

## **I. OBJETIVO**

La presente Política tiene como objetivo establecer las medidas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en **ENGIE ENERGÍA PERÚ S.A.** (en adelante, la “Empresa”) y regular el procedimiento para la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

La Empresa busca promover un ambiente laboral saludable y por ello está comprometida a fomentar y establecer medidas para prevenir, investigar y sancionar cualquier acto de hostigamiento sexual del que pudieran ser víctimas sus trabajadores y, en general, todas las personas bajo el ámbito de aplicación de la presente Política.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las disposiciones de la presente Política resultan aplicables a todos los trabajadores de la Empresa. Asimismo, según su relación contractual con la Empresa, la presente Política será también aplicable a personas bajo modalidades formativas laborales, personal de empresas de tercerización de servicios o intermediación laboral destacados en los centros de trabajo de la Empresa, y personas bajo otras modalidades contractuales que prestan servicios en los centros de trabajo de la Empresa.

## **III. NORMATIVA APLICABLE**

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, “LPCI”).
- Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la “Ley”).
- Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley No. 27942 (en adelante, el “Reglamento”)
- Ley No. 30364 “*Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar*”.
- Reglamento de la Ley No. 30364, Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP.
- Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Empresa.

## **IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- **Denuncia / Queja:** Presentada por la persona (hombre / mujer) que se considera víctima de un acto de hostigamiento sexual, con la finalidad que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan. Puede ser verbal o escrita.
- **Denunciante / Quejoso:** Persona (hombre o mujer) que presenta la denuncia / queja al considerarse víctima de un acto de hostigamiento sexual.
- **Denunciado / Quejado:** Persona (hombre o mujer) contra la que se presenta una denuncia de hostigamiento sexual.
- **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la cual se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima o puede afectar su situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. No es necesario que se acredite el rechazo expreso de la víctima ni la reiterancia en la conducta. Asimismo, se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona

hostigada y la hostigadora, o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada formativa o de trabajo, o si esto ocurre o no en los lugares o ambientes formativos o de trabajo.

- **Hostigador/a:** Persona (hombre o mujer) que incurre en uno o más actos de hostigamiento sexual contra otra persona, cuya responsabilidad ha sido determinada luego del procedimiento de investigación correspondiente.
- **Hostigado/a:** Persona (hombre o mujer) víctima de uno o más actos de hostigamiento sexual, debidamente comprobado luego del procedimiento de investigación correspondiente.
- **Relación de Autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia
- **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.
- **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a otra, aun cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

## **V. PRINCIPIOS**

La presente Política se rige por los siguientes principios generales:

- a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
- b) **Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades de cualquier naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- c) **Principio de igualdad y no discriminación por razones de género:** Se debe garantizar la igualdad entre las personas, independiente de su sexo o género.
- d) **Principio de respeto de la integridad personal:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas.
- e) **Principio de intervención inmediata y oportuna:** Toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual debe intervenir en forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas.
- f) **Principio de confidencialidad:** La información contenida en los procedimientos de investigación de hostigamiento sexual tiene carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones legalmente establecidas.
- g) **Principio del debido procedimiento:** Los/as participantes en los procedimientos de investigación del hostigamiento sexual, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer argumentos, ofrecer y producir pruebas, obtener una decisión motivada y fundada en un plazo razonable, y todos aquellos atributos derivados de su contenido esencial.
- h) **Principio de impulso de oficio:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos, así como la obtención de pruebas, que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos y la resolución del procedimiento.
- i) **Principio de informalismo:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben interpretar las normas contenidas en la legislación aplicable de forma más favorable a la admisión y decisión final de la queja o denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las quejoso/as o denunciantes y quejados/as o denunciados/as, por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento.

- j) **Principio de celeridad:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben ajustar su actuación de tal modo que se eviten actuaciones procesales que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- k) **Principio de interés superior del niño, niña y adolescente:** Todas las personas involucradas en la investigación y sanción del hostigamiento sexual deben priorizar el interés superior de las niñas, niños y adolescentes, en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente.
- l) **Principio de no re victimización:** Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea re victimizada, exponiéndola a situaciones tales como la declaración reiterativa de los hechos, careos o cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.

