		
	POLITICA DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIA LABORAL	

1. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1°: Transportadora de Gas del Perú S.A. – TGP es la empresa responsable de la concesión, por parte del Estado, del transporte de gas natural (GN) y de líquidos de gas natural (LGN) en el Proyecto Camisea.

Artículo 2°: Cumplimos con la legislación vigente en cada una de las actividades que realiza la Organización, entre las cuales se encuentran:

- La Constitución Política del Perú y los tratados internacionales con rango constitucional sobre derechos humanos de los cuales es parte el Estado Peruano.
- La legislación peruana con especial énfasis en la prevención de delitos de corrupción, lavado de activos, terrorismo, delitos tributarios delitos aduaneros, delitos de fraude en la administración de la persona jurídica y delitos contra bienes culturales.
- Las normas internas y el estatuto social de la Organización.
- Obligaciones adquiridas por la Organización mediante acuerdos o contratos.

Artículo 3°: En TGP somos respetuosos de la dignidad y de los derechos fundamentales de todas las personas y apostamos por un entorno laboral cordial y seguro, basado en el respeto mutuo, la comunicación recíproca y oportuna, la honradez, la confianza, la solidaridad y el compromiso, haciendo prevalecer el espíritu de equipo y propiciando la unidad de nuestra organización.

En virtud de ello, mediante la presente política TGP busca capacitar, generar conciencia y prevenir conductas que puedan calificar como acoso y/o violencia laboral.

Artículo 4°: La presente Política está dirigida y es de cumplimiento obligatorio para todos los que forman parte de la organización (Directorio, Accionistas, y trabajadores de todo nivel) y se extiende a proveedores, contratistas, subcontratistas y a todo aquel que trabaje con TGP en la búsqueda de un objetivo común.

Por ello, es responsabilidad de cada uno de estos actores conocer, interiorizar, aplicar y difundir las disposiciones de esta Política, así como velar por que sus acciones se enmarquen siempre en los lineamientos que se desarrollan en ella; sin perjuicio de la observancia del sentido común y demás criterios que obedecen al actuar correcto y honesto.

En ese sentido, a medida que se eleva la posición jerárquica se requiere un mayor compromiso y liderazgo para asegurar su aplicación y cumplimiento.

2. PRINCIPIOS

Artículo 5°: La política contiene los siguientes principios:

- a. **Respeto:** Es el valor que debe regir toda relación que se desarrolla en el entorno laboral, sea dentro o fuera del centro y/o horario de trabajo, siempre que se de en el marco de este. Se rige por la conciencia de los derechos y de la dignidad que posee toda persona y se orienta a que busquemos protegerlos en toda circunstancia.
- b. **Deber de actuar:** En TGP todos tenemos el deber y el derecho de advertir cualquier



POLITICA DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIA LABORAL

Pág.
2
de
4

comentario o conducta que pueda calificar como acoso y/o violencia laboral y solicitar el cese de estas, sean en perjuicio nuestro o de otras personas.

- c. Deber de reportar: En TGP todos debemos reportar cualquier comentario o conducta que pueda calificar como acoso y/o violencia laboral.
- d. Deber de Investigar: Es deber de TGP iniciar el procedimiento de investigación correspondiente por presuntos actos de acoso y/o violencia laboral, sean estos motivados por una denuncia de parte o de terceros, o de oficio (Gestión de Personas y cualquier Gerencia)
- e. Debido procedimiento: El procedimiento de investigación sobre presuntos actos de acoso y/o violencia laboral observa los principios del debido procedimiento, lo que supone el derecho de las partes intervinientes (persona denunciante, persona denunciada o la presunta persona afectada) a la defensa, a ofrecer y producir pruebas, a una decisión motivada y derecho a la presunción de inocencia.
- f. Confidencialidad: cualquier persona que forme parte de un procedimiento de investigación por presuntos actos de acoso y/o violencia laboral (denunciante, denunciado, presunta persona afectada, y/o testigo) deberá guardar absoluta confidencialidad sobre el desarrollo de este y las materias y hechos dilucidados.
- g. Garantías para el denunciante y a la presunta víctima: El procedimiento de investigación sobre presuntos actos de acoso y/o violencia laboral brinda las garantías necesarias para resguardar los derechos de la persona denunciante y/o la presunta persona afectada). De igual manera, se realizan los esfuerzos necesarios para salvaguardar las pruebas y a los testigos que participen en este.

En lo no establecido en la presente política, regirán los principios previamente establecidos.

