





**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Y
HOSTILIDAD LABORAL**

<p>Elaborado y revisado por: Cargo: Gerente Legal y Encargada de Prevención Nombre: Angela Ruiz de Somocurcio Cornejo</p> 	<p>Aprobado por: Cargo: Gerente General Nombre: Enrique Rodríguez Cerdeña</p> 	<p>Aprobado por: Cargo: Gerente de Recursos Humanos Nombre: Alfredo Casas Valverde</p> 
Fecha: 18/12/2018	Fecha: 19/12/2018	Fecha: 19/12/2018

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y HOSTILIDAD LABORAL		GERENCIA LEGAL
		Versión: V-01	
	Fecha de elaboración: Diciembre 2018	Página: 2 de 6	
Macroproceso: Cumplimiento		Proceso: Políticas y Procedimientos	

1. Introducción:

El presente documento describe y fundamenta una política para prevenir el acoso, el hostigamiento sexual y la hostilidad laboral en nuestra organización. En MARCOBRE S.A.C. (en adelante “**MARCOBRE**”) consideramos que para el desarrollo de nuestra misión y visión institucional requerimos contar con espacios laborales en los que se respeten y promuevan los derechos de todos(as) los(as) integrantes de la organización. Por ello, tenemos el deber de resguardar la integridad de las personas y mantener ambientes libres de todo tipo de discriminación y violencia. Ante esta preocupación institucional, se ha venido desarrollando un conjunto de acciones para enfrentar las situaciones de acoso y hostigamiento sexual, las cuales se consolidan a través de la presente política.

2. Objetivo:

Prevenir, prohibir y sancionar el acoso, hostigamiento sexual y hostilidad laboral como práctica discriminatoria por cualquier razón, contra la dignidad de cualquier colaborador(a) de **MARCOBRE**, así como de sus socios de negocio, de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente, específicamente por la Constitución Política del Perú Art. 23, la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la cual fue modificada por la Ley No. 29430, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES, el Decreto Legislativo No. 1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual; el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N 003-97-TR, Ley No. 29783, Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo No. 005-2012-TR, y demás normas sobre la materia que sean aplicables.

3. Alcance:

Esta política será de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de **MARCOBRE** (en adelante los “Colaboradores”) sin importar la nacionalidad, condición contractual o lugar de residencia. Asimismo, se hace extensiva a sus socios de negocio (proveedores, contratistas, terceros e intermediarios que buscan desarrollar algún propósito empresarial común) que se encuentren dentro de las instalaciones de **MARCOBRE**, y/o realizando operaciones comerciales en nombre de **MARCOBRE**, y debe ser aplicada en relación con el Código de Ética y Conducta, Reglamento Interno de Trabajo y las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante “MTPE”), así como de cualquier otra entidad que sea pertinente.

Todos los sujetos mencionados anteriormente son responsables de conocer el contenido de esta política, cuya obligación aceptan como parte de la inducción por parte de **MARCOBRE**. Asimismo, aceptan el alcance de esta política, expresando la plena comprensión de su contenido, y se comprometen a cumplirla.

4. Definiciones:

Acoso:


Conducta efectuada de cualquier forma consistente en vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento y por cualquier medio, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.

Acoso sexual:

Conducta efectuada de cualquier forma consistente en vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de ésta, para llevar a cabo actos de connotación sexual. La conducta de acoso puede provenir de un superior jerárquico, de los propios compañeros o bien puede tratarse de una combinación entre el acoso propiciado por el superior jerárquico (por acción u omisión) o por cualquier otro sujeto al que resulte aplicable la presente política.

Hostigamiento sexual:

Es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación en la que ésta se desenvuelve. Se considera hostigamiento sexual, tanto los actos físicos, como también las insinuaciones sexuales, gestos y otros actos de similar naturaleza.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y HOSTILIDAD LABORAL		GERENCIA LEGAL
		Versión: V-01	
	Fecha de elaboración: Diciembre 2018	Página: 3 de 6	
Macroproceso: Cumplimiento		Proceso: Políticas y Procedimientos	

También se considera acoso u hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Hostilidad laboral:

Es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica y recurrente a otra persona o personas dentro del ambiente laboral, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de dañar las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, lo cual podría ocasionar que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

5. Manifestaciones de acoso, hostigamiento y hostilidad:

Acoso u hostigamiento Sexual:

El **acoso u hostigamiento sexual** puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos, entre otros:

- ✓ 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 agrave su dignidad.
- ✓ 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.
- ✓ Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- ✓ Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- ✓ Otras conductas que encajen en el concepto regulado en las normas aplicables.

Hostilidad Laboral:

La **hostilidad laboral** puede manifestarse en cualquiera de los supuestos establecidos por el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.