## **VI. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia configurada a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada por la persona contra la cual se dirige. Puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la víctima o puede afectar su situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, no siendo necesarias dichas consecuencias para su configuración. No es necesario que se acredite el rechazo expreso de la víctima ni la reiterancia en la conducta. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario.

El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora, si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si éste ocurre o no en el lugar de trabajo. Asimismo, el hostigamiento sexual se puede manifestar a través de cualquier conducta que encaje dentro de la definición indicada, así como en las siguientes manifestaciones de hostigamiento sexual previstas en la ley:

- a) Promesa implícita o explícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exija explícita o implícitamente una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la víctima.
- c) 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.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

La presente enumeración es solamente referencial, pudiendo existir otras prácticas posibles de ser categorizadas como de hostigamiento o acoso sexual, siempre que encajen con la definición de hostigamiento sexual.

## **VII. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La Empresa es responsable de mantener en el centro de labores condiciones de respeto entre sus trabajadores, y para ello cumple con lo siguiente:

- a) Realiza una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, formativa, contractual u otra relación de autoridad o dependencia sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa, y una capacitación anual especializada para el área de Recursos

Humanos, el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción.

- b) Realiza evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que sucedan (a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora).
- c) Difunde periódicamente la información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables.
- d) Difunde de manera pública y visible los canales de atención de quejas o denuncias, colocar a disposición los formatos para presentar la queja y la información básica del procedimiento.
- e) Adopta 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.
- f) Cuenta con un Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual compuesto por representantes de los trabajadores y representantes del empleador en la misma proporción y paridad de género. El Comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.
- g) Informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre las denuncias de hostigamiento sexual, las medidas de protección aplicadas y el resultado de las investigaciones efectuadas.

### **VIII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

A continuación, se detallan los órganos que intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, sus responsabilidades y el detalle del procedimiento.

#### **8.1. Órganos que intervienen en el procedimiento**

##### **a) Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el “Comité”):**

El Comité es el encargado de desarrollar la investigación y emite recomendaciones de sanción y otras medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento. Los acuerdos del Comité se adoptan por mayoría simple. El voto dirimente corresponde al representante de la Gerencia de Recursos Humanos. Asimismo, el Comité tiene como finalidad garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

##### **b) Recursos Humanos:**

Es el encargado de:

- Recibir la denuncia/queja, correr traslado de esta al Comité (plazo de un día hábil) y al / a la denunciado (a) y adopta las medidas de protección correspondientes (plazo de tres días hábiles de interpuesta).
- Poner a disposición del denunciante los servicios de salud física o psicológica (plazo de un día hábil siguiente de recibida la queja).
- Comunicar al Ministerio de Trabajo sobre la denuncia recibida, o que ha iniciado de oficio una investigación sobre tal materia, así como de las medidas de protección aplicadas (plazo de seis días hábiles de recibida la queja).
- Al término de la investigación del Comité, emite la decisión sobre si la existencia o no de actos de hostigamiento sexual y, de ser el caso, impone la sanción disciplinaria y las medidas complementarias correspondientes para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- Comunica al Ministerio de Trabajo la decisión sobre la denuncia (plazo de 6 días hábiles siguientes a la emisión de la resolución final).

#### **8.2. Canales de denuncia / queja**

Las denuncias o quejas internas de hostigamiento sexual se realizarán de forma verbal o escrita ante la Gerencia de Recursos Humanos, la que difunde y pone a disposición del público los formatos para su presentación.

### **8.3. Procedimiento**

El procedimiento que se detalla a continuación puede iniciarse a partir de la denuncia de cualquier trabajador(a) de la Empresa que considere ser objeto de hostigamiento sexual, o de un tercero, o de oficio, cuando la Empresa conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

El procedimiento tiene por finalidad determinar si se ha configurado un acto de hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando en todo momento la protección de la víctima y una investigación reservada, confidencial y eficaz.

