

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	1 DE 12

“Protocolo Interno de Prevención
 e Intervención Frente al
 Hostigamiento o Acoso Sexual
 de
 Bear Creek Mining SAC”

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	2 DE 12

ÍNDICE

1. **OBJETIVO**
 2. **FINALIDAD**
 3. **ALCANCE**
 4. **RESPONSABILIDAD**
 5. **PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**
 - 5.1 Acciones de Bear Creek para prevenir situaciones de hostigamiento o acoso sexual en la organización.
 - 5.2 Difusión de Canales de atención para atender denuncias o quejas
 6. **PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN**
 - 6.1 Finalidad del procedimiento
 - 6.2 Órganos que participan en la investigación
 - 6.2.1 Oficina de Recursos Humanos
 - 6.2.2 Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo
 - 6.2.2.1 Definición
 - 6.2.2.2 Funciones a realizar
 - 6.2.2.3 Proceso de elección
 - 6.2.2.4 Respecto a la condición de miembro del Comité
 - Requisitos
 - Obligaciones y deberes
 - Causales para no participar dentro de un proceso como miembro del Comité
 - Causales de Vacancia
 - 6.3 Inicio del procedimiento
 - 6.3.1 Comunicaciones a realizar
 - 6.3.2 Medidas de Protección para la víctima
 - 6.4 Investigación de los hechos por parte del Comité
 - 6.4.1 Recopilación de Información y Pruebas
 - 6.4.2 Traslado de aviso de inicio de investigación al presunto hostigador
 - 6.4.3 Valorización interna de las pruebas y toma de decisiones
 - 6.4.4 Elaboración de Informe Final del Comité
 - 6.4.5 Traslado de Informe Final del Comité a la Oficina de Recursos Humanos
7. **PROCEDIMIENTO DE DECISIÓN**
 - 7.1 Revisión del Informe Final y comunicaciones a las partes involucradas.
 - 7.2 Valorización de los alegatos finales.
 - 7.3 Pronunciamento de la decisión final.
 - 7.3.1 Implementación de acciones adicionales a razón de la decisión.
 - 7.4 Actuación en caso de indicio de comisión de delito.
8. **ANEXOS**

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	3 DE 12

Protocolo de Prevención e Intervención frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining S.A.C.

1. OBJETIVO

De conformidad con la Ley No. 27492 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su Reglamento aprobado mediante D.S. No. 014-2019-MIMP, así como de sus normas conexas, el presente Protocolo tiene por objetivo precisar la “Política frente a la Discriminación, Hostigamiento o Acoso” (en adelante “La Política”) de Bear Creek Mining S.A.C. (en adelante “La Empresa”), dando a conocer a sus miembros los procedimientos o acciones de prevención, atención/investigación ante denuncias o quejas de presuntos actos de hostigamiento sexual o acos; y, sanción ante una situación de hostigamiento o acoso sexual acreditado, como la adopción de medidas correctivas/preventivas para evitar sucesos similares.

2. FINALIDAD

Dar a conocer a todos los miembros La Empresa el Protocolo de la Empresa para prevenir situaciones de hostigamiento o acoso sexual, así como la intervención a realizar en caso se genere una denuncia o queja de algún trabajador o personal de terceros vinculados con las actividades laborales de la Empresa, todo ello con el fin de generar y mantener un ambiente laboral idóneo, en conformidad con lo propuesto en la Política que se detalla en el Código de Conducta de la Empresa.

3. ALCANCE

Tanto la Política como el presente Protocolo, son de aplicación para todos los trabajadores de la Empresa y de especial conocimiento para el cumplimiento de las personas jurídicas (y su personal) o naturales que realicen alguna operación que involucre algún relacionamiento con los trabajadores de la Empresa dentro del ámbito de la actividad laboral o directamente derivada de la misma.

4. RESPONSABILIDAD

4.1 El presente Protocolo, así como cualquier modificatoria o derogatoria de este, se aprueba mediante la firma conjunta del (i) Gerente General, (ii) Vicepresidente de Asesoría General y Jurídica y (iii) de quien represente la máxima autoridad dentro del área de Recursos Humanos de la Empresa.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	4 DE 12

4.2 El área de Recursos Humanos de la Empresa es la encargada de difundir, informar, regular, implementar y supervisar el correcto cumplimiento de la Política y del presente Protocolo dentro de la Empresa.

5. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL¹

5.1 ACCIONES DE LA EMPRESA PARA PREVENIR SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN LA DE LA ORGANIZACIÓN.

- Evaluación anual para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o acoso dentro del ámbito de la Empresa.
- Capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.
- Capacitación anual especializada para el área de Recursos Humano y para el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante “El Comité”).

5.2 DIFUSIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN PARA ATENDER DENUNCIAS O QUEJAS

- Difusión periódica sobre conductas que pueden constituir actos de hostigamiento y las sanciones aplicables, las cuales se realizarán por medio de correos corporativos y/o por impresos y/o enlaces web.
- Puesta a disposición a favor de los miembros de la Empresa de los formatos para presentar una denuncia o queja, ya sea por medio de un correo corporativo o por ejemplares físicos que permanentemente se podrán encontrar o solicitar a Recursos Humanos.
- Infografía que detalla la información básica para presentar una queja o denuncia por hostigamiento o acoso sexual, así como del procedimiento de intervención de la Empresa, que podrá encontrarse en una zona pública y visible para los trabajadores.

6. PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN

6.1 FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Empresa tiene por finalidad proteger al trabajador denunciante o víctima (cuando se haya acreditado tal situación) durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual una vez que quedó acreditada la misma, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

A su vez, se recalca que la culminación de la relación laboral o de sujeción durante el tiempo en que se desarrolle el procedimiento, no genera la culminación del mismo, debiendo continuar hasta que se emita una decisión final.

¹ Acciones que se realizan a razón del Capítulo I del Título II del Reglamento de la Ley No. 27492.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	5 DE 12

6.2 ÓRGANOS QUE PARTICIPAN EN LA INVESTIGACIÓN

6.2.1 Oficina de Recursos Humanos²

Su participación corresponde a ser el órgano que (i) recibe la queja o denuncia para trasladarla al Comité, (ii) dicta las medidas de protección que correspondan y (iii) toma la decisión con relación a los hechos investigados, pudiendo determinar las sanciones que correspondan u otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6.2.2 Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo³

6.2.2.1 Definición

Es un órgano constituido por trabajadores cuyo fin es investigar y determinar si existió hostigamiento sexual o acoso y, en su caso, emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en la Empresa.

Se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (El Comité), el cual está compuesto por cuatro (4) miembros y garantizando la paridad de género:

2 REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	2 REPRESENTANTES DE LA EMPRESA
2 representantes Titulares elegidos por votación en el marco de un proceso electoral participativo	1 representante Titular de la Oficina de RRHH
	1 representante Titular designado por la Empresa

Cada representante Titular contará con un suplente que participará en las investigaciones y deliberaciones del Comité en ausencia del Titular.

6.2.2.2 Funciones a realizar

Se encarga de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento, materializando dicha propuesta mediante un Informe Final que va dirigido a la Oficina de Recursos Humanos.

6.2.2.3 Proceso de elección

² La intervención de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento de la Ley No. 27492.

³ El CIFHST de la Empresa se ha implementado en cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo I del Título III del Reglamento de la Ley No. 27492.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	6 DE 12

El Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité corre inscrito en un documento aprobado por la Gerencia General, Vicepresidencia de Asesoría General y Jurídica y responsable del área de Recursos Humanos, el cual forma parte integrante del presente Protocolo como Anexo 2.

6.2.2.4 Respecto a la condición de miembro del Comité

Requisitos

- Ser trabajador con un año de antigüedad como mínimo.
- No encontrarse en calidad de miembro del Comité Electoral.
- No deben registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.
- No deben haber sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra las mujeres y/o los integrantes del grupo familiar.
- No tener algún antecedente laboral respecto a una situación de Hostigamiento Sexual en donde se le haya determinado responsabilidad o encontrarse en alguna investigación en curso como hostigador/a.
- No encontrarse como persona sujeta a un régimen de la Ley No. 28518 “Ley Sobre Modalidades Formativas”, sin que esto afecte que tales personas puedan participar en un eventual proceso en condición de denunciante/quejosos, testigos o investigados.

Obligaciones y deberes

- Asistir a las sesiones del Comité correspondientes a un proceso de investigación o a cualquier otra que sea convocada a razón de su cargo y participar activamente en las mismas.
- Participar en la Capacitación Especializada Anual que organice la Empresa.
- Mantener confidencialidad en las investigaciones a tratar, no dando opinión alguna a personas que no sean parte de los órganos del proceso.
- Respetar las implicancias del debido procedimiento, respetando los derechos a defensa y prueba, tanto del denunciante como del investigado.
- Cumplir los encargos que se le encarguen como para del Comité, sea en la actuación de alguna prueba, redacción de informes, capacitación de grupos de trabajo, u otras actividades.

Causales para no participar dentro de un proceso como miembro del Comité

- Cuando un miembro del Comité sea la presunta víctima o investigado, o denunciante/quejoso cederá su puesto representativo al miembro suplente.
- Un miembro del Comité, una vez que conozca de la denuncia o queja, puede solicitar al responsable del área de Recursos Humanos que se considere su inhibición del proceso, sustentando las razones que lo llevan a tomar tal decisión tales como relación familiar,

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	7 DE 12

estrecha relación laboral u otras que puedan responder a la pérdida de objetividad o conflicto grave de intereses. El responsable del área de Recursos Humanos evaluará la solidez de sus razones y, de la manera más pronta posible, le informará si es que su solicitud procede o no.

Causales de Vacancia

- La inasistencia injustificada a 3 sesiones consecutivas o alternadas durante el plazo de un año.
- Finalización del vínculo laboral o suspensión perfecta del vínculo laboral de modo temporal (mientras dure tal suspensión).
- Contar con sentencia o denuncia por violencia contra las mujeres y/o los integrantes del grupo familiar.
- Habérsele hallado responsabilidad en una situación de Hostigamiento o Acoso.
- Haber faltado a alguna obligación sustancial o encargo específico como miembro del Comité, lo que será determinado por los demás miembros del Comité.

6.3 INICIO DEL PROCEDIMIENTO⁴

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en la Empresa se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual o acoso, bajo responsabilidad.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita (utilizando el formato que se adjunta como Anexo 3), ante el área de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si fuera de modo verbal, el responsable del área de Recursos Humanos deberá levantar un acta donde se precise la queja o denuncia que sirva como base para las investigaciones.

Si la Empresa toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual o acoso, también está obligada a poner los hechos en conocimiento del área de Recursos Humanos en un plazo no mayor a un (1) día hábil de conocidos.

