



GENESAL **ENERGY**

Política de igualdad de oportunidades y no discriminación

Este documento establece los principios, compromisos y lineamientos que orientan la prevención de toda forma de discriminación y la promoción activa de la igualdad de oportunidades en Genesal Energy Perú S.A.C.

Aplica a todas las personas vinculadas a la organización, y refuerza nuestro compromiso con un entorno laboral justo, respetuoso, inclusivo y alineado con la normativa vigente.

ÍNDICE

1	Presentación y compromiso institucional	4
2	Objetivo y finalidad de la política	4
3	Alcance	5
4	Base normativa	6
5	Principios rectores	6
5.1	Igualdad	7
5.2	No discriminación	7
5.3	Equidad	7
5.4	Respeto por la diversidad	7
6	Definiciones clave	7
7	Conductas prohibidas y situaciones discriminatorias	8
7.1	En procesos de selección y contratación	9
7.2	En el entorno y clima laboral	9
7.3	En procesos de evaluación, formación y promoción	9
7.4	En condiciones salariales y beneficios	9
7.5	En la comunicación interna y externa	10
8	Medidas para promover la igualdad de oportunidades	10
8.1	Selección y contratación	10
8.2	Desarrollo profesional y formación	10
8.3	Condiciones laborales y retributivas	11
8.4	Ambientes inclusivos	11
9	Mecanismos de prevención y actuación frente a la discriminación	11
9.1	Prevención	11
9.2	Detección e intervención temprana	12
9.3	Atención y respuesta ante casos reportados	12
10	Responsabilidades institucionales	13
10.1	Gerencia General	13
10.2	Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	13
10.3	Todo el personal	13
11	Canales de denuncia y garantías	14
12	Seguimiento, evaluación y mejora	15

13 Vigencia y revisión de la política _____ 16

1 Presentación y compromiso institucional

En Genesal Energy Perú S.A.C. consideramos que la igualdad de oportunidades y la no discriminación no solo constituyen principios legales y constitucionales, sino también compromisos éticos fundamentales para construir una cultura organizacional sólida, respetuosa y sostenible. Como parte del Grupo Genesal Energy, compartimos la convicción de que cada persona debe ser valorada por sus capacidades, competencias y desempeño, y no por su género, edad, identidad, procedencia u otra característica personal que no guarde relación con su trabajo.

El presente documento busca consolidar nuestro compromiso institucional con un entorno laboral justo, inclusivo y libre de toda forma de discriminación directa o indirecta, promoviendo un trato equitativo en todas las etapas del vínculo laboral, desde el reclutamiento hasta la desvinculación. Esta política forma parte de nuestro sistema de gestión interna y complementa otras disposiciones vigentes, como el Código de Ética y Conducta, la Política de Prevención del Hostigamiento Sexual, la Política Salarial y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reconocemos que la igualdad no implica un trato idéntico en todos los casos, sino garantizar que cada persona tenga acceso a las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente y contribuir a los objetivos organizacionales. Por ello, entendemos que en algunos contextos será necesario adoptar medidas específicas que permitan equilibrar condiciones de partida o corregir brechas históricas.

Genesal Energy Perú S.A.C. rechaza cualquier forma de discriminación, ya sea por acción u omisión, consciente o inconsciente, directa o indirecta, ejercida contra trabajadores/as, proveedores/as, postulantes, clientes u otros terceros. En este sentido, trabajamos para prevenir, identificar y sancionar situaciones de trato desigual, exclusión injustificada o negación de derechos, de acuerdo con lo establecido en la legislación peruana y en los estándares de integridad del grupo empresarial.

Este compromiso se expresa también en nuestra decisión de establecer procedimientos claros de consulta, denuncia y actuación frente a actos discriminatorios, así como en nuestra disposición para promover procesos de capacitación, sensibilización y mejora continua. La Gerencia General, junto con el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán los encargados de velar por la implementación y aplicación efectiva de esta política, así como por el seguimiento de los compromisos institucionales en esta materia.

Con esta política, reforzamos nuestra convicción de que el respeto, la inclusión y la igualdad no son valores secundarios ni meramente declarativos, sino condiciones esenciales para el bienestar de nuestro equipo humano, la eficiencia organizacional y la proyección ética de la empresa.

2 Objetivo y finalidad de la política

El objetivo de la presente política es establecer los principios, medidas y responsabilidades que orientan el compromiso de Genesal Energy Perú S.A.C. con la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de toda forma de discriminación en el ámbito laboral.