**1.** El trabajador que se sienta afectado por acto de hostigamiento sexual, o un tercero que tome conocimiento de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá interponer una queja de forma verbal o por escrito ante la Gerencia de Recursos Humanos, adjuntando, de ser el caso, los medios probatorios que considere convenientes. Si la Empresa toma conocimiento, por cualquier medio, de hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, deberá también iniciar el procedimiento de investigación de hostigamiento sexual de oficio.

En la queja se deberá señalar el nombre del denunciado, su cargo función e incluir una narración de los hechos (indicando fechas, lugares, entre otros). Asimismo, el(la) denunciante podrá presentar las pruebas que considere pertinentes para sustentar su queja, por ejemplo: solicitar declaraciones de testigos, documentos públicos o privados, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, mensajes mediante redes sociales, fotografías, capturas de pantalla, informes médicos, entre otros.

Cabe precisar que, en aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde al/ a la denunciante del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada. Sin perjuicio de ello, en aplicación de las pautas previstas en artículo 12.1. del Reglamento de la Ley No. 30364, en la valoración de las pruebas presentadas por el/la denunciante debe tomarse en cuenta la posibilidad de que su sola declaración sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia en caso no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones, valorándose en cada caso concreto la ausencia de incredibilidad subjetiva, verosimilitud del testimonio y persistencia en la incriminación.

**2.** Una vez que la Gerencia de Recursos Humanos reciba la queja, corre traslado al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación y al / a la denunciado (a), en un plazo no mayor a 1 día hábil desde la presentación de la denuncia. Asimismo, la Gerencia de Recursos Humanos pone a disposición de la/el denunciante los canales de atención médica y psicológica en un plazo no mayor a un (1) día hábil desde recibida la denuncia. Como resultado de esta atención, se emite un informe que es incorporado al procedimiento como medio probatorio sólo si la víctima lo autoriza.

**3.** La Gerencia de Recursos Humanos, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles desde la denuncia, dictará y ejecutará las medidas de protección que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, tales como las siguientes:

- Rotación del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del presunto hostigador. Esta suspensión califica como una suspensión imperfecta, si se determina la existencia de hostigamiento sexual, se podrá descontar la remuneración otorgada durante el período de suspensión
- Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.

- Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima, para lo cual se deberá efectuar una solicitud al órgano competente.
  - Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.
4. La Empresa comunicará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.
5. En un plazo no mayor a quince (15) días calendario de recibida la queja, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual emitirá un Informe que contendrá, como, mínimo lo siguiente:
- a) Descripción de los hechos.
  - b) Valoración de medios probatorios.
  - c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
  - d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Dentro del plazo previsto para la investigación, el Comité correrá traslado de la denuncia y sus medios probatorios, de ser el caso, al / a la denunciado(a) y le otorgará un plazo de tres (3) días calendario para formular sus descargos y presentar los medios probatorios que considere convenientes. Recibidos los descargos, el Comité trasladará los mismos a / a la denunciante para que manifieste lo que considere conveniente sobre los mismos dentro del plazo previsto para la investigación.

Asimismo, en el marco de la investigación, el Comité podrá llevar a cabo las actuaciones que considere convenientes para obtener las pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos. En tal sentido, el Comité podrá reunirse con el / la denunciante, el / la denunciado (a) y posibles testigos a fin de recabar sus manifestaciones sobre lo ocurrido, requerir el soporte de medios correspondientes (grabaciones de cámaras de seguridad, audio, entre otros) a otras áreas de la Empresa, así como, a entidades externas en casos de denuncias de actos de hostigamiento sexual fuera del centro de trabajo, entre otros medios que considere necesarios.

Las pruebas pueden ser presentadas hasta antes de que concluya la investigación por el Comité, las mismas que deben ser debidamente evaluadas junto con todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

6. Al final de la investigación y luego de emitido el informe, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual remite el informe correspondiente a la Gerencia de Recursos Humanos en un plazo máximo de un (1) día hábil.

Recibido el informe, la Gerencia de Recursos Humanos emitirá una Resolución mediante la cual determinará la configuración o no del hostigamiento sexual. En caso determine que se ha configurado el hostigamiento sexual, impondrá las sanciones disciplinarias que correspondan y determinará otras medidas aplicables para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. La Gerencia de Recursos Humanos tiene un plazo máximo de diez (10) días calendario desde que recibe el informe del Comité para emitir su decisión. Dentro de dicho plazo, la Gerencia de Recursos Humanos trasladará el informe del Comité al / a la denunciado(a) y al / a la denunciante para que en un plazo de tres (3) días calendario presenten sus alegatos, de considerarlo pertinente.