6.3.1 Comunicaciones a realizar

⁴ El procedimiento de investigación y sanción de la Empresa se realiza en cumplimiento de las disposiciones orientadas al sector privado, las cuales, principalmente, se detallan en el Capítulo I del Título III del Reglamento de la Ley No. 27492.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	8 DE 12

Al recepcionar la denuncia o queja, la Oficina de Recursos Humanos realiza las siguientes dos (2) comunicaciones:

- Comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida la denuncia o queja, indicando que se ha recibido la misma o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa, en caso hubiere sido necesario, respecto de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima.
- Comunicación al Comité, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia para el inicio de la investigación.

6.3.2 Medidas de Protección para la víctima⁵

Como primera acción inmediata luego de presentada la denuncia o queja, la Oficina de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, fiscal y mental o psicológica que tenga, siendo que el informe que se emita como resultado será incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza.

Asimismo, dentro de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia, la Empresa dictará medidas de protección a la presunta víctima, pudiendo ser otorgadas de oficio o a solicitud de parte, ejecutándose de manera inmediata.

Las medidas de protección son aplicables para la presunta víctima y, de ser necesario, para los testigos, pudiendo ser las siguientes:

- Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- Rotación o cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

Finalmente, he de considerar que las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la decisión del procedimiento, sin perjuicio de que las medidas de protección pueden ser sustituidas o ampliadas, atendiendo a las circunstancias de cada caso, con la debida

⁵ Las medidas de protección que realice la Empresa a favor de la presunta víctima se realizarán cumpliendo lo dispuesto tanto en el Capítulo II del Título II "Procedimiento General" como en el Capítulo I del Título III "Procedimiento en el Sector Privado" del Reglamento de la Ley No. 27492.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	9 DE 12

justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para los involucrados.

6.4 INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS POR PARTE DEL COMITÉ⁶

La investigación que desarrolle el Comité no debe superar los 15 días calendarios desde que se le traslada la denuncia o queja.

6.4.1 Recopilación de Información y Pruebas

Durante los primeros días de la investigación, tanto la o el denunciante como la persona quejada/denunciada pueden presentar los medios de prueba y descargos que consideren pertinentes. El Comité tiene la obligación de abstenerse a realizar cualquier acto que impida la presentación de medios de prueba o limite el ejercicio del derecho de defensa.

6.4.2 Traslado de aviso de inicio de investigación al presunto hostigador

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. Siendo que la persona investigada tiene un plazo de tres (03) días calendarios para formular sus descargos, que se contabilizaran desde la recepción del aviso de investigación que le detalla los hechos imputados.

6.4.3 Valorización interna de las pruebas y toma de decisiones

Los miembros del Comité sesionarán para realizar una valorización de todas las pruebas recopiladas en la investigación, garantizando que el desarrollo de la sesión será reservada, confidencial, imparcial, celeridad, eficaz y tomará en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

Toda sesión del Comité quedará registrada en el “Libro de Actas del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo”, en el cual se detallará el nombre de los miembros presentes, la hora y finalización de la sesión, breve descripción de los temas que se trataron, resultados de votaciones que se pudieron haber tomado, las medidas dispuestas y el Informe Final.

⁶ Las acciones de investigación que realice la Empresa cuando se presente o se sospeche de una situación de hostigamiento sexual, se realizarán cumpliendo lo dispuesto para la “Etapa de Investigación”, tanto en el Capítulo II del Título II “Procedimiento General” como en el Capítulo I del Título III “Procedimiento en el Sector Privado” del Reglamento de la Ley No. 27492.

Asimismo, todo proceso de investigación de la Empresa se manejará respetando los principios y enfoques establecidos por medio del Reglamento de la Ley No. 27492.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	10 DE 12

6.4.4 Elaboración de Informe Final del Comité⁷

En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité deberá elaborar un Informe Final que seguirá el formato del Anexo 4, en donde se detallan las conclusiones de la investigación, conteniendo la siguiente información:

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6.4.5 Traslado de Informe Final del Comité al área de Recursos Humanos

Una vez elaborado el Informe Final, el Comité se lo hará llegar a la Oficina de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil, con el objetivo de que dicho órgano proceda a revisarlo para fundamentar su decisión final.

7. PROCEDIMIENTO DE DECISIÓN⁸

7.1 Revisión del Informe Final y comunicaciones a las partes involucradas.

Una vez que el área de Recursos Humanos reciba el Informe Final del Comité, en un plazo no mayor a tres (03) días calendario, trasladará dicho informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo no mayor de tres (03) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos finales.

Vencido el plazo de tres (03) días calendario, habiendo o no presentado alegatos alguna o ambas partes, el encargado del área de Recursos Humanos emitirá el Pronunciamiento Decisión Final del caso como se detalla en los numerales inmediatos siguientes 7.2 y 7.3.

7.2 Valorización de los alegatos finales.

Habiendo recibido los alegatos finales, el área Humanos valorizará todo lo recabado en la investigación, de manera imparcial, celeridad, eficaz y tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.

⁷ El Informe Final del Comité de la Empresa cumple con los aspectos esenciales que han sido establecidos mediante el Reglamento de la Ley No. 27492.