Esta política busca garantizar que todas las personas vinculadas a la organización —sin distinción de género, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacionalidad, religión, discapacidad, condición económica u otra característica personal— tengan acceso a un entorno de trabajo justo, respetuoso, equitativo y seguro, donde puedan desarrollarse profesionalmente en condiciones de igualdad.

De manera específica, esta política tiene como finalidad:

- ⊗ Establecer criterios claros para prevenir y eliminar prácticas discriminatorias en los procesos de selección, contratación, promoción, formación, compensación y cualquier otro aspecto del vínculo laboral.
- ⊗ Promover una cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad, la inclusión y la equidad de trato.
- ⊗ Fortalecer los canales de comunicación, sensibilización y denuncia frente a actos o situaciones de discriminación.
- ⊗ Cumplir con la normativa legal vigente en el Perú en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.
- ⊗ Contribuir a la mejora continua del clima laboral, la cohesión del equipo y el posicionamiento ético de la empresa frente a sus trabajadores, clientes y sociedad en general.

La presente política se integra de forma complementaria a las demás normas internas de la empresa, y debe ser aplicada de manera transversal en todos los procesos y niveles jerárquicos de Genesal Energy Perú S.A.C.

3 Alcance

La presente política es de aplicación obligatoria para todas las personas que forman parte de Genesal Energy Perú S.A.C., sin distinción de nivel jerárquico, modalidad de contratación ni antigüedad. Abarca las siguientes categorías:

- ⊗ Personal con vínculo laboral directo (administrativo, técnico, operativo o de supervisión);
- ⊗ Personal bajo régimen de prácticas, pasantías o formación laboral;
- ⊗ Consultores y prestadores de servicios contratados de forma externa;
- ⊗ Proveedores, contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en representación de la empresa;
- ⊗ Cualquier otra persona natural o jurídica que actúe en nombre de Genesal Energy Perú S.A.C. o que tenga una relación funcional o contractual con la organización.

Esta política se aplica a todas las fases del vínculo laboral y de servicios, incluyendo el reclutamiento, la contratación, la inducción, la formación, la evaluación del desempeño, la promoción, la compensación, la desvinculación, así como a las interacciones cotidianas dentro y fuera del centro de trabajo.

Asimismo, su cumplimiento es exigible tanto en las instalaciones de la empresa como en cualquier otro espacio físico o virtual donde se desarrollen actividades relacionadas con su operación, incluidos desplazamientos, servicios en obra o instalaciones de clientes, eventos institucionales, comunicaciones digitales o espacios compartidos.

4 Base normativa

La presente política se sustenta en la normativa nacional e internacional que reconoce, promueve y protege el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. En particular, se fundamenta en los siguientes instrumentos:

- ✧ Constitución Política del Perú, artículos 2, 23 y 26, que garantizan la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo digno y la no discriminación por motivo alguno.
- ✧ Ley N.° 26772, que prohíbe actos de discriminación en el acceso al empleo y en el centro de trabajo.
- ✧ Ley N.° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- ✧ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N.° 003-97-TR.
- ✧ Ley N.° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ✧ Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento aprobado por D.S. N.° 014-2019-MIMP.
- ✧ Ley N.° 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor, en lo referido a prácticas no discriminatorias en el ámbito de los servicios.
- ✧ Ley N.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, en relación con el respeto a la información sensible vinculada a características personales.
- ✧ Normas complementarias emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y otros organismos competentes.

Genesal Energy Perú S.A.C. se compromete a revisar y actualizar esta política en caso de modificaciones normativas o nuevas disposiciones vinculantes emitidas por la autoridad laboral u otros entes regulatorios.

5 Principios rectores

La Política de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de Genesal Energy Perú S.A.C. se fundamenta en un conjunto de principios que orientan su aplicación práctica y su integración transversal en la cultura organizacional. Estos principios no solo tienen un valor normativo, sino que constituyen una guía ética y operativa para todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Su cumplimiento es esencial para construir un entorno de trabajo justo, seguro y respetuoso, donde todas las personas tengan acceso real a las mismas oportunidades, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a ser excluidas o tratadas de forma desigual, y se sientan valoradas en su individualidad.

Cada uno de estos principios se refleja en nuestras decisiones diarias, desde la selección de personal y la asignación de tareas, hasta las formas de comunicación, los liderazgos internos y la resolución de conflictos. Por ello, su comprensión y práctica constituyen una responsabilidad compartida por toda la organización.

