



## **POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**PRODATA ENERGY** en pro de brindar un clima organizacional seguro, sano, adecuado para sus Trabajadores y Trabajadoras y dándole cumplimiento al ordenamiento jurídico en su artículo 166 de la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores, las trabajadoras (LOTTT) en concordancia con el artículo 56 numeral 8 de la Ley Orgánica para la Prevención y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) que concibe ese bienestar laboral como un derecho humano, lo que indica que es responsabilidad de todos dentro la organización, la promoción, difusión de un ambiente de trabajo que erradique el acoso laboral y sexual.

Entendiéndose, por Acoso Sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla

El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

Es por ello, que PRODATA ENERGY, se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y sexual a fin de defender el derecho de todos colaboradores, para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración mancomunada en la difusión del plan de prevención contra el acoso laboral y sexual en el trabajo.

En tal sentido, con el propósito de asegurar que todos los Colaboradores de PRODATA ENERGY tengan un entorno de trabajo, en la que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral y sexual, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico, por tanto es deber de los líderes de las distintas áreas que componen esta organización fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los colaboradores como de relación de estos entresí.

Asimismo, se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual, ya que repercutirá en una mejora del clima laboral y mitigará este tipo de hostigamiento. En tal sentido la organización a través de un equipo multidisciplinario, investigará

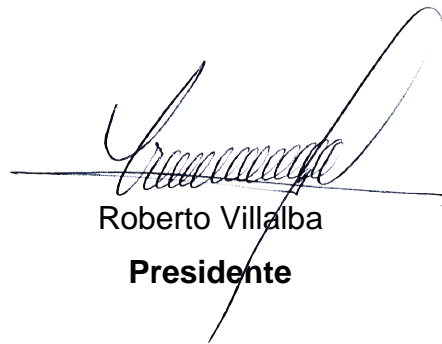
siguiendo la normativa vigente, procedimientos y medidas disciplinarias contempladas en PRODATA ENERGY y la ley.

PRODATA ENERGY garantizará la confidencialidad de los casos, cuando se formule quejas o reclamos que pudieran tipificarse como conductas o circunstancias de acoso laboral y sexual dentro de la empresa. Esta política formará parte del contrato individual de trabajo, por tanto, será publicada y difundida para obtener así la cooperación y participación, con el fin de lograr altos estándares de seguridad productiva y eficiencia en la organización.

## **LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN EN EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido de la presente Política en todos los niveles de la organización.

2.- En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá la política y procedimiento para dar a conocer la presente política a los nuevos trabajadores/as, facilitándoles copia escrita del mismo.3.- La empresa realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral y sexual. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.



Roberto Villalba  
**Presidente**