POLÍTICA DE DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

L&C MINING
Minería y Consultoría

1 DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo y afecta los derechos fundamentales de los trabajadores como la dignidad humana, la integridad personal, la no discriminación por motivos de género, la libertad sexual, la intimidad personal, la salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.

Según la Ley N 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N 29430, todo empleador está obligado a establecer medidas de prevención y sanción sobre el hostigamiento sexual en el centro de trabajo. De este modo L&C Mining establece un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

2 TIPOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Los tipos de hostigamiento o acoso sexual se clasifican en:

a) **Chantaje u hostigamiento sexuales típico:** Se trata de chantaje sexual cuando un empleador, uno de sus agentes, gerentes, supervisores, jefes, entre otros, condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a la entrega de favores sexuales de un trabajador, o cuando se le sanciona por negarse a entregarlos.

Puede expresarse a través de una conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas.

b) Acoso ambiental u hostigamiento sexual por ambiente hostil de trabajo: Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona.

A diferencia del chantaje u hostigamiento sexuales típico, las conductas sexuales pueden provenir de los pares de la víctima, los clientes, los jefes y cualquier tercero que pueda interferir en el ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

3 LOS ACTORES O SUJETOS EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los actores en el hostigamiento o acoso sexual son los siguientes:

a) El hostigador: El hostigador es quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer.

En el hostigamiento sexual típico (chantaje sexual), el hostigador ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima. También puede ocurrir que el hostigador no ejerza formalmente ningún cargo jerárquico o de autoridad; pero que, en los hechos o por una circunstancia concreta, tenga la posibilidad de influir en la situación laboral de la víctima.

En el hostigamiento ambiental, en cambio, no es necesario que el hostigador sea una persona con autoridad o jerarquía o que ostente una situación ventajosa. Lo relevante es que, a consecuencia del

hostigamiento sexual, se genera un clima adverso y humillante para la víctima. Es posible (y frecuente) que el hostigador sea uno o varios compañeros de trabajo, o incluso personas sin ningún vínculo laboral con el empleador, como los clientes o terceros que acuden al lugar de trabajo.

b) La víctima o el hostigado: La víctima puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, etnicidad, religión, condición económica, características físicas, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra índole. No obstante, las mujeres son las víctimas frecuentes.

4 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A continuación, se enumeran los elementos que permiten detectar al hostigador:

a) La conducta, comportamiento o acto de carácter o connotación sexual: Que la conducta del hostigador sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona y que interfiera en el rendimiento de este, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

La conducta o comportamiento de connotación sexual o sexista puede traducirse en mensajes escritos, expresiones verbales o simples acciones como gestos, rozamientos, entre otros. Incluso los mensajes y las expresiones verbales pueden transmitirse a través de cualquier medio como cartas, correos electrónicos, aplicativos de mensajería (aplicaciones de chats), teléfonos celulares o cualquier otro medio físico o telemático.

b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: Esta es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.

No es necesario que la conducta de connotación o contenido sexual ocurra tanto en el lugar de trabajo como en los horarios laborales. Esto debe tenerse en cuenta en el caso del hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, en el que aun cuando las conductas de connotación sexual ocurran fuera del lugar de trabajo.

c) **Acto manifiestamente rechazado o no deseado por la víctima:** A partir de este elemento se genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, contractual o de otra índole. Para que se configure un acto de acoso sexual es suficiente que existan ciertos elementos en la conducta que hayan disminuido la capacidad de la víctima de dar su consentimiento de forma voluntaria y libre.

5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES

L&C Mining adoptará medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y mantendrá en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores; así como, promoverá un ambiente de trabajo saludable.

a. Se comunicará a todo el personal sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.

b. Se capacitará al inicio de la relación contractual a todos los trabajadores con los que se tenga algún vínculo.

c. Se capacitará al personal de Recursos Humanos y al comité de intervención, por lo menos una capacitación anual especializada.

d. Se realizarán difusiones periódicas de información que permitan identificar conductas que constituyan hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

e. Se realizará la difusión de los canales habilitados para presentar quejas o denuncias, así como los formatos para que éstas puedan ser presentadas.

f. De ser el caso, se realizarán coordinaciones institucionales con entidades gubernamentales y no

bernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

6 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN:

a) Reporta el caso:

- Al supervisor directo o RRH
- Al comité de intervención
- El reporte se realizará de manera confidencial.

b) Designación de un comité de investigación

- Está conformado por:
  - Gerente General
  - Gerente de Operaciones
  - RRHH
  - Supervisor directo.

c) Ejecutar acciones disciplinarias y recomendaciones

- Recordatorio verbal y escrito.
- Cese del trabajador.

d) Asegurar el cumplimiento de las recomendaciones del comité.

- El reclamante será informado de las medidas.
- Asegurar acciones efectivas para evitar recurrencia.

L&C Minería y Consultoría S.A.C. se compromete a la difusión de la presente política entre todos sus colaboradores, y mantenerla disponible y pública para toda persona que la requiera.

Lima, 30 de diciembre del 2024

Linda Madeleine Costas Corro
Gerente General
L&C Minería y Consultoría S.A.C