A continuación, se describen los principios que guían la presente política y que deben inspirar las acciones, actitudes y procedimientos institucionales frente a la diversidad, la equidad y la inclusión:

5.1 Igualdad

Todas las personas que forman parte de Genesal Energy Perú S.A.C. tienen derecho a recibir un trato equitativo, sin distinción de género, edad, raza, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, nacionalidad, estado civil, condición económica o cualquier otra característica personal no vinculada a sus competencias o desempeño laboral.

El principio de igualdad implica garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo, formación, promoción y condiciones laborales, removiendo barreras que limiten o excluyan injustificadamente la participación plena de cualquier persona.

5.2 No discriminación

Este principio prohíbe cualquier conducta, acto, omisión o disposición que genere un trato desigual, injustificado o excluyente hacia una persona por motivos personales, sociales o culturales. La discriminación puede manifestarse de manera directa (expresa y evidente) o indirecta (a través de normas o prácticas aparentemente neutras que producen efectos negativos sobre determinados grupos).

En Genesal Energy Perú S.A.C. no se tolera ninguna forma de discriminación en el lugar de trabajo, en los procesos de selección, evaluación, remuneración, promoción o cualquier otra actividad laboral o de servicios.

5.3 Equidad

La equidad complementa el principio de igualdad, reconociendo que no todas las personas parten de las mismas condiciones. Por ello, pueden requerirse medidas diferenciadas, proporcionales y justificadas para asegurar el acceso real a las oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos.

La empresa promoverá acciones de equidad que permitan equilibrar oportunidades, especialmente en contextos donde existan brechas históricas o condiciones particulares que dificulten el trato justo.

5.4 Respeto por la diversidad

La diversidad es un valor que enriquece el entorno laboral. Implica reconocer, valorar y respetar las diferencias individuales y colectivas de quienes conforman la organización, promoviendo un ambiente de convivencia donde predominen el respeto mutuo, la tolerancia y la apertura al diálogo.

En Genesal Energy Perú S.A.C. se fomenta un ambiente inclusivo, donde las distintas perspectivas, experiencias y trayectorias personales son acogidas con respeto y utilizadas como fortaleza institucional.

6 Definiciones clave

Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones, alineadas con la normativa peruana y las buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación:

- ⊗ **Ambiente inclusivo:** Espacio de trabajo donde se promueve la participación plena de todas las personas, garantizando el respeto, la seguridad psicológica y la valoración de las diferencias, sin tolerancia a ningún tipo de exclusión.
- ⊗ **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos personales como sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, religión, discapacidad, condición económica, entre otros, que tenga por objeto o efecto impedir o dificultar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales en condiciones de igualdad.
 - **Discriminación directa:** Se presenta cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable, por razones prohibidas por la ley, como el género, la discapacidad o la orientación sexual.
 - **Discriminación indirecta:** Se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, produce un efecto desproporcionado o desfavorable para personas pertenecientes a determinados grupos, sin una justificación objetiva y razonable.
- ⊗ **Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales entre personas, incluyendo su origen, cultura, orientación sexual, edad, capacidades, religión u otras dimensiones humanas que enriquecen el entorno de trabajo.
- ⊗ **Equidad:** Medida que reconoce las diferencias individuales o estructurales para otorgar un trato justo, mediante acciones diferenciadas que permitan alcanzar una igualdad real de oportunidades.
- ⊗ **Igualdad de oportunidad:** Principio que garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso, desarrollo, promoción y permanencia en el empleo, sin distinción ni exclusión por motivos ajenos a sus méritos, capacidades o desempeño.
- ⊗ **Lenguaje inclusivo:** Uso de expresiones verbales y escritas que eviten sesgos sexistas o discriminatorios, y que reflejen el respeto por la identidad y la diversidad de las personas.

7 Conductas prohibidas y situaciones discriminatorias

En Genesal Energy Perú S.A.C. está terminantemente prohibido incurrir en actos de discriminación, directa o indirecta, contra cualquier persona con la que se mantenga una relación laboral, contractual, formativa o de servicios. La empresa rechaza todo comportamiento que limite, impida, excluya o desacredite injustificadamente a una persona en función de condiciones personales no relacionadas con su desempeño, competencias o méritos.

Estas conductas, además de vulnerar derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y la legislación laboral peruana, afectan el clima organizacional, la equidad interna y la reputación institucional de la empresa. Por ello, su prevención, detección y sanción constituyen una prioridad transversal.