⁸ El procedimiento de decisión que adopte la Empresa se ciñe a lo dispuesto tanto en el Capítulo II del Título II "Procedimiento General" como en el Capítulo I del Título III "Procedimiento en el Sector Privado" del Reglamento de la Ley No. 27492.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	11 DE 12

Asimismo, comunicará a la Vicepresidencia de Asesoría General y Jurídica la viabilidad de recibir el apoyo de un miembro del área legal, con el objetivo de poder absolver determinadas consultas y tener un panorama legal de las implicancias que representaría la decisión final. Asimismo, toda consulta se realizará protegiendo la identidad de las partes involucradas.

7.3 Pronunciamento de la decisión final.

Dentro de un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que se recibió el Informe Final (que incluye los tres días otorgados para alegatos finales a las partes), el área de Recursos Humanos dictará el Pronunciamento Final determinando la existencia o no del hostigamiento o acoso sexual denunciado/quejado/enterado y, de ser el caso, la sanción contra el/la hostigador/a, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Tal resolución seguirá el formato establecida en el Anexo 5.

Asimismo, tal resolución es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

Finalmente, se pone a conocimiento que, si uno de los involucrados no se encuentra conforme con la decisión final, podrá tomar las acciones judiciales que considere necesarias.

7.3.1 Implementación de acciones adicionales a razón de la decisión.⁹

La Empresa, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan. Los trabajadores quedarán obligados a cumplir las medidas que se dispongan a este respecto.

7.4 Actuación en caso de indicio de comisión de delito¹⁰

Si como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la Empresa, con conocimiento de la víctima, interpondrá una denuncia ante el Ministerio Público o la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, dentro de un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.

⁹ Las medidas adicionales para evitar un nuevo caso de hostigamiento que establezca la Empresa se realizan como una medida preventiva conforme al artículo 23 Reglamento de la Ley No. 27492.

¹⁰ La Empresa realizará tal actuación en conformidad a lo establecido en el Reglamento de la Ley No. 27492, así como de otras normas conexas o posteriores.

	POLÍTICA INTERNA	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-003
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek Mining SAC	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	12 DE 12

8. ANEXOS

Anexo 1: Diagrama del Procedimiento de Investigación y Decisión

Anexo 2: Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité

Anexo 3: Formato de Modelo de Queja o Denuncia

Anexo 4: Formato de Informe Final del Comité

Anexo 5: Formato de Pronunciamiento de la Decisión Final

Anexo 6: Temario de capacitaciones para el personal de la organización

Anexo 7: Temario de capacitación especializada para el personal de Recursos Humanos y miembros del Comité.



ANEXO 1 Diagrama del Procedimiento de Investigación y Decisión	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
	PAGINA:	ANEXO 1
Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek		



PROCESO DE ACTUACIÓN DE BCM ANTE DENUNCIAS O QUEJAS SOBRE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

ETAPA DE DECISIÓN
(Art. 20, 21, 22 y 29.6 del Reglamento)
EMISION DE RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR RRHH

RRHH debe emitir una decisión en un plazo no mayor a 10 días calendarios de recibido el informe. Dicha decisión contendrá la declaración de responsabilidad o no y, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual en el trabajo.

Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 6 días hábiles siguientes a su emisión.

Dentro del plazo de los 10 días calendarios, RRHH debió de trasladar 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. Asimismo, se recalca que la renuncia no significa la conclusión del procedimiento.

De tomarse conocimiento de la comisión de un delito vinculado al acto de hostigamiento sexual o acoso, se deberá denunciar ante la PNP y/o Ministerio Público y/o Institución Competente, con conocimiento de la presunta víctima.

ETAPA DE INVESTIGACIÓN
(Art. 19 y 29.5 del Reglamento)
INFORME DEL COMITÉ

Entrega en 1 día hábil

En un plazo no mayor a 15 días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité elaborará un informe.

El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- a) Descripción de los hechos.
- b) Valoración de medios probatorios.
- c) Propuesta de sanción o de archiviamiento debidamente motivada.
- d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

El/la quejado/a o denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo razonable que se ha establecido en la política interna de **BCM**.

ETAPA DE INVESTIGACIÓN
(Art. 29.3 y 29.4 del Reglamento)
REALIZACIÓN DE COMUNICACIONES

Entrega en 1 día hábil

En un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, RRHH corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación.

BCM tendrá un plazo no mayor a 6 días hábiles para comunicar al Ministerio de Trabajo que ha recibido una queja o denuncia, o que ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, y le informa, de haber sido el caso, de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima y, solo de haber sido necesario, al testigo.

MEDIDA DE PROTECCIÓN
(Art. 18 y 29.2 del Reglamento)

Momento en donde RRHH recibe la queja o denuncia o bien conoce un hecho

En un plazo no mayor a 3 días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia, en los casos que pudiera requerirse, RRHH brindará las medidas de protección para proteger a la presunta víctima y, de ser necesario, a los testigos.

Las medidas pueden ser 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 presunta 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 presunta víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la presunta víctima.
- e) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima.

Las medidas de protección podrán mantenerse vigentes hasta que se emita la decisión que pone fin al procedimiento de investigación.

ETAPA DE INVESTIGACIÓN
(Art. 29.1 del Reglamento)
INICIO DE PROCEDIMIENTO

Se inicia de parte, a pedido de la presunta víctima o de un tercero, o de oficio cuando **BCM** conozca de hechos que presuntamente constituyen un caso de hostigamiento sexual.

La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita ante RRHH.