La decisión de la Gerencia de Recursos Humanos es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

7. La renuncia, cese o término de la relación laboral del / de la denunciante o el / la denunciado (a) no impide continuar con el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual hasta su término y, de ser el caso, de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente.
8. Cuando como resultado del procedimiento se adviertan indicios de comisión de delitos, se pondrá en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la víctima.

#### **8.4. Sanciones aplicables**

En caso de haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual propondrá en su Informe la sanción disciplinaria que considere pertinente para el hostigador, dependiendo de la gravedad de los hechos, y recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Las medidas aplicables pueden ser amonestación escrita, suspensión o despido. A fin de determinar la gravedad de la conducta y la medida disciplinaria aplicable, el Comité deberá meritar los hechos de acuerdo con criterios de razonabilidad, objetividad, proporcionalidad y no arbitrariedad considerando el número de incidentes y la intensidad de cada uno de ellos, sin que sea determinante la reiteración para la configuración de la falta.

El encargado de aplicar la medida disciplinaria es el Vicepresidente de la división a la que pertenece el trabajador a ser sancionado y Recursos Humanos.

#### **8.5. Consideraciones adicionales**

- Al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, deben emplearse los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del (de la) denunciante de hostigamiento sexual, sus cualidades, trayectoria laboral, nivel de carrera, o situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos aun cuando tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.
- A lo largo del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se respeta el debido procedimiento de ambas partes, tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima.
- La valoración de los medios probatorios no puede exponer a la víctima a situaciones de revictimización (careos, cuestionamientos a su conducta, confrontaciones con testigos, etc.).
- Toda actuación del procedimiento debe ser documentada por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.
- Cualquier infidencia de los colaboradores que participen en la recepción, investigación o evaluación de la queja interpuesta, consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada por el área de Recursos Humanos con las medidas disciplinarias que correspondan.
- Si la denuncia o queja fuera contra el Gerente de Compensaciones y Relaciones Laborales o Vice Presidente de Recursos Humanos, esta deberá interponerse ante el Gerente General o el Oficial de Ética. En estos casos, el presunto hostigador debe abstenerse de participar en la investigación.

#### **8.6. Falsa queja**

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo.

Por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, la Empresa puede resolver justificadamente el contrato de trabajo del / de la denunciante.

Asimismo, si la Empresa, al término de la investigación, determina que la queja fue interpuesta de forma abusiva o que ánimo de perjudicar al denunciado, podrá aplicar las medidas disciplinarias que considere convenientes.

### **IX. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FREnte AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros titulares: dos (2) representantes de los(as) trabajadores(as) y dos (2) representantes del(de la) empleador(a). Cada uno de los miembros titulares tendrá un(a) suplente y, tanto respecto a los miembros titulares como suplentes, se garantizará la paridad de género.

#### **9.1. Requisitos**

Para ser miembro del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual se requiere:

- a. Ser trabajador de la Empresa.
- b. Tener 18 años, como mínimo.
- c. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- d. No haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- e. De preferencia, contar con capacitaciones en temas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

#### **9.2. Procedimiento de elección**

La Empresa se encuentra a cargo de todos los aspectos relacionados a la organización de las elecciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y promueve la participación de todos los trabajadores en estas elecciones.

Los(as) representantes del empleador son nombrados directamente por la Empresa de la siguiente forma: un(a) (1) representante de la Gerencia de Recursos Humanos y un(a) (1) representante que el empleador designe. Los miembros suplentes serán elegidos de la misma manera en la que se elige a los titulares.

En caso de empate el Comité Electoral se encargará de determinar, por mayoría simple, el orden entre los candidatos empadados. Si no hubiera acuerdo por parte del Comité Electoral, se designará al trabajador que tenga más experiencia como miembro del Comité de Intervención, y -de tener ambos la misma experiencia- la elección se realizará mediante sorteo. Al término del proceso, se elaborará el acta con los resultados, la cual será firmada por el comité electoral y los miembros elegidos (titulares y suplentes).