A continuación, se detallan ejemplos —no exhaustivos— de situaciones que constituyen infracciones a la presente política. La existencia de una sola de estas situaciones justifica la intervención de la empresa a través de los canales establecidos para su atención, investigación y, de ser el caso, sanción.

Todas las personas que prestan servicios en Genesal Energy Perú S.A.C. están obligadas a prevenir este tipo de conductas, rechazar su normalización y reportar cualquier situación que vulnere el principio de igualdad y no discriminación.

7.1 En procesos de selección y contratación

- ⊗ Excluir o descalificar a postulantes en función de su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, condición de discapacidad, religión, apariencia física u otra condición personal no relacionada con el perfil del puesto.
- ⊗ Formular preguntas durante entrevistas que se refieran a planes familiares, estado civil, situación conyugal, número de hijos/as o creencias religiosas.
- ⊗ Solicitar documentación médica o información privada no permitida por ley ni justificada para el puesto (como test de embarazo, VIH u otros).
- ⊗ Reproducir estereotipos de género al momento de asignar responsabilidades, restringiendo el acceso a ciertos puestos a personas por su sexo o apariencia.

7.2 En el entorno y clima laboral

- ⊗ Emplear lenguaje ofensivo, apodos, chistes o comentarios humillantes relacionados con la edad, la raza, la orientación sexual, la discapacidad, la religión o cualquier otro rasgo personal.
- ⊗ Ridiculizar o desacreditar ideas, acentos, costumbres o estilos culturales distintos al propio.
- ⊗ Rechazar la participación de ciertas personas en actividades grupales, espacios comunes o iniciativas internas debido a su identidad o condición.
- ⊗ Someter a una persona a aislamiento deliberado, indiferencia institucional o trato hostil por prejuicio o estigmatización.
- ⊗ Reproducir roles de género estereotipados en la asignación de tareas (“los hombres hacen fuerza, las mujeres atienden clientes”, etc.).

7.3 En procesos de evaluación, formación y promoción

- ⊗ Negar el acceso a programas de capacitación o a oportunidades de ascenso con base en percepciones personales no relacionadas con el desempeño.
- ⊗ Evaluar con sesgo a trabajadores que no encajan con “el perfil tradicional” o con los estilos dominantes en la organización.
- ⊗ Limitar el crecimiento profesional de una persona por su edad, maternidad/paternidad, discapacidad o situación familiar.
- ⊗ Utilizar criterios informales, subjetivos o no comunicados para decidir promociones, sin justificación técnica ni trazabilidad.

7.4 En condiciones salariales y beneficios

- ⊗ Otorgar remuneraciones distintas por funciones equivalentes, sin base objetiva y razonable.
- ⊗ Excluir a ciertas personas de bonos, incentivos, horarios flexibles u otros beneficios debido a factores personales.
- ⊗ Establecer condiciones más exigentes de asistencia, puntualidad o control a personas pertenecientes a ciertos grupos, sin justificación.

- ✎ Utilizar como criterio de exclusión para ciertos beneficios el estado civil, la edad o la apariencia física.

7.5 En la comunicación interna y externa

- ✎ Difundir mensajes, correos o publicaciones con lenguaje sexista, ofensivo o discriminatorio.
- ✎ Usar imágenes, símbolos o frases que refuercen estereotipos de género, raza o edad en materiales institucionales.
- ✎ Invisibilizar o subrepresentar de forma sistemática a ciertos grupos (por ejemplo, mujeres en cargos técnicos, personas mayores, personas con discapacidad, etc.) en las comunicaciones corporativas.

8 Medidas para promover la igualdad de oportunidades

Genesal Energy Perú S.A.C. promueve de forma activa la igualdad de oportunidades en todas las etapas del vínculo laboral, así como en sus relaciones comerciales y de servicios. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan garantizar un entorno libre de discriminación y con condiciones justas para el desarrollo profesional y personal de todas las personas.

Las siguientes medidas forman parte de la política institucional y deben aplicarse transversalmente en los procesos de gestión humana, operaciones y cultura organizacional:

8.1 Selección y contratación

- ✎ Aplicar procesos de selección basados exclusivamente en criterios objetivos como competencias, experiencia y adecuación al perfil del puesto.
- ✎ Redactar convocatorias inclusivas, libres de sesgos de género, edad, apariencia o condición personal.
- ✎ Eliminar preguntas o requerimientos que puedan vulnerar el derecho a la igualdad o generar exclusión (p. ej. estado civil, número de hijos, nacionalidad si no es requisito legal, etc.).
- ✎ Promover la participación de perfiles diversos, especialmente en puestos ocupados históricamente por un solo grupo (por ejemplo, mujeres en roles técnicos u hombres en tareas administrativas).

