

# Política contra la Discriminación y el Acoso Sexual

## **DISCRIMINACIÓN**

ENERGY & PALMA S.A., en cumplimiento en EL CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, emitida por la Organización Internacional del Trabajo del 15 de junio de 1960, prohíbe la discriminación entendiendo ésta como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, origen étnico, color, sexo, religión, discapacidad física o mental, edad, estado civil, orientación sexual, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

La Empresa, no requiere de sus empleados/as (actuales o nuevas incorporaciones), pruebas de embarazo, de virginidad o cualquier otra información relacionada con alguna de las características anteriormente mencionadas; ningún trabajador, supervisor, jefe o contratista, está autorizado a solicitar documentación relacionada con las características mencionadas en esta política de empresa.

ENERGY & PALMA S.A. promueve la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad de la Empresa, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Cabe mencionar que esta Política se incluye en el Reglamento Interno de Trabajo, de la Empresa contemplando a todos los niveles y reservándose el derecho de tomar medidas disciplinarias que pueden incluir el visto bueno.

## **ACOSO SEXUAL**

ENERGY & PALMA S.A. prohíbe cualquier tipo de acoso; puede incluir, sin ser excluyente a otros tipos de acosos: amenazas, contacto físico o violencia, bromas, chistes, intimidación, epítetos, comentarios derogatorios, vandalismo o conducta verbal, gráfica o escrita dirigida a un individuo o individuos, motivados ya sea por su raza, origen étnico, sexo, embarazo, color, religión, origen nacional, discapacidad física o mental, edad, estado civil, orientación sexual,

identidad de género, o información genética. El acoso sexual en su definición legal, incluye acercamientos sexuales no deseados, invitaciones para participar en una conducta sexual inapropiada y otros comportamientos físicos y de expresa naturaleza sexual.

Bajo esta política, el acoso sexual puede ser verbal, visual o físico. Puede servir a modo de extorsión, como por ejemplo la sugerencia de que una persona pueda obtener un mejor puesto dentro de la organización o un aumento de sueldo mediante el consentimiento de actos sexuales.

Los ejemplos podrían incluir, sin ser excluyente a otros, acercamientos sexuales no deseados, actos de intimidación de índole sexual, burlas, bromas, o acciones de coqueteo, abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios acerca del cuerpo de un individuo, sobre su potencia sexual, o comentarios despectivos y denigrantes sobre las mujeres o los hombres en general, ya sean sexuales o no, miradas lascivas, tacto físico, pellizcos o roces intencionados al cuerpo de otro/a, mostrar objetos o imágenes, incluidas las imágenes digitales, las cuales sean de naturaleza sexual y que generen un ambiente laboral hostil u ofensivo.

Relaciones consensuales, relaciones sexuales, románticas o íntimas entre personas en una relación de poder desigual dentro de la organización, que pudieran parecer inicialmente voluntarias y consentidas, no obstante; pueden ser constitutivas de acoso sexual bajo la definición descrita en este apartado.

Gerencia General

San Lorenzo, enero de 2016

