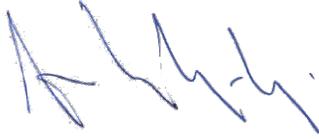


<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprobado por</b>
Carlos Ochoa	Dennis Fernandez	Andre Mastrobuono
		
Gerente Corporativo de Gestión Humana	VP Corporativo	Gerente General Corporativo

## 1. Introducción, Objetivo y Alcance

En AENZA estamos comprometidos con la creación de un ambiente de trabajo, seguro y respetuoso. El hostigamiento o acoso sexual es una violación grave de los derechos de nuestros colaboradores por lo que implica un comportamiento inaceptable en nuestra organización, posición que nos permite ir en línea con la legislación vigente referida a la Prevención y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual en el entorno laboral.

Esta política tiene como objetivo principal establecer compromisos y lineamientos generales para la prevención, investigación y sanción de dicho comportamiento, garantizando un entorno laboral en el que todos los colaboradores sean tratados con dignidad y respeto, acorde a nuestro **Código de Conducta de Negocios de AENZA**. Lo que nos permite lo siguiente:

Establecer pautas claras para prevenir y sancionar el hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo.

- Fomentar la conciencia y la educación sobre el hostigamiento o acoso sexual entre todos los colaboradores.
- Proporcionar un proceso de denuncia confidencial y efectivo para las víctimas de hostigamiento o acoso sexual.
- Tomar medidas disciplinarias apropiadas contra los individuos que perpetren el hostigamiento o acoso sexual.

Este documento se enmarca en los compromisos y lineamientos asumidos en la **ANZ-ESG-PO-003 Política de Diversidad, Inclusión y Equidad**.

Esta política aplica para AENZA S.A.A, Unidades de Negocio y sus empresas/subsidiarias en Perú, Chile y Colombia. Aplica también a los Joint Ventures, Consorcios, Asociaciones y cualquier otra entidad que forme parte o esté asociada a las diversas empresas de la compañía, siempre que estas hayan adoptado como propias las políticas de AENZA S.A.A

## 2. Compromisos y Lineamientos

- 2.1. AENZA no tolera ningún acto de hostigamiento o acoso sexual, ya sea verbal, físico, visual u otro acto de connotación sexual o sexista. Todos los colaboradores deben tratar a sus colegas con respeto y consideración en todo momento.
- 2.2. AENZA se obliga a proporcionar capacitaciones regulares sobre el hostigamiento o acoso sexual y promover la conciencia entre los colaboradores sobre lo que constituye el hostigamiento o acoso sexual y cómo prevenirlo.
- 2.3. AENZA establece un proceso de denuncia confidencial y seguro para las víctimas de hostigamiento o acoso sexual. Los colaboradores que experimenten o sean testigos de hostigamiento o acoso sexual tienen la responsabilidad de informarlo a su supervisor, al área de Gestión Humana o a través del canal designado.

- 2.4. AENZA se obliga a investigar y sancionar, de corresponder, todas las denuncias de hostigamiento o acoso sexual de manera justa, oportuna y confidencial, respetando los principios y enfoques determinados por la legislación vigente de cada país. Se deben tomar medidas disciplinarias adecuadas contra los infractores, que pueden incluir advertencias, suspensiones o la terminación del empleo, según la gravedad de la conducta.
- 2.5. AENZA se obliga a preservar la identidad de los denunciantes y testigos de actos de hostigamiento o acoso sexual, así como protegerlos ante represalias que puedan ocurrir en su contra. Cualquier conducta de esa naturaleza debe ser tratada con seriedad y dar lugar a acciones disciplinarias.
- 2.6. Para el caso de Perú y Colombia, el detalle de los lineamientos definidos en la presente política se especifica en el procedimiento **ANZ-GH-PC-020 Prevención y sanción del hostigamiento sexual** y en el documento **CO-GH-IN-002 Política para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral**.

### 3. Cierre

Lo establecido en la presente política es de cumplimiento obligatorio. En caso de incumplimiento, se procederá a notificar al colaborador y a su jefe directo a través del correo corporativo, con copia a la Gerencia de la Unidad de Negocio y a la Gerencia Corporativa de Gestión Humana, para aplicar las medidas disciplinarias correspondientes, conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente.

### 4. Control de Cambios

Versión	Fecha	Cambio/Texto modificado
0	-	- No utilizado
1	23/09/2019	- Emisión Inicial
2	21/10/2021	- Actualización del documento
3	03/11/2024	- Se divide el alcance del documento en la política <b>ANZ-GH-PO-013 Política de prevención y sanción del hostigamiento Sexual</b> (mantiene código) y el procedimiento <b>ANZ-GH-PC-020 Prevención y sanción del hostigamiento sexual</b> .