

**GUÍA DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y/O ACOSO
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES
EN EL ÁMBITO LABORAL DE ELING ENERGIA S.A.**

NUESTRO LEMA:

“SOMOS ENERGÍA POSITIVA EN UN SISTEMA INTERCONECTADO DE DIVERSIDADES”

1) NUESTRO COMPROMISO

Estamos comprometidos en garantizar un ambiente de trabajo libre de violencias, en el que se respeten los derechos humanos y se proteja la salud e integridad de las personas.

De allí la necesidad de un trabajo de capacitación, prevención, sanción de situaciones de violencia bajo cualquier modalidad.

Nuestra energía positiva es transformadora y, es por ello, que acompaña los cambios culturales en pos de modificar prácticas que pudieran constituir una violación o un abuso, a la integridad, al correcto trato y/o a los derechos humanos, por cuanto la violencia y el acoso son inaceptables e incompatibles con una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano.

Reconocemos la necesidad de adoptar las medidas necesarias para lograr un entorno inclusivo, saludable e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y diversidades, influyendo positivamente en las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de la empresa y su productividad.

En este marco, declaramos la existencia de tolerancia cero para toda conducta comprobada de violencia laboral y/o acoso.

2) DIVERSIDAD Y RESPETO

Conforme lo previsto en nuestro Código de conducta y prácticas responsables, en el apartado **“Diversidad y respeto”**, todo integrante de Eling Energía tiene la responsabilidad y obligación de tratar a todas las personas con equidad, respetando la diversidad de raza, religión, género, orientación sexual, nacionalidad, afiliación política o cualquier otra diferencia. Se encuentra terminantemente prohibido a los Colaboradores toda discriminación o trato inapropiado.

Eling Energía promueve un espacio de trabajo libre de acoso, sin intimidaciones, amenazas, conductas ofensivas, impropias o que menoscaben la dignidad de las personas, que alteren el clima de respeto y que manifiesten hostilidad u odio hacia cualquier persona.

El diálogo participativo e integrado entre el Eling Energía y sus Colaboradores, está establecido por medio de canales de comunicación ascendente, descendente y transversal.

Todos somos responsables del mantenimiento de relaciones laborales armónicas, sustentadas en la igualdad y en los valores de la compañía”; la compañía **establece la tolerancia cero a cualquier conducta comprobada de violencia laboral y/o acoso que se enmarquen en las definiciones y formas descriptas en la presente**

3) ¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE VIOLENCIA O ACOSO?

3.1. En general:

La violencia y/o acoso, comprende toda conducta o práctica que, por acción, omisión o amenaza afecte, de manera directa o indirecta, la vida, la libertad, dignidad, integridad, física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también la seguridad personal y laboral de una persona o grupo de personas, y que tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sociales de género perjudiciales.

3.1. En particular, la violencia laboral puede ejercerse de distintas formas, algunas claramente visibles y otras no tanto pero igual de dañinas, puede traducirse en:

- ✓ **Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.
- ✓ **Acoso sexual:** toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.
- ✓ **Agresión sexual:** cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
- ✓ **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, (difamando, criticando, ridiculizando entre otros), alterno o

continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, bloquearlo, obstaculizarlo, ocultando información, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa, cambio de tareas sin sentido, asignación de tareas innecesarias o denigrantes, “Cyberacoso”.

- ✓ **Violencia por motivo de género u orientación sexual:** La violencia laboral incluye violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual. Esto significa que, cuando los hechos caracterizados como violencia laboral tienen por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de derechos de mujeres y el colectivo LGBTIB+ se considera violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral.
- ✓ **Ciberacoso:** Cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC (Tecnologías de información y Comunicación) en el contexto del trabajo.

Queda también comprendido dentro de las formas de violencia laboral el denominado “*Cyber Acoso*” consistente en el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

3.2. ¿En qué situaciones NO aplica?

Conflictos laborales: divergencia o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a condiciones laborales.

- **Exigencias organizacionales:** pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido de la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho, como por ejemplo cambios de puestos, sector u horario, periodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador.

- **Estrés laboral:** se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica, y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas o físicas.
- **Burn Out:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal; ocurre con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

4.- ¿A quiénes aplica?

El presente será de aplicación a todas las personas que se vinculen laboralmente a Eling Energía, cualquiera sea la situación que revista y/o modalidad de vínculo laboral o contractual.

5.- ¿En qué lugares?

El presente aplica a toda violencia y/o acoso que pueda ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, siendo el ámbito de alcance de esta política:

- a) el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) los lugares donde el trabajador toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6.- Principios rectores

Igualdad y respeto a la diversidad. Ello basado en el reconocimiento de que todas las personas han nacido libres e iguales en dignidad y derechos, Implica adoptar una conducta que más allá de la tolerancia y la comprensión, reconozca y promueva activamente el valor igualitario de todas las personas.

Trato digno y equitativo: de las personas que se acerquen a realizar denuncias o consultas, deben recibir un trato digno y empático adoptando una actitud receptiva, de escucha activa, no invasiva. Respetando las acciones que la persona autorice a llevar a cabo.

Confidencialidad de las actuaciones que se labren con motivo de las denuncias o consultas que se realicen.

Tolerancia cero al trato discriminatorio y/o inapropiado conforme lo prescripto en el presente protocolo.

Profesionalismo en la atención de la víctima.

Imparcialidad, es decir ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto.

Integralidad el abordaje de los problemas de violencia y desigualdad por razones de género.

Amplitud probatoria

7) MARCO NORMATIVO - DOCUMENTO DE REFERENCIA

DOCUMENTOS INTERNOS

- Código de conducta y prácticas responsables.

NORMATIVA Y LEGISLACIÓN NACIONAL

- Constitución Nacional de la República Argentina.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém do Pará).
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT – Ratificada por nuestro país mediante ley 27.580.
- Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina – Setiembre, 2021, en adelante el “Manual”.

- GU-DIR-01 - Guía - Protocolo en caso de denuncia o detección de situación de violencia laboral y/o acoso.
- Ley 26.743 Identidad de Género.
- Ley 26.485 Ley de protección integral a las mujeres.
- Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y/o acoso laboral

ELING ENERGÍA S.A. deberá establecer a través de sus áreas de recursos humanos y relaciones institucionales programas de formación y campañas de concientización para prevenir y erradicar por completo las conductas susceptibles de constituir violencia laboral.

En caso de detectarse o suceder casos de violencia laboral y/o acoso se deberán aplicar las acciones descritas en el protocolo establecido por la compañía.

Cordialmente,



Lic. Juan Manuel Pereyra

Dirección General