8.2 Desarrollo profesional y formación

- ✎ Garantizar el acceso igualitario a programas de capacitación, entrenamiento, certificación o formación interna, sin distinción por condición personal.
- ✎ Incluir temas de igualdad de género, diversidad e inclusión en las actividades de sensibilización y cultura organizacional.
- ✎ Fomentar el liderazgo inclusivo y el desarrollo de habilidades para la gestión de equipos diversos.
- ✎ Asegurar que los procesos de evaluación de desempeño sean claros, trazables y basados en criterios objetivos.

8.3 Condiciones laborales y retributivas

- ⊗ Garantizar que personas con funciones y responsabilidades equivalentes reciban compensaciones justas y sin brechas discriminatorias.
- ⊗ Brindar igualdad de acceso a beneficios laborales, horarios flexibles, permisos o medidas de conciliación, sin distinción indebida.
- ⊗ Ajustar razonablemente las condiciones de trabajo cuando sea necesario por razones de discapacidad o salud, conforme a ley.
- ⊗ Velar por el respeto de derechos laborales para todos los trabajadores, sin importar su nacionalidad, situación migratoria regular o condición económica.

8.4 Ambientes inclusivos

- ⊗ Promover un clima organizacional basado en el respeto mutuo, la colaboración y el reconocimiento de la diversidad como valor.
- ⊗ Incorporar lenguaje inclusivo y representaciones diversas en la comunicación institucional.
- ⊗ Atender de forma proactiva cualquier señal de exclusión, acoso o discriminación, sea individual o estructural.
- ⊗ Incentivar la participación equitativa de todos los trabajadores en reuniones, decisiones y espacios de desarrollo.

9 Mecanismos de prevención y actuación frente a la discriminación

Genesal Energy Perú S.A.C. adopta un enfoque preventivo y correctivo frente a cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. Esto implica no solo actuar cuando ocurre una infracción, sino también implementar medidas permanentes para evitar que se produzcan situaciones de exclusión, desigualdad o trato injusto.

Los mecanismos establecidos a continuación están alineados con el Código de Ética y Conducta, la Política de Hostigamiento Sexual, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con las disposiciones legales vigentes en el Perú.

9.1 Prevención

La prevención es el primer eslabón en la construcción de un entorno laboral justo. En ese sentido, se adoptan un conjunto de medidas permanentes orientadas a sensibilizar, formar y estructurar procesos libres de sesgos o prácticas excluyentes. Estas medidas incluyen:

- ⊗ Capacitación continua sobre temas de igualdad de oportunidades, prevención de la discriminación, sesgos inconscientes y lenguaje inclusivo, adaptadas a las distintas áreas y responsabilidades.
- ⊗ Evaluación y mejora de los procesos internos (selección, contratación, promoción, evaluación de desempeño, compensación), para asegurar que se basen en criterios objetivos, trazables y transparentes.
- ⊗ Revisión de documentos y comunicaciones institucionales (invitaciones, reglamentos, correos, publicaciones) para garantizar que sean inclusivos y respetuosos de la diversidad.

- ✎ Incorporación progresiva del enfoque de igualdad en la cultura organizacional, mediante actividades de sensibilización, diálogo abierto y liderazgo ético por parte de la jefatura.
- ✎ Identificación temprana de prácticas discriminatorias normalizadas, como bromas ofensivas, lenguaje sexista o exclusión informal de ciertos trabajadores de espacios comunes o decisiones.

9.2 Detección e intervención temprana

La empresa promueve un entorno donde los trabajadores y trabajadoras puedan expresar preocupaciones o situaciones irregulares sin temor. Para ello:

- ✎ Se fomenta una cultura de escucha activa, donde las percepciones de trato desigual o discriminatorio puedan expresarse sin necesidad de que exista una denuncia formal.
- ✎ Los canales de comunicación con el Supervisor de SST y la Gerencia General están abiertos para consultas informales o confidenciales, sin que ello implique automáticamente un proceso disciplinario.
- ✎ Se faculta al Supervisor de SST para realizar observaciones preventivas y recomendaciones correctivas cuando identifique riesgos de discriminación estructural (por ejemplo, desigualdad de trato en tareas u oportunidades de participación).
- ✎ La empresa podrá llevar a cabo acciones correctivas tempranas, como cambios de dinámica en equipos, aclaraciones públicas, ajustes de criterios operativos o conversaciones de orientación, incluso si no se inicia un proceso sancionador.

