1. PROPÓSITO

Establecer las medidas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, así como el procedimiento para la prevención, investigación y sanción de posibles actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz y rápida, que permita sancionar al hostigador u hostigadora y proteger al hostigado u hostigada, cumpliendo con el debido proceso.

La presente política de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual (la "Política") ha sido elaborada en cumplimiento con las disposiciones de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (la "Ley") y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP (el "Reglamento").

2. AMBITO Y APLICACIÓN

Kallpa Generación S.A. ("Kallpa") está obligada a implementar y cumplir todas las políticas y directrices vigentes. Asimismo, se requiere que los contratistas de Kallpa mantengan el mismo espíritu e intención de dichas políticas y directrices, homologando las disposiciones que les correspondan de acuerdo con la naturaleza de su contrato.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de Kallpa, incluyendo -sin limitarse- a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección y de confianza y a quienes cuenten con convenios de prácticas preprofesionales, convenios de prácticas profesionales y demás convenios de formación laboral juvenil y contratos de aprendizaje con Kallpa (modalidades formativas) en vigencia, así como a sus directores y accionistas. Asimismo, se aplica a aquellas personas que prestan servicios en cualquier sede de Kallpa a través de cualquier modalidad, y a quienes se encuentren de visita en cualquier sede de Kallpa, dentro de lo establecido por la Legislación Aplicable y sin que ello suponga una interferencia en la autonomía empresarial de empresas contratistas.

3. MARCO LEGAL

- La Ley.
- El Reglamento.
- Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público, aprobada por Resolución Ministerial No. 223-2019-TR (la "Guía").
- El reglamento interno de trabajo de Kalllpa (el "Reglamento de Trabajo").
- El Código de Conducta de Inkia Energy (el "Código de Ética"), grupo empresarial al que pertenece Kallpa.

En adelante, la Ley; el Reglamento; la Guía; el Reglamento de Trabajo; y, el Código de Ética serán denominados, de manera conjunta, el "Marco Legal".

4. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Falsa Queja	Aquella Queja o Demanda de Hostigamiento Sexual declarada infundada por resolución firme y en la que quede acreditada la mala fe del Quejoso/Demandante.
Hostigado/a	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, jerarquía u orientación sexual, que es víctima de Hostigamiento Sexual.
Hostigador/a	Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género, jerarquía u orientación sexual, que realiza uno o más actos de Hostigamiento Sexual.
Hostigamiento Sexual	Forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar negativamente su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. No se requiere acreditar el rechazo de la víctima ni la reiteración de la conducta del Hostigador/a.
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.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Queja o Denuncia	Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a Kallpa, hechos que presuntamente constituyen actos de Hostigamiento Sexual, con el objeto de que se realicen las acciones de investigación y sanción que correspondan.
Quejado/a o Denunciado/a	Persona contra la que se presenta la Queja o Denuncia por Hostigamiento Sexual.
Quejoso/a o Denunciante	Persona que presenta la Queja o Denuncia por Hostigamiento Sexual.
Revictimización	Proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido a Hostigado (a) por parte los miembros del Comité de Intervención o cualquier otros persona que intervenga en el proceso de investigación correspondiente.

5. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La presente Política se rige por los siguientes principios generales:

a) **Principio de dignidad y defensa de la persona:** Las autoridades y 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 laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente saludable y armonioso, 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, independientemente de su sexo o género, identitdad de género u orientación sexual.
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, que pudieran corresponder, así como las medidas de protección de las víctimas, en caso de Quejas o Denuncias.
f) **Principio de confidencialidad**: La información contenida en los procedimientos de investigación de Hostigamiento Sexual y a la identidad de las personas afectadas tienen carácter confidencial, por lo que nadie puede brindar o difundir información con el propósito de proteger su dignidad, integridad y seguridad.
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.
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 el requerimiento 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 el Marco Legal de la forma más favorable a la admisión y decisión final de la Queja o Denuncia; sin afectar los derechos e intereses de los/las Quejosos/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 que dificulten el desarrollo del procedimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
k) **Principio de no revictimización**: Las personas involucradas en el proceso de investigación deben adoptar todas las medidas necesarias en concordancia con el Marco Legal para evitar que la víctima de Hostigamiento Sexual sea revictimizada.

6. MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El Hostigamiento Sexual es una forma de violencia que se configura a través de una Conducta de Naturaleza Sexual o Conducta Sexista que se puede manifestar a través de cualquier acto que encaje dentro de la definición indicada en la sección 4 de la Política. Son ejemplos de manifestaciones de Hostigamiento Sexual, los siguientes:

a) Promesa implícita o explícita a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto de su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
b) Amenazas mediante las que se exija explícita o implícitamente una Conducta de Naturaleza Sexual o Conducta Sexista no deseada que atenta o agravia la dignidad del Hostigado/a.
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 el Hostigado/a.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por el Hostigado/a.
e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
f) Otras conductas de acuerdo al concepto de Hostigamiento Sexual, tales como mensajes con contenido sexual o sexistas, exposiciones indecentes con contenido sexual y/o ofensivos, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual o sexista, llamadas telefónicas con contenido sexual, comentarios con contenido sexual o de la vida sexual de las personas agraviadas, mostrar o enviar dibujos, grafitis, fotos, revistas o calendarios con contenido sexual u otros actos de similar naturaleza.

El Hostigamiento Sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre el Hostigado/a y el Hostigador/a, si el acto se produce durante o fuera de la jornada de trabajo o si éste ocurre o no en el lugar de trabajo.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Kallpa es responsable de mantener en el centro de labores condiciones de respeto entre sus trabajadores. Para cumplir con tal objetivo se obliga a tomar las siguientes medidas de prevención:

a) Realizar una capacitación en materia de Hostigamiento Sexual al inicio de la relación laboral, formativa 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 del Hostigamiento Sexual.
b) Realizar evaluaciones anuales para identificar situaciones de Hostigamiento Sexual y factores de riesgo de su ocurrencia a través de cuestionarios u otras herramientas tendientes a levantar información que permita identificar acciones de mejora.
c) Difundir periódicamente la información que permita identificar conductas de Hostigamiento Sexual y sanciones aplicables.
d) Difundir de manera pública y visible los canales de atención de Quejas o Denuncias.
e) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el Hostigador/a, 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) Contar 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. Dicho comité investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas de prevención.
g) Contar con un protocolo para la atención y sanción del Hostigamiento Sexual, que contenga formatos y modelos para la presentación de Quejas y Denuncias y otras disposiciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de Kallpa de acuerdo con la Ley y el Reglamento.
h) Colocar a disposición de los trabajadores y público en general los formatos para presentar la Queja o Denuncia y la información básica del procedimiento de investigación y sanción de Hostigamiento Sexual.
i) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de Hostigamiento Sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.

8. RESPONSABILIDADES

Colaboradores

- Conocer y cumplir con las disposiciones de la Política.
- Solicitar orientación a la Gerencia de Recursos Humanos, a la Gerencia Legal y de Regulación y Área de Ética y Cumplimiento cuando sea requerido.
- Reportar inquietudes y/o preocupaciones respecto de la Política.
- Denunciar cualquier acto de hostigamiento sexual del cual sean víctimas o testigos utilizando los canales correspondientes.

Gerentes y Supervisores

- Sensibilizar a los colaboradores de Kallpa sobre el contenido y cumplimiento de la Política.
- Coordinar con la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia Legal y de Regulación y el Área de Ética y Cumplimiento y solicitar su orientación para establecer procesos y prácticas que aseguren el cumplimiento de requisitos/exigencias de la Política.

Gerencia de Recursos Humanos

Es la administradora de la presente política y responsable de:

- Actualizar, modificar y ajustar su contenido cuando se requiera o lo considere necesario.
- Comunicar y difundir las actualizaciones, cambios, y cualquier otro asunto relacionado con la misma.
- Canalizar y aclarar cualquier duda o comentario de la Política.
- Brindar orientación específica sobre cada situación o caso que se presente en aplicación a la Política.

9. CONTROL Y CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de la Política es obligatorio. Todo personal de Kallpa deberá entender su rol y responsabilidad en relación con esta Política.

10. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de la Política puede acarrear la imposición de medidas disciplinarias, que de aplicarse, servirán como elemento correctivo y formador de nuestra cultura organizacional.

Las medidas disciplinarias deben ser justas, razonables y proporcionales a la falta cometida, respetando el marco legal correspondiente y las normas internas de Kallpa.