6. Obligaciones de MARCOBRE:

MARCOBRE deberá mantener un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, hostigamiento u hostilidad en general y bajo condiciones de respeto. Específicamente, y con base en el objetivo de esta política, deberá:

- ✓ Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que prevenga y/o cese los actos de acoso, hostigamiento sexual y hostilidad laboral; que permita las denuncias, garantice la confidencialidad de éstas y la aplicación del régimen sancionatorio para las personas que realicen dichos actos, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad de todos los sujetos a los que resulta aplicable la presente política, o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- ✓ Comunicar en forma escrita y oral, a los supervisores, representantes, funcionarios, y Colaboradores sobre la existencia de la presente política. También, la darán a conocer a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en legislación laboral y penal vigente.
- ✓ Capacitar a los supervisores, representantes, funcionarios, Colaboradores y terceros en caso corresponda, respecto de las normas y procedimientos vinculados a la prevención de actos de acoso, hostigamiento sexual y/u hostilidad laboral.
- ✓ En caso de denuncias por acoso u hostigamiento sexual, cada denuncia deberá ser atendida en el más breve plazo posible, y conforme a las normas aplicables.

7. Protección especial de la víctima:

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso, hostigamiento sexual, u hostilidad laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su trabajo debido a la denuncia realizada o a su participación como testigo en la investigación. Esto no exime la potestad que tiene **MARCOBRE** de sancionar al Colaborador en caso cometiera alguna falta en contra del Reglamento Interno de Trabajo o de las políticas y procedimientos internos.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y HOSTILIDAD LABORAL		GERENCIA LEGAL
	Fecha de elaboración: Diciembre 2018	Versión: V-01 Página: 4 de 6	
Macroproceso: Cumplimiento		Proceso: Políticas y Procedimientos	

8. Denuncias falsas:

Quien haya presentado una denuncia falsa por acoso u hostigamiento sexual, u hostilidad laboral podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal. Igualmente, de comprobarse que la presunta víctima realizó una denuncia falsa o de manera maliciosa, será sancionado en conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la presente política.

9. Confidencialidad:

Todas las denuncias efectuadas a través de los **Canales de Integridad** se mantendrán en estricta privacidad, asegurando la confidencialidad de la identidad y la información que suministre el denunciante. La información relativa a dichas investigaciones sólo será comunicada a quienes necesariamente deban conocerla.

10. Procedimiento de denuncias:

Las etapas y plazos del procedimiento de denuncias son los siguientes:

a) Interposición de la denuncia:

El Colaborador o Colaboradora que requiera denunciar por acoso, hostigamiento sexual, u hostilidad laboral a una persona o varias personas, cualquiera que sea su cargo o rango, podrá comunicarlo a su jefe directo, a la Gerencia de Recursos Humanos, al Encargado de Prevención, y/o a través de los **Canales de Integridad**, procurando ofrecer en el mismo acto, todas las pruebas que considere oportunas para su investigación y sanción.

Cualquier persona que reciba una denuncia, deberá comunicarla al **Comité de Cumplimiento** en un plazo máximo de 24 horas de recibida la denuncia.

Asimismo, si un Colaborador de **MARCobre** toma conocimiento de un caso de acoso, hostigamiento sexual y/u hostilidad laboral deberá comunicarlo de manera inmediata al **Comité de Cumplimiento** a través de los Canales de Integridad mencionados a continuación.

Canales de Integridad:



marcobre@canaldeintegridad.com

24 horas x 365 días al año



<https://www.canaldeintegridad.com/marcobre/>

24 horas x 365 días al año



0-800-1-8114 número gratuito (Opción 2015)

Lunes a Viernes de 8:30 am a 6:30 pm




Av. Víctor Andrés Belaúnde 171
San Isidro – Lima
Atención: Sr. Rafael Huamán
Referencia: Canal de Integridad – Marcobre

Lunes a Viernes de 8:30 am a 6:30 pm

b) Presentación de pruebas:

No es obligatorio que el denunciante presente pruebas del acto de acoso u hostigamiento sexual, u hostilidad laboral. No obstante ello, en caso de contar con indicios y/o pruebas que refuercen su denuncia, se deberá seguir el procedimiento mencionado a continuación:

El denunciante deberá presentar las pruebas correspondientes vía electrónica o en físico a su jefe directo, a la Gerencia de Recursos Humanos, a la Encargada de Prevención, al **Comité de Cumplimiento**, y/o mediante el Canal de Integridad. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar las pruebas e indicios que se tengan, así como otras fuentes del derecho común, atendiendo a los principios