9.3 Atención y respuesta ante casos reportados

Cuando se reporta una situación discriminatoria, la empresa actúa con diligencia, imparcialidad y respeto por los derechos de todas las partes. El procedimiento incluye:

- ✎ Recepción del reporte a través de canales internos, ya sea ante el Supervisor de SST, la Gerencia General o, si lo requiere el caso, el Departamento de RRHH de la matriz en España. Las denuncias pueden ser verbales o escritas.
- ✎ Registro confidencial de la queja, garantizando la privacidad de la persona denunciante y de los hechos narrados.
- ✎ Evaluación preliminar del caso, para determinar si amerita investigación formal, orientación correctiva o derivación a otro procedimiento.
- ✎ Investigación objetiva, de ser el caso, respetando el debido procedimiento, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa, y evitando todo acto de revictimización.
- ✎ Aplicación de medidas de protección inmediatas, si hay riesgo de afectación física, psicológica o laboral a la persona denunciante o testigos.
- ✎ Adopción de medidas correctivas o disciplinarias en caso de confirmarse una conducta discriminatoria, según lo establecido en el Código de Ética y las políticas internas.
- ✎ Toda actuación que derive en una medida correctiva deberá documentarse a través del formato institucional **F CE-GEP Plantilla Informe de Evaluación Ética y Recomendación de Medida Correctiva**, el cual será firmado por el responsable del informe y conservado en el archivo interno con carácter reservado.

10 Responsabilidades institucionales

La implementación y el cumplimiento de esta política requieren la participación activa y el compromiso de toda la organización. Cada actor tiene un rol definido en la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación.

10.1 Gerencia General

La Gerencia General es la instancia máxima responsable de velar por el cumplimiento de esta política y de garantizar que los principios de igualdad y no discriminación estén incorporados de manera efectiva en todos los procesos organizacionales. Sus funciones específicas incluyen:

- ✧ Aprobar y actualizar la política, asegurando su alineamiento con la normativa nacional y las políticas del grupo empresarial.
- ✧ Proveer los recursos necesarios (humanos, técnicos, económicos) para su implementación efectiva.
- ✧ Impulsar una cultura organizacional inclusiva, desde el ejemplo y el liderazgo ético.
- ✧ Supervisar la aplicación de medidas correctivas o disciplinarias ante conductas discriminatorias.
- ✧ Comunicar oportunamente cualquier modificación de esta política a todo el personal.

10.2 Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

En Genesal Energy Perú S.A.C., el Supervisor de SST cumple un rol transversal en materia de integridad organizacional, salud laboral y prevención de riesgos psicosociales. En relación con esta política, sus funciones son:

- ✧ Actuar como primer canal de recepción de consultas o reportes sobre situaciones de discriminación o trato desigual.
- ✧ Llevar un registro confidencial de los casos reportados y canalizarlos a la Gerencia General cuando corresponda.
- ✧ Participar en la evaluación de casos, en coordinación con la Gerencia General, velando por la imparcialidad y la no revictimización.
- ✧ Emitir observaciones o recomendaciones preventivas ante riesgos de discriminación estructural o informal.
- ✧ Proponer acciones de sensibilización o formación sobre igualdad y diversidad.
- ✧ Elaborar informes utilizando el formato **F CE-GEP** cuando se requiera formalizar una intervención o medida correctiva.

10.3 Todo el personal

Todas las personas que trabajan en Genesal Energy Perú S.A.C., sin excepción, tienen la responsabilidad de contribuir activamente a un entorno laboral respetuoso, justo y libre de discriminación. Esto implica:

- ✧ Cumplir con los principios establecidos en esta política y en el Código de Ética.
- ✧ Tratar a compañeros, clientes, proveedores y cualquier persona relacionada con la empresa con respeto y sin prejuicios.
- ✧ Abstenerse de realizar actos, comentarios o decisiones que puedan generar exclusión, trato desigual o vulneración de derechos.

- ⊗ Reportar, a través de los canales correspondientes, cualquier situación que pudiera constituir una forma de discriminación.
- ⊗ Participar en las actividades de capacitación o sensibilización convocadas por la empresa.
- ⊗ Promover un clima de respeto mutuo y valorar la diversidad como una fortaleza.

