_\_

*Por el presente, cumplimos con poner en su conocimiento el Informe elaborado por nuestro Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral en el marco del procedimiento de investigación y sanción iniciado por las denuncias de \_\_\_\_\_, con fecha \_\_\_\_\_.*

*En dicho Informe, nuestro Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, además de detallar la investigación de los hechos, propone la sanción al(los) presunto(s) hostigador(es) y sugiere las medidas adicionales a tomar en consideración para evitar que ocurran nuevos actos que puedan configurar hostigamiento sexual laboral.*

*Debemos precisar que, de conformidad con lo previsto por el artículo 30º de Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios, el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual laboral de la empresa principal o usuaria se deberá remitir a la empresa de intermediación o tercerización de servicios empleador(a) de el(los) presuntos hostigador(es), para que ésta corra traslado de dicho informe a quien corresponda .*

*En ese sentido, de conformidad con la normativa aplicable, y en tanto los presunto(s) hostigador(es) son trabajadores de su empresa, corresponde que su área de Recursos Humanos corra traslado del presente Informe al(los) presunto(s) hostigador(es) y presunta(s) víctima(s), y emita una Resolución de Decisión Final en un plazo máximo de diez (10) días calendario desde la recepción de la presente comunicación.*

*Sin otro particular.*

*Atentamente,*



**GOLD FIELDS**

**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RRL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 49 of 50

*[\*]  
Vocal*

*[\*]  
Secretario*

*[\*]  
Vocal*

*[\*]  
Presidente*



**GOLD FIELDS**

**PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y  
SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
LABORAL**

Código Doc.: HR-PRO-RPLL-09

Nro. Revisión: 03

Fecha de Revisión: 23/12/2024

Página: 50 of 50

**8. REFERENCIAS**

- Política sobre Acoso Sexual laboral del Grupo Gold Fields.
- Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral de Gold Fields.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral.
- Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral (D.S. N° 014-2019-MIMP).
- Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral en el lugar de trabajo en el sector privado y público.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual laboral.