#### **9.3. Mandato del Comité**

El mandato de los miembros del Comité tiene una vigencia de máximo 2 años.

#### **9.4. Vacancia**

El cargo como miembro del Comité queda vacante por alguna de las siguientes causales:

- Fallecimiento.
- Vencimiento del plazo del mandato de elección.
- Renuncia como trabajador de la Empresa.
- Renuncia como integrante del Comité.
- Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo.
- Incumplimiento de sus obligaciones en el Comité, verificada por la mayoría calificada del Comité o de los presentes en la sesión.
- Haber cometido faltas relacionadas a hostigamiento sexual, previa votación por mayoría simple del propio Comité.
- Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral y/o impida un adecuado ejercicio del papel de representante y miembro del Comité, a evaluación y aprobación del propio Comité.

Los cargos de los representantes de los trabajadores y de la Empresa que pudieran quedar vacantes en el Comité, deben ser cubiertos de inmediato por el suplente o los suplentes correspondientes, hasta que se complete el período.

Los puestos restantes de los miembros representantes de los trabajadores serán asumidos por orden de mérito (cantidad de votos válidos) según el resultado del último proceso de elección. En caso ello no fuera posible, se llevarán a cabo elecciones adelantadas para cubrir los puestos vacantes, en la forma prevista en los artículos precedentes.

Para cubrir los puestos vacantes de los miembros representantes de la Empresa, será por designación del empleador.

### **X. SITUACIONES ESPECIALES**

1. Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma. Asimismo, el presunto trabajador hostigado tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual.
2. Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si la Empresa o el área competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por las alternativas señaladas anteriormente.
3. Cuando el presunto hostigador labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de la Empresa, la denuncia se formula ante este, y en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación a través del Comité, el cual emite el informe de investigación y se pronuncia sobre las medidas de protección. Cuando el informe final del Comité incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios, para que actué conforme la ley y el reglamento.



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ENGIE ENERGÍA PERÚ S.A.**

4. Cuando la presunta víctima de hostigamiento sexual labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador forme parte de la Empresa, se interpone la queja o denuncia ante este, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes. La Empresa llevará a cabo el procedimiento de investigación de acuerdo con lo previsto en la presente política, garantizando que la presunta víctima pueda denunciar los actos de hostigamiento.
5. Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación de servicios, y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio que prestan a la Empresa, la presunta víctima puede interponer la denuncia ante la empresa de tercerización o intermediación de servicios o ante la Empresa. En este último caso, la Empresa trasladará la queja o denuncia a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida. El procedimiento de investigación y sanción está a cargo de la empresa de tercerización o intermediación de servicios, sin perjuicio de la coordinación correspondiente con la Empresa. El procedimiento de investigación no implica el reconocimiento del vínculo laboral del/de la quejado/a o denunciado/a, o del/de la quejoso/a o denunciante con la Empresa.
6. Cuando el hostigamiento sexual se produce en una relación de sujeción que no está regulada por el derecho laboral, tales como locación de servicios, modalidades formativas, programas de capacitación, entre otros, la investigación será llevada a cabo conforme al procedimiento previsto en el punto 8.3.

Para ello, la Gerencia de Recursos Humanos recibe la denuncia y dicta las medidas de protección necesarias. Asimismo, se conforma un Comité integrado por dos (2) representantes de la Gerencia de Recursos Humanos y uno (1) del área donde se presta el servicio o se desarrolla la modalidad formativa para la evaluación de los hechos denunciados. Concluida la investigación, propone al área correspondiente las sanciones y medidas necesarias para evitar posteriores actos de hostigamiento.

### **XI. REVISIÓN DE POLÍTICA**

La Empresa tiene la facultad de revisar periódicamente la presente Política. Cualquier modificación o sustitución de la Política será comunicada a los trabajadores y a quienes resulte aplicable.

### **XII. VIGENCIA**

La presente Política empezará a regir a partir del día de su publicación y entrega a los trabajadores.