



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DEL GRUPO SOUTHERN PEAKS MINING



En SPM se ha establecido como objetivos de la organización brindar sus servicios con adecuados estándares de seguridad y eficiencia, a fin de ser competitivos. Por tanto, considera que su capital más importante son sus colaboradores.

En ese sentido, es prioridad de SPM mantener, prevenir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual laboral, así como mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de dichas conductas.

1. Objetivo

La presente política tiene como objetivo prevenir, evitar y sancionar las acciones que puedan ser consideradas hostigamiento, chantaje o agresión sexual, producidas en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación, así como también aquellas que se presenten entre personas con prescindencia de jerarquía, grado, cargo, función, nivel remunerativo, entre otras categorías o niveles al interior de SPM

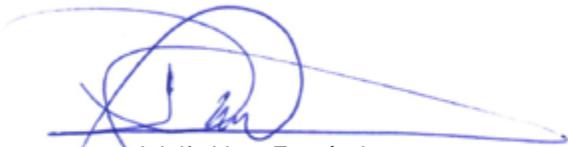
2. Alcance

La presente política es aplicable a todos los trabajadores de SPM, así como del personal sujeto a cualquiera de las modalidades formativas reguladas por la Ley. De la misma forma, es aplicable a todos los trabajadores de empresas de intermediación y tercerización que presten servicios para SPM, así como para los prestadores de servicios sujetos a una relación civil, sin que ello signifique el reconocimiento de una relación laboral directa entre SPM y estos. Asimismo, resulta aplicable al titular, asociados, directores, accionistas y socios de SPM.

3. Declaración de Compromisos

- En SPM tenemos claro que la prevención y sanción en materia de hostigamiento sexual es responsabilidad de todos.
- Del mismo modo, son prioridades para SPM el identificar, evaluar y controlar conductas que puedan representar manifestaciones de hostigamiento sexual.
- SPM promueve el respeto por la persona y su dignidad, propiciando el derecho a laborar en un ambiente sano y seguro, preservando su salud física y mental, así como su desarrollo y desempeño profesional.
- En circunstancias en las que se tome conocimiento de la comisión de actos que pudieran ser considerados como de hostigamiento sexual, SPM interviene de forma inmediata y oportuna, brindando medidas de protección adecuada, respetando el principio de confidencialidad, el debido procedimiento, celeridad, informalismo, no revictimización e impulso de oficio.
- A efectos de la presente política, constituyen manifestaciones del hostigamiento sexual las siguientes:
 - Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
 - 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 anteriormente.
- En ese sentido, SPM se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:
 - Realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención, garantizando el respeto del derecho a la intimidad de los encuestados y entrevistados.
 - Tomar las medidas idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, garantizando la seguridad a los denunciantes
 - Crear un Comité ad-hoc, encargado de investigar y proponer recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.
 - Capacitar al inicio de la relación laboral o formativa sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en SPM.
 - Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
 - Informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, SPM pondrá a disposición formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.
 - Establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja o denuncia en caso sea víctima de hostigamiento sexual.
 - Investigar, proponer y dictar las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
 - Cuando durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, SPM pondrá a conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.



Adolfo Vera Fernández
Gerente General

LIMA, 20 enero 2022