RRHH, en un plazo no mayor a 1 día hábil, pone a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica y psicológica o la deriva a un servicio público o privado de salud. El resultado es incorporado al procedimiento y es considerado como medio probatorio, solo si la presunta víctima lo autoriza (art.17 del Reglamento).

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	1 DE 10

Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo

1. **Objetivo**
El presente documento tiene por objetivo regular el procedimiento a seguir para la elección de los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de conformidad con la Ley No. 27492 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual" y su Reglamento aprobado mediante D.S. No. 014-2019-MIMP (en adelante "El Comité"), así como de sus normas conexas y la política general de la Empresa.
2. **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo (El Comité)**
 - a. **Finalidad de El Comité**
En concordancia con la normativa vigente, El Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual en el trabajo.
 - b. **Miembros de El Comité**
El Comité estará compuesto por cuatro (4) miembros Titulares: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador; debiéndose garantizar en ambos casos la paridad de género.
 - c. **Plazo de mandato.**
El plazo del mandato de los miembros de El Comité es de dos años. Si por algún motivo no se realizará la elección, demorará o anulará los miembros del Comité se mantendrán en ejercicio hasta la elección y toma efectiva de los miembros del nuevo Comité electo.
 - d. **Requisitos para postular como miembro de El Comité**
 - Ser trabajador de BCM con un año de antigüedad como mínimo.
 - No encontrarse en calidad de miembro del Comité Electoral.
 - No deben registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
 - No deben haber sido sentenciados y/o denunciados por violencia contra las mujeres y/o los integrantes del grupo familiar.
 - No tener algún antecedente laboral respecto a una situación de Hostigamiento Sexual en donde se le haya determinado responsabilidad o encontrarse en alguna investigación en curso como hostigador/a.
3. **Procedimiento de conformación de miembros del Comité (titulares y suplentes)**
 - a. **Representantes del empleador**
Los representantes del empleador ante El Comité son nombrados, teniendo en cuenta la paridad de género, de la siguiente forma:
 - un/a (1) representante del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces,
 - y
 - un/a (1) representante que el empleador designe.

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	2 DE 10

b. Representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores ante el Comité son nombrados mediante elecciones simples que, preferentemente, serán llevadas a cabo juntamente con la elección de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), regulada en la Ley N°29783 y su Reglamento.

De ser así, la Junta Electoral designada para la elección de los representantes de los trabajadores del CSST también se encargará de llevar el presente proceso electoral, por lo que automáticamente se seguirá el mismo procedimiento que se haya determinado para el proceso electoral de elección de El Comité, lo cual implica:

- El plazo para la convocatoria y presentación de los candidatos,
- El cronograma del proceso electoral,
- Lugar, fecha, hora de inicio y término en que se llevará a cabo el proceso electoral,
- El mecanismo para ejercer el voto.

Si por algún motivo no pueden llevarse a cabo los dos procesos electorales de manera conjunta, se seguirá el siguiente proceso para las elecciones de los representantes de los trabajadores en el Comité:

i. Nombramiento de la "Junta electoral" para la elección de El Comité

La "Junta Electoral" estará compuesto por 2 miembros, nombrados por la Gerencia General y es la máxima autoridad durante el proceso electoral, goza de autonomía y sus fallos son inapelables.

ii. Sobre la calidad de miembro de la Junta Electoral

El cargo como miembro de la "Junta Electoral" sólo es para trabajadores de BCM, y es irrenunciable, salvo que el trabajador, en un plazo no mayor a 2 días hábiles de comunicada la designación, le haga llegar por algún medio escrito al área de Recursos Humanos su deseo de ser candidato para El Comité (y por tanto tener incompatibilidad para ser miembro de la Junta Electoral).

Asimismo, si el miembro de la "Junta Electoral" no puede participar en el proceso electoral por presentarse una situación de vacaciones, licencias, días libres o descanso médico, deberá dar aviso inmediato a la Oficina de Recursos Humanos para que se designe a un nuevo miembro que ocupará su lugar.

iii. Sobre las funciones de la "Junta Electoral"

- Organizar, convocar, dirigir y controlar el proceso electoral siguiendo los lineamientos del presente documento.
- Recepcionar las solicitudes de Inscripción de los candidatos y oficializar su inscripción, previa consulta del perfil del postulante con la Oficina de Recursos Humanos para corroborar que cumple con los requisitos.
- Elaborar el o los padrones de elecciones y las cédulas de votación que serán utilizados en el sufragio

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	3 DE 10

- Absolver las consultas y reclamos de los trabajadores relacionados al proceso de elección y resolver en última instancia, en caso sucediera, los asuntos sobre la nulidad de las elecciones.
- Vigilar, salvaguardar y realizar todas las acciones necesarias para implementar que el proceso electoral se lleve a cabo con total transparencia, de acuerdo con el procedimiento y dentro de los tiempos establecidos.
- Realizar el conteo de los votos y proclamar a los representantes titulares y suplementes elegidos, mediante la entrega de un documento que los acredite como tales.
- **NOTA ESPECIAL:** Para efectos del proceso electoral conjunto, la Junta Electoral del CSST (que también actuará como "Junta Electoral" para la elección de "El Comité") tendrá las atribuciones y funciones detalladas para su actuación como encargada del proceso electoral de representantes de El Comité.

iv. Convocatoria a elecciones de El Comité

15 días calendarios antes de la fecha programada para las elecciones se realizará la convocatoria a elecciones a través de un comunicado enviado por correo electrónico a todos los trabajadores, esta comunicación debe contener principalmente:

- El plazo para la presentación de los candidatos,
- El cronograma del proceso electoral,
- Lugar, fecha, hora de inicio y término en que se llevará a cabo el proceso electoral
- El mecanismo para ejercer el voto

v. El sufragio

La Junta Electoral previamente elaborará el padrón electoral con la información que solicitará a RRHH, este padrón electoral debe contener: nombre y apellidos, DNI y ubicación o zona de trabajo de los trabajadores aptos para votar.