3. DEFINICIONES


Artículo 6°: Configuran actos de acoso y/o violencia laboral aquellos comportamientos inaceptables o amenazas de que estos ocurran, que causen o puedan causar daño físico, psicológico y/o económico en cualquier persona.

Se entiende como inaceptable o intolerable, cualquier conducta que amenace, limite, o lesione los derechos, la dignidad y/o la integridad de cualquier individuo.

Para que se configure un acto de acoso y/o violencia laboral la conducta no debe ser reiterada y no es relevante la intención de la persona que la comete.

El acoso y/o violencia laboral ocurre con independencia de la jerarquía, género, condición socioeconómica. Este puede materializarse dentro o fuera del lugar y horario de trabajo, siempre que ocurra en el marco de un contexto o antecedente laboral.

Artículo 7°: La presunta persona afectada es aquella que habría sido objeto de un acto de

		
	POLITICA DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIA LABORAL	

acoso o violencia laboral.

Artículo 8°: La persona denunciante es aquella que reporta ante la Línea Ética de TGP, puede tratarse de la misma persona afectada o un tercero.

Artículo 9°: La persona denunciada es aquella contra la que se dirigen las imputaciones sobre supuestos actos de acoso y/o hostilidad laboral.

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 10°: Se inicia por una denuncia de la presunta persona afectada o de cualquier tercero que hubiera tomado conocimiento sobre presuntos actos de acoso y/o violencia laboral.

Los canales de atención de denuncia son los siguientes [*]

- Línea telefónica gratuita: 0-800-1-8137
- Página Web: www.tgplineaetica.com
- Buzón de correo electrónico: reportes@tgplineaetica.com
- Correo Postal: Av. Víctor Andrés Belaúnde 171, San Isidro 15073. Dirigida a "EY-Línea Ética TGP"

La denuncia debe identificar con claridad a la persona denunciada, detallando los hechos materia de denuncia, contando con información suficiente que posibilite la investigación. Los formatos de denuncia pueden ser encontrados en la Página Web.

Artículo 11°: El órgano a cargo de la investigación de las denuncias es el Comité de Cumplimiento, quien, de considerarlo necesario, podrá solicitar con el soporte de terceros expertos.

Artículo 12°: Las partes y testigos serán convocadas para ofrecer su declaración testimonial y/o participar en el desarrollo de cuestionarios verbales.

Artículo 13°: El Comité de Cumplimiento trasladará los hechos denunciados a la persona denunciada luego de haber revisado la información y pruebas presentadas en la denuncia.

En caso la persona denunciante o la presuntamente afectada solicite que su identidad se mantenga en reserva, la información trasladada a la persona denunciada será anonimizada.

Artículo 14°: Las partes y testigos podrán presentar pruebas, escritos y/o descargos. El Comité de Cumplimiento informará el plazo máximo para la presentación de pruebas y actuaciones probatorias, según sea el caso, así como el plazo para la presentación de los argumentos de sustento o de defensa en cada caso.

Artículo 15°: El procedimiento de investigación tienen un plazo inicial de 15 días hábiles, los cuales podrán ser prorrogados bajo criterio del Comité de Cumplimiento con el objetivo de culminar los actos que sean necesarios para la investigación de los hechos denunciados.

	POLITICA DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIA LABORAL	<i>Pág.</i> 4 <i>de</i> 4

5. CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 16°: El procedimiento de investigación concluye con la emisión de un informe a cargo del Comité de Cumplimiento, que determinará la configuración o no de actos de acoso y/o violencia laboral. Según criterio del Comité de Cumplimiento y dependiendo de las recomendaciones que incluya, dicho informe puede ser puesto en conocimiento del Comité de Auditoría, Riesgo y Cumplimiento, donde se determinará si se acoge o no lo propuesto en el informe elaborado por el Comité de Cumplimiento.

Artículo 17°: El Comité de Cumplimiento informará sobre los resultados de la investigación tanto a la presunta persona afectada como a la persona denunciada.

Artículo 18°: Los resultados de la investigación serán trasladados a la Gerencia de Gestión de Personas para que se gestionen las medidas que sean necesarias para la prevención de futuros actos de acoso y/o violencia laboral.

Artículo 19°: En los casos en los que se determine la comisión de actos de acoso y/o violencia laboral, la Gerencia de Gestión de Personas dispondrá la implementación de las medidas de concientización, correctivas o de sanción disciplinaria o separación para la persona hallada como responsable, según corresponda. La medida a ser adoptada dependerá de la gravedad de la conducta, los antecedentes de la persona denunciada, del nivel de afectación a la persona afectada y, de ser el caso, de la potencial puesta en riesgo de la reputación corporativa de TGP.