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y HOSTILIDAD LABORAL		GERENCIA LEGAL
		Versión: V-01	
	Fecha de elaboración: Diciembre 2018	Página: 5 de 6	
Macroproceso: Cumplimiento		Proceso: Políticas y Procedimientos	

especiales que rigen en materia de acoso, hostigamiento sexual y/o actos de hostilidad laboral. Asimismo, se tendrá presente la aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, por lo que corresponde a la víctima por lo menos generar la duda razonable a su favor para que la denuncia sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son, entre otras:

- ✓ Declaración de testigos.
- ✓ Documentos públicos o privados.
- ✓ Grabaciones, correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- ✓ Pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- ✓ Cualquier otro medio probatorio idóneo.
- ✓ La presunta víctima podrá solicitar una confrontación con el presunto agresor denunciado.
- ✓ Cuando no se cuente con ninguna prueba del acoso, hostigamiento sexual u hostilidad laboral, se tomará como indicio la declaración de la presunta víctima, los antecedentes del denunciado, entre otros, según cada caso en particular.

Por otro lado, el presunto agresor denunciado tendrá cinco (05) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.

c) Comisión Investigadora:

Una vez recibida la denuncia, el **Comité de Cumplimiento** determinará el proceso de investigación aplicable a cada caso en particular y nombrará a la **Comisión Investigadora**, en caso corresponda, conforme a los plazos de ley.

En determinados casos, el **Comité de Cumplimiento** podrá nombrar una **Comisión Investigadora** encargada del procedimiento de investigación. Dicha comisión deberá ser nombrada en un plazo razonable, contado desde la fecha de recepción de la denuncia. En caso no se forme la **Comisión Investigadora**, el **Comité de Cumplimiento** designará un responsable encargado del proceso de investigación.

El **Comité de Cumplimiento** o la **Comisión Investigadora**, le informará al denunciante con una antelación no menor de 24 horas, el día y hora en que será tomada su declaración y la de sus testigos cuando corresponda.

La **Comisión Investigadora** fijará una reunión para analizar la denuncia y establecer las medidas preventivas correspondientes, coordinando con las áreas respectivas para mantener la confidencialidad del caso. Esto servirá de base para preparar un informe preliminar.

La **Comisión Investigadora** realizará las entrevistas a la presunta víctima, al denunciado, y al personal que considere necesario. Al terminar las investigaciones, la Comisión Investigadora elaborará el Informe Final presentándolo al Comité de Cumplimiento.


d) Medidas cautelares:

El **Comité de Cumplimiento**, previo consentimiento del denunciante y mediante resolución fundada, podrá solicitar al jefe o supervisor competente las medidas cautelares mencionadas a continuación:

- ✓ La rotación, traslado o transferencia del presunto agresor denunciado a otro lugar o centro de trabajo.
- ✓ La suspensión temporal del presunto agresor denunciado.
- ✓ La rotación, traslado o transferencia de la presunta víctima a otro lugar o centro de trabajo, siempre que sea solicitud de esta.
- ✓ El impedimento de acercarse a la presunta víctima dentro del centro de trabajo.
- ✓ La colaboración necesaria con la presunta víctima para que se le otorgue asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen su integridad física, psíquica o moral por el hostigamiento sexual sufrido.

e) Decisión final y sanciones:

Luego de realizadas las investigaciones, **MARCOBRE** adoptará una decisión final en relación con la denuncia, la misma que será puesta en conocimiento de la presunta víctima y del presunto hostigador/ acosador, con lo que se pondrá fin al procedimiento interno.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y HOSTILIDAD LABORAL		GERENCIA LEGAL
		Versión: V-01	
	Fecha de elaboración: Diciembre 2018	Página: 6 de 6	
Macroproceso: Cumplimiento		Proceso: Políticas y Procedimientos	

Los actos de acoso, hostigamiento sexual y hostilidad laboral serán considerados como falta grave en contra de nuestro Código de Ética y Conducta y del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que **MARCOBRE** aplicará las medidas disciplinarias, acordes con la gravedad y reiteración de la falta, las cuales inclusive podrían ocasionar la desvinculación del hostigador o agresor.

f) Comunicación al MTPE:

Para los casos de acoso u hostigamiento sexual, **MARCOBRE**, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, comunicará al MTPE la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se llegó, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de decisión final del procedimiento. Dicha comunicación se hará con el objeto de que dicho ministerio ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en las leyes aplicables.

11. Revisiones:

Esta política puede modificarse periódicamente de acuerdo con las necesidades de **MARCOBRE** y los nuevos mecanismos de seguimiento y protección disponibles en el mercado, así como modificaciones normativas aplicables. Las modificaciones que generen acciones disciplinarias serán comunicadas en el plazo máximo de treinta (30) días calendario, antes de su entrada en vigencia.