Las elecciones se podrán realizar en el horario que se determine entre las 8:30 am hasta las 5:00 pm del día señalado, tiempo en donde se depositarán las cédulas de votación en las urnas correspondientes.

Sólo se contabilizarán los votos que hayan sido realizados conforme al proceso de votación y que no cuenten con vicio alguno en el llenado.

Finalizado el tiempo establecido o habiéndose cumplido con la participación de la totalidad del padrón electoral, la Junta Electoral procederá a suscribir el acta de cierre de elecciones, que incluirá los resultados de la votación.

vi. Proclamación de los representantes

Serán proclamados los dos representantes titulares de los trabajadores en El Comité, teniendo en cuenta la paridad de género:

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	4 DE 10

- el candidato hombre que haya obtenido la primera mayoría simple del total de votos válidos emitidos.
- la candidata mujer que haya obtenido la primera mayoría simple del total de votos válidos emitidos.

Serán proclamados los dos representantes suplentes de los trabajadores, teniendo en cuenta la paridad de género:

- el candidato hombre que haya obtenido la segunda mayoría simple del total de votos válidos emitidos.
- la candidata mujer que haya obtenido la segunda mayoría simple del total de votos válidos emitidos.

Mecanismo de desempate

En caso de que dos o más candidatos hayan obtenido igual votación, la Junta Electoral encargado procederá inmediatamente a realizar la elección al azahar entre tales candidatos que empataron, utilizando un medio físico o un medio electrónico web en donde el primer candidato o candidata elegida de manera aleatoria ocupará el cargo de miembro titular de El Comité. El candidato o candidata restante ocupará el cargo de miembro suplente de El Comité. Para ello, la Junta Electoral deberá contar con la presencia de los candidatos/as que empataron, siendo que en caso el candidato o candidata no se encuentre presente, lo representará su superior jerárquico como garantía de transparencia en el proceso. Si el caso fuere para designar entre dos candidatos que empataron para miembro suplente, igual se llevará a cabo la elección al azahar y el que salga quedará como suplente, y el otro candidato quedará fuera del Comité.

NOTA ESPECIAL: Para efectos del proceso electoral conjunto, la Junta Electoral del CSST utilizará el presente mecanismo de desempate para definir la elección de los miembros de El Comité.

vii. Nulidad del proceso

El proceso podrá ser declarado nulo sólo por la Junta Electoral y en los siguientes casos:

- En caso de verificarse la existencia de cualquier irregularidad grave e insubsanable durante el proceso electoral
- En este supuesto, el Comité Electoral encargado realizará la convocatoria de un nuevo proceso electoral en un plazo no mayor a 15 días calendarios, sin perjuicio que, de ser necesario, El Comité saliente seguirá ocupando sus funciones.

4. Inscripción de candidatos

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	5 DE 10

Durante el plazo establecido, los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos pueden inscribirse como candidatos formalmente mediante una carta (anexo 1) dirigida tanto a la Junta Electoral que corresponda como a la oficina de RRHH, además de firmar la Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos (anexo 2).

Asimismo, se puede proponer la inscripción de un compañero como candidato formalmente mediante una carta (anexo 3) dirigida a la Junta Electoral y a la oficina de RRHH. En este supuesto, para formalizar la candidatura, la oficina de RRHH, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, informará al trabajador nominado mediante un correo electrónico corporativo o por otro medio que considere conveniente la nominación realizada. Ante ello, el trabajador nominado tendrá que dar una respuesta de aceptación o negación dentro de un plazo no mayor a dos (2) días hábiles de haber sido notificado. De tener una respuesta de aceptación, el trabajador nominado presentará tanto a la Junta Electoral como a la oficina de RRHH una carta de aceptación de participación (anexo 4), acompañada de la declaración jurada correspondiente (anexo 2). De no emitir respuesta alguna dentro del plazo establecido, se entenderá como denegada la intención de participar como candidato.

Terminado el plazo de presentación de los candidatos, la Junta Electoral procederá a inscribir y publicar la lista de los candidatos, enviándoles a todos los trabajadores mediante un correo electrónico.

Los candidatos podrán ser tachados mediante un documento escrito y documentado que se presente a la Junta Electoral, quien resolverá en el plazo más breve posible y su decisión no podrá ser materia de impugnación.

Resuelto las tachas presentadas a la Junta Electoral publicará la lista definitiva de los candidatos hábiles, por orden alfabético, asignándole un número de sufragio.

5. Sobre la participación de los trabajadores en el proceso electoral

Todos los trabajadores tienen el derecho de participar durante el proceso sea como candidatos y/o electores. Asimismo, el resultado del proceso electoral es de obligatorio reconocimiento para todos los trabajadores de BCM, incluyendo a aquellos trabajadores que por alguna razón no acudieron a votar.