11 Canales de denuncia y garantías

Genesal Energy Perú S.A.C. pone a disposición de todo su personal, así como de cualquier persona vinculada a su operación (proveedores, consultores, terceros), canales institucionales para reportar, de manera segura y confidencial, cualquier acto, omisión o situación que contravenga lo dispuesto en esta **Política de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación**. Esta disposición busca no solo garantizar una atención oportuna ante hechos concretos, sino también fomentar una cultura organizacional donde el diálogo, la escucha activa y la protección de los derechos sean prácticas habituales y cotidianas.

Las personas que perciban haber sido víctimas de discriminación, o que hayan presenciado o tenido conocimiento de alguna situación que implique trato desigual, exclusión, marginación o denegación de oportunidades por motivos personales ajenos al desempeño o a los méritos laborales, tienen derecho a comunicarlo a través de los siguientes medios:

- ⊗ Comunicación directa con el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien está facultado para recibir, orientar y canalizar las denuncias o consultas relacionadas con situaciones de trato discriminatorio o desigual.
- ⊗ Comunicación verbal o escrita dirigida a la Gerencia General, especialmente en los casos que se consideren delicados, complejos o que ameriten tratamiento directo por la alta dirección.
- ⊗ En caso se considere que las instancias locales no ofrecen las condiciones necesarias de independencia, objetividad o confidencialidad, se podrá acudir al Departamento de Recursos Humanos de la matriz en España, como canal alternativo.

La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, según lo que la persona denunciante considere más adecuado. Además, podrá ser anónima, siempre que contenga información suficiente que permita iniciar un análisis o intervención. No es obligatorio presentar pruebas en la primera comunicación, aunque todo elemento que pueda contribuir a esclarecer los hechos será valorado con seriedad y responsabilidad.

La empresa pone énfasis en promover la confianza en estos mecanismos, asegurando que ninguna persona sufrirá consecuencias negativas por ejercer su derecho a reportar situaciones injustas, ni siquiera en los casos en que, tras una investigación, no se logre confirmar la infracción denunciada. En este sentido, la buena fe y la voluntad de contribuir a un entorno respetuoso son plenamente valoradas por la organización.

Genesal Energy Perú S.A.C. garantiza que toda denuncia será tratada con:

- ⊗ Confidencialidad absoluta: Se resguardará la identidad de la persona denunciante, así como de todas aquellas involucradas en la investigación, evitando cualquier forma de exposición indebida.

- ⊗ Celeridad: Los casos serán atendidos con prontitud, sin dilaciones innecesarias, priorizando siempre el bienestar de las personas afectadas y el esclarecimiento oportuno de los hechos.
- ⊗ Imparcialidad: Se evaluarán los casos con objetividad, sin prejuicios ni favoritismos, asegurando la independencia de quienes intervengan en el análisis o la toma de decisiones.
- ⊗ Debido procedimiento: Se garantizará el respeto a los derechos de todas las partes, otorgando oportunidad de defensa, presentación de pruebas y acceso a una decisión motivada.
- ⊗ No revictimización: Se evitará que la persona denunciante sea expuesta a cuestionamientos sobre su vida privada, careos, reiteración innecesaria de testimonios o cualquier práctica que refuerce su afectación emocional.
- ⊗ Prohibición de represalias: Ninguna persona podrá ser sancionada, marginada, amenazada o perjudicada por haber presentado una denuncia, haber sido testigo o haber colaborado con el proceso.
- ⊗ Seguimiento efectivo: La empresa dará seguimiento hasta el cierre del caso, aplicando medidas preventivas, correctivas o disciplinarias cuando corresponda, y dejando constancia documental en los archivos internos.

Cualquier acción o comportamiento que busque amedrentar, silenciar o perjudicar a una persona por haber denunciado un hecho de discriminación será considerado una falta grave y sancionado conforme a lo establecido en el Código de Ética, las políticas internas y el marco legal aplicable.

La empresa promueve, además, que estas denuncias no se limiten únicamente a hechos consumados. Se alienta a todas las personas a utilizar los canales institucionales también para comunicar situaciones de riesgo, dinámicas repetitivas o condiciones estructurales que puedan derivar en prácticas discriminatorias, incluso si aún no se ha materializado un daño. De esta manera, se fortalece un enfoque preventivo y se refuerza la cultura de respeto, inclusión y participación activa.