De darse una situación en donde un trabajador de BCM se encuentre en su descanso vacacional, horas o días libres o cuente con licencia por maternidad o paternidad, y, a pesar de ello, desee participar en el proceso electoral, podrá hacerlo bajo su propio costo y responsabilidad, firmando una declaración de

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	6 DE 10

que su ingreso al centro laboral se da exclusivamente para participar en el proceso electoral (anexo 5).

Finalmente, todas aquellas personas que se encuentren dentro del régimen de la Ley N° 28518 "Ley Sobre Modalidades Formativas" no podrán participar en el presente proceso electoral (ni como candidatos ni como electores) al no ostentar una condición de trabajadores, sin que esto afecte sus derechos su condición de sujetos activos o pasivos frente a una denuncia o queja que sea llevada ante El Comité.

6. Sobre la designación de miembros titulares y suplentes de El Comité.

Al día siguiente hábil de la proclamación de los resultados electoral, la Junta Electoral entregará las credenciales firmadas a los representantes titulares y suplentes que han sido elegidos.

Tales representantes, se someten a lo establecido en la Política de BCM y en los documentos que se implementen relacionada a la misma, en donde se detallan sus funciones, deberes y causales de vacancia a su cargo.


Elsiario Álmiro Antunez de Mayolo Ramis
 Gerente General
BEAR CREEK MINING SAC

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	7 DE 10

Anexo 1: Modelo de Carta Presentando la Candidatura para ser Representante de los Trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo

Xxxxx, xx de xxxxx de 20xx

Señores
Miembros del Comité Electoral
Presente. -

Asunto: Candidato para representante de los trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo para el período xxxxxxxxxxxxxxxx

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner mi candidatura xxxxxxxxxxxxxxxx, para representante en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo para el período xxxxxxxxxxxxxxxx.

Manifiesto que la candidatura cumple con los requisitos a que hace referencia la comunicación de convocatoria que enviaron.

Por tal motivo, adjunto la Declaración Jurada Simple de cumplir con los requisitos establecidos tanto por la normativa vigente como los propuestos por la empresa.

Sin otro particular, valga la ocasión para expresarles los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Nombre:

DNI:

(Candidato que se postula)

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	8 DE 10

Anexo 2: Modelo de Declaración Jurada

Yo, xxxxxxxxxxxxxxxx, identificado con DNI N° 09681288, domiciliado en xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, declaro bajo juramento que:

1. Soy trabajador de BCM con más de un año de antigüedad.
2. No tengo antecedentes policiales, penales y judiciales.
3. No he sido sentenciado ni denunciado por violencia contra la mujer y/o los integrantes de mi grupo familiar.
4. No tengo algún antecedente laboral respecto a una situación de Hostigamiento Sexual en donde se me haya determinado responsabilidad o me encuentro en alguna investigación en curso como hostigador/a.

Ratifico la veracidad de lo declarado, sometiéndome, de no ser así, a las correspondientes acciones administrativas y disciplinarias de la empresa.

Xxxxxx, xx de xxxxx de 20xx

	Huella Digital
Firma	
Nombre:	
DNI:	

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	9 DE 10

Anexo 3: Modelo de Carta Proponiendo la Candidatura para ser Representante de los Trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo

Xxxxx, xx de xxxxx de 20xx

Señores
 Miembros del Comité Electoral
 Presente. -

Asunto: Propuesta de Candidato para representante de los trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo para el período xxxxxxxxxxxxxx

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner la candidatura de xxxxxxxxxxxxxx, para representante en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo para el período xxxxxxxxxxxxxx.

Manifiesto que, a mi consideración, la persona a quien propongo cumple con los requisitos a que hace referencia la comunicación de convocatoria que enviaron, además de considerarlo/considerarla un buen elemento representativo de los trabajadores.

Sin otro particular, valga la ocasión para expresarles los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Nombre:

DNI:

(persona que postula al candidato)

	ANEXO 2	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité aprobado el 20 de setiembre de 2019	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 2

	ANEXO 1	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-001
	Procedimiento para la Elección de Miembros del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo	REVISION:	13 SETIEMBRE 2019
		APROBADO:	20 SETIEMBRE 2019
		PAGINA:	10 DE 10

Anexo 4: Modelo de Carta de Aceptación de la Candidatura Propuesta por un Compañero Laboral para ser Representante de los Trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo

Xxxxx, xx de xxxxx de 20xx

Señores
Miembros del Comité Electoral
Presente. -

Asunto: Aceptación de Invitación para participar como Candidato para ser representante de los trabajadores en el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo para el período xxxxxxxxxxxxxxxx

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de aceptar la invitación para ser candidato en las elecciones del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo para el período xxxxxxxxxxxxxxxx, la cual se me hizo llegar gracias a la propuesta realizada por

Manifiesto que la candidatura cumple con los requisitos a que hace referencia la comunicación de convocatoria que enviaron.

Por tal motivo, adjunto la Declaración Jurada Simple de cumplir con los requisitos establecidos tanto por la normativa vigente como los propuestos por la empresa.

Sin otro particular, valga la ocasión para expresarles los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Nombre:

DNI:

(Candidato que se postula)

	ANEXO 3	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Formato de Modelo de Queja o Denuncia	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 3

	FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA CONTRA SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
	<i>El presente documento se presenta ante la Oficina de Recursos Humanos de Bear Creek Mining S.A.C</i>

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuya relación de trabajo conmigo es la de _____.