Genesal Energy Perú S.A.C. reafirma su compromiso con la construcción de un espacio laboral justo, donde todas las personas puedan ejercer sus derechos con libertad, sin temor y con la seguridad de que serán escuchadas y protegidas.

12 Seguimiento, evaluación y mejora

La empresa asume que la promoción de la igualdad de oportunidades y la erradicación de toda forma de discriminación requieren de un enfoque dinámico, que no se limite a la emisión de lineamientos formales, sino que integre mecanismos de seguimiento, evaluación permanente y mejora continua.

En ese sentido, se compromete a monitorear la aplicación efectiva de esta política en los distintos procesos organizacionales, así como en las prácticas cotidianas de gestión de personas, operaciones, comunicaciones y relaciones externas. Este seguimiento no solo se enfocará en detectar incumplimientos o infracciones, sino también en identificar oportunidades de mejora, buenas prácticas y posibles ajustes que refuercen la equidad y la inclusión.

La Gerencia General, en coordinación con el Supervisor de SST, será responsable de realizar revisiones periódicas de esta política, con base en:

- ⊗ Las lecciones aprendidas de casos reportados o situaciones prevenidas;
- ⊗ La evolución de la normativa peruana en materia de igualdad y no discriminación;
- ⊗ Las recomendaciones de entidades reguladoras o de la casa matriz, cuando corresponda;
- ⊗ Las sugerencias o inquietudes recibidas por parte del personal a través de los canales internos;
- ⊗ Cambios relevantes en el contexto organizacional, tecnológico o social que puedan tener impacto en los principios y medidas aquí establecidos.

En caso de detectarse brechas, debilidades u omisiones, la empresa podrá ajustar los contenidos, incorporar nuevas medidas o reforzar las ya existentes. Toda modificación será comunicada de manera oportuna al personal, quien deberá reafirmar su conocimiento y compromiso mediante los medios establecidos.

Asimismo, Genesal Energy Perú S.A.C. promoverá que esta política esté viva dentro de la cultura organizacional: se incentivará el diálogo sobre igualdad, la identificación colectiva de prácticas discriminatorias, la participación en actividades de sensibilización, y la difusión interna de avances o compromisos renovados en la materia.

La mejora continua será también impulsada a través del uso de instrumentos específicos — como encuestas internas, sesiones de escucha, revisión de procesos de selección y promoción, o análisis de distribución de beneficios— que permitan medir el impacto de esta política y su alineación con los valores de la organización.

Al integrar la evaluación y el aprendizaje continuo como parte esencial de esta política, Genesal Energy Perú S.A.C. reafirma su voluntad de construir un entorno laboral más justo, más humano y verdaderamente inclusivo, donde la igualdad no sea solo un principio declarado, sino una práctica real y sostenida en el tiempo.

13 Vigencia y revisión de la política

La presente **Política de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación** entra en vigencia a partir de su aprobación formal por la Gerencia General de Genesal Energy Perú S.A.C. (que se entiende materializada con la firma del presente documento) y será puesta en conocimiento de todo el personal de manera accesible, clara y verificable.

Desde su entrada en vigor, esta política será de cumplimiento obligatorio para todo el personal, así como para consultores, proveedores, contratistas y cualquier persona que mantenga una relación funcional o contractual con la empresa. Forma parte integrante del sistema de gestión interna de la organización y se aplicará de manera complementaria al Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Código de Ética y Conducta, y a las demás políticas institucionales vigentes.

Genesal Energy Perú S.A.C. se reserva el derecho de modificar, actualizar o complementar el contenido de esta política en cualquier momento, a fin de adecuarla a cambios en la legislación peruana, recomendaciones de organismos competentes, lineamientos del grupo empresarial o

ajustes derivados de su implementación práctica. En todos los casos, la empresa garantizará la comunicación oportuna de dichos cambios al personal, asegurando que su conocimiento y aplicación queden debidamente registrados.

La revisión formal de esta política será responsabilidad de la Gerencia General, en coordinación con el Supervisor de SST, y se realizará cuando las circunstancias así lo requieran. La nueva versión deberá dejar constancia de su fecha de aprobación y entrada en vigencia, así como de los principales cambios introducidos, de ser el caso.

La vigencia de esta política se mantiene de forma indefinida, mientras no sea sustituida o modificada por una nueva versión formalmente aprobada y comunicada.



Inés V. Gavidia Pereira
Responsable de Operaciones
Genesal Energy Perú S.A.C.

Julio Arca Ruibal
CEO y CFO
Grupo Genesal