I. Descripción de los hechos

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Medios de prueba

Para acreditar lo señalado previamente, adjunto y ofrezco los siguientes medios probatorios (*):

a) [Medio de prueba 1]

b) [Medio de prueba 2]

	ANEXO 3	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Formato de Modelo de Queja o Denuncia	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 3

c) [Medio de prueba 3]

() La parte interesada tiene la libertad de presentar los medios probatorios que considere necesarios, tales como Testimonio de parte, documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, informes psicológicos, entre otros.*

() En caso de presentar testigos:** Solicito en virtud de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas de protección:

En aplicación los artículos 18 y 29.2 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, solicito que se me otorgue la(s) siguiente(s) medida(s) de protección:

- a)
- b)
- c)

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

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

	ANEXO 4	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 4

	Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual <i>El presente informe será presentado por el CIFHST ante la Oficina de Recursos Humanos de Bear Creek Mining S.A.C</i>
---	--

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

I. Descripción de los hechos denunciados

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

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. 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

	ANEXO 4	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Formato de informe del Comité Frente al Hostigamiento Sexual	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 4

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

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

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

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

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como 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 o no se ha producido una situación de hostigamiento sexual

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

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

(Nombre del miembro del CIFIHST)

	ANEXO 5 Formato de Decisión Final	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 5

	Formato de Decisión Final adoptada por Bear Creek Mining S.A.C
---	---

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

I. Descripción de los hechos denunciados

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

Descripción de los hechos denunciados por la víctima, un/a tercero/a o la institución empleadora. 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.

	ANEXO 5 Formato de Decisión Final	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 5

III. Descripción y valoración de los medios de prueba

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

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

IV. Sobre el Informe del Comité

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, esta institución ha arribado a las siguientes conclusiones:

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

	ANEXO 5 Formato de Decisión Final	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 5

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

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

FIRMA DEL JEFE DE RECURSOS HUMANOS

	ANEXO 6	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Temario de capacitaciones para el personal de la organización	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek	APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 6

Como parte de las medidas de prevención de hostigamiento sexual establecidas mediante el Reglamento de la Ley No. 27942, la Empresa establece el temario de la capacitación que recibirá todo trabajador al inicio de la relación laboral, la cual se puede realizar de manera individual o grupal.

Tema	Metodología	Objetivo
Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo	Participativa	Involucrar al trabajador a partir de su propio acercamiento con el tema y compartir la definición actual de qué se tiene sobre el hostigamiento sexual y reflexionar al respecto.
Ejemplos, manifestaciones y casos de situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.	Exposición y/o conversación	Lograr que el trabajador pueda aplicar prácticamente la definición aprendida del hostigamiento sexual a situaciones simuladas, haciendo énfasis en los puntos más problemáticos del mismo.
Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias	Participativa	Sensibilizar al trabajador sobre las consecuencias nocivas del hostigamiento sexual en las víctimas, en el ambiente laboral y para las propias instituciones empleadoras.
¿Qué hacer ante el hostigamiento sexual?: mecanismos de actuación frente a este problema	Exposición y/o conversación	Exponer al trabajador las distintas herramientas con las que cuentan las víctimas o terceros para actuar frente al hostigamiento sexual.
Sección de preguntas	Diálogo y/o preguntas - respuesta	Resolver las dudas que pueden haber surgido durante la exposición anterior. En el caso de haber consultas sobre casos particulares a resolver, se recomienda trasladarlas hacia el final de la capacitación, a modo de consulta personal.
Reflexión final	Discurso	Invitar al trabajador a reflexionar sobre los códigos sociales y los roles a través de los cuales construimos las relaciones laborales, para luego incidir en la importancia de la empatía en todos los vínculos de trabajo y el fomento de una convivencia armoniosa.

	ANEXO 7	CODIGO:	PIFHS-BCM-RRHH-005
	Temario de capacitaciones para el personal del área de Recursos Humanos y al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual	REVISION:	11 OCTUBRE 2019
		APROBADO:	18 OCTUBRE 2019
		PAGINA:	ANEXO 7
	Protocolo Interno de Prevención e Intervención Frente al Hostigamiento o Acoso Sexual de Bear Creek		

Como parte de las medidas de prevención de hostigamiento sexual establecidas mediante el Reglamento de la Ley No. 27942, la Empresa establece el temario de la capacitación anual que recibirán los miembros del área de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, la cual se realizará de manera grupal.

Tema	Metodología	Objetivo
Métodos de investigación de casos de violencia y tratamiento adecuado de víctimas	Participativa	Orientar a los asistentes sobre las formas en las que se puede recoger información sobre casos de violencia, sin afectar o revictimizar a las personas involucradas.
Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942	Exposición y/o conversación	Exponer a los asistentes sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y aplicación de los enfoques del Reglamento de la Ley N° 27942, con énfasis en el enfoque de género.
Revisión y valoración de medios de prueba, aplicada a casos de hostigamiento sexual laboral	Participativa	Lograr que los asistentes cuenten con herramientas suficientes para revisar y valorar medios de prueba, teniendo en cuenta que se trata de casos especiales de hostigamiento sexual (donde las pruebas puede que sean escasas y el testimonio tenga un valor trascendental).
Redacción de informes o resoluciones motivadas	Participativa	Brindar a los asistentes herramientas para motivar las resoluciones en los casos de hostigamiento sexual.
Reflexión final	Discurso	Invitar a los asistentes a comprender la importancia de un tratamiento adecuado de los casos de violencia, teniendo en cuenta la importancia de combatir este problema dentro de las instituciones.