



Política global de prevención y lucha contra el acoso en el ámbito laboral

ENERO 2021



Control de revisiones

Fecha Elaboración	Fecha Aprobación	Versión N°	Descripción de modificaciones
	23/01/2021	1	Versión inicial

1. Objetivo

El presente documento recoge la Política Global de Prevención y Actuación contra el Acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, de GREENERGY RENOVABLES S.A. y las Sociedades de su Grupo (en adelante, "Greenergy"), propuesta por la dirección de Recursos Humanos y que será revisada por la "Comisión de Auditoría, Control, Nombramiento y Retribuciones".

El objetivo de esta política global es implantar y difundir en Greenergy las medidas necesarias que prevengan, eviten y combatan las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan y facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, preservando la confidencialidad

2. Alcance

Esta política aplica a todos los trabajadores de la compañía a nivel global, independiente de la forma jurídica por la cual se encuentre vinculado, así como cualesquiera trabajadores que vinculen su actividad a la misma aun perteneciendo a terceras empresas, de ahora en adelante "trabajadores".

3. Principios básicos

El compromiso de todos los trabajadores de Greenergy es esencial para el cumplimiento del derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, de tal forma que preserve la integridad física, psíquica y moral, estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de acoso, contrarios a este principio y a la cultura de Greenergy, no se tolerarán y serán objeto de sanción.

Los principios básicos que sustentan la Política global de prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral son los siguientes:

- **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de los ámbitos en que se desarrolla, con acceso equitativo a los recursos educativos y culturales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, edad, fenotipo, condición social, entre otros.

- **Protección a las personas afectadas:** Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y las personas que presuntamente han acosado. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor discreción, prudencia, y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Confidencialidad:** Todo el procedimiento debe realizarse bajo el principio de total confidencialidad, con la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- **Diligencia y agilidad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, abuso o explotación, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Derecho de desarrollo de la actividad laboral:** Se protegerá a la persona que haya hecho la reclamación desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o personales de la persona denunciante.
- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los principios anteriores son coherentes con la política de gobierno corporativo y el Código de ética de Greenergy Renovables.

4. Marco legal y subpolíticas

Las distintas subpolíticas de Prevención y Actuación contra el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, están enmarcadas en esta Política global y por tanto alineadas con el objetivo, alcance y principios básicos de la misma. Si bien, cada una de ellas recoge las definiciones específicas de los distintos tipos de acoso según la normativa legal de cada país, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas.

5. Medidas generales

Con el fin de asegurar el cumplimiento de todos los principios básicos, con independencia de que esté más o menos reglado el marco legal de las distintas subpolíticas, la presente política recoge las siguientes medidas generales para prevenir, evitar y combatir las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, en Greenergy.

a) Composición del Comité de Disciplina a nivel global, como medida correctora

El Comité de Disciplina tiene entre otras funciones velar por el cumplimiento de la Política Global de Prevención y actuación contra el acoso laboral y acoso sexual. La Alta Dirección de Greenergy está fuertemente comprometida en la lucha contra las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral. Es por ello por lo que este Comité está integrado por cuatro personas, la Responsable de Recursos Humanos, la Directora de Sostenibilidad, el Director de Compliance y el Responsable de Auditoría interna. Existe la posibilidad de designar un delegado a nivel local, si fuese necesario, para facilitar la gestión de la investigación interna.

Aquellos casos de acoso laboral y/o acoso sexual que sean denunciados formalmente a través del respectivo Canal de Denuncias, interno o externo, serán gestionados en estricta confidencialidad por el Comité de Disciplina, quien deberá valorar expresamente cada situación de acoso laboral y/o acoso sexual que pueda surgir en el marco de la compañía.

El Comité de Disciplina es responsable de recibir todas las denuncias, llevar a cabo la investigación conforme al protocolo establecido, recomendar y gestionar las medidas cautelares, elaborar un informe con las conclusiones de la investigación, custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada, solicitar la apertura de un expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas (que pueden ir desde una sanción o suspensión hasta el despido y la denuncia a las autoridades pertinentes dependiendo de la gravedad). Cuando haya denuncias que finalmente no se formalicen, deberán ser recogidas en un "informe" trimestral a efectos de seguimiento, para casos, por ejemplo, de reincidencia.

b) Formalización del proceso de denuncia a través del Canal de denuncias y difusión campañas periódicas de dicho canal

Se ha puesto a disposición de los trabajadores un sistema de reporte de quejas, internas y externas, a través de nuestro "Canal de Denuncias - Greenergy", totalmente accesible a todos/as a través de la web.



Con este Canal se pretende poner en conocimiento los actos o conductas que pudieran resultar contrarios al código de conducta y demás políticas internas Greenergy, con el fin de actuar y preservar la integridad física, psíquica y moral de todos los trabajadores, bajo el principio de total confidencialidad y no represalia.

El acceso a los datos y contenido del Canal de Denuncias queda limitado exclusivamente a las personas que conforman el Comité de Disciplina. En concreto las denuncias de acoso laboral y acoso sexual serán canalizadas por la Dirección de Recursos Humanos, quien activará el protocolo de actuación en cumplimiento del presente documento y presentará los resultados de su investigación al Comité de Disciplina de cara a evaluar la sanción a aplicar.

A su vez, se realizarán campañas periódicas de sensibilización, así como seminarios informativos para promover los canales de denuncia y la presente política, como medida preventiva y protección ante conductas de acoso laboral y acoso sexual.

c) Formación como medida preventiva

Greenergy se compromete a incluir en su plan de formación:

- **Formación inicial y obligatoria para todos los trabajadores**, para dar a conocer la presente política, así como el Canal de Denuncias, y sensibilizar ante conductas de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Formación anual a las personas involucradas en la prevención, actuación, investigación y en la toma de medidas de sanción** (Comité de Disciplina, HR, directivos y mandos intermedios, posibles delegados a nivel local) con el objetivo de ayudar a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

d) Evaluación anual de Riesgos Psicosociales como medida preventiva

El objeto de la evaluación de riesgos psicosociales es identificar en origen los posibles factores de riesgos psicosociales en la organización y las áreas de intervención viables para prevenir situaciones difíciles o de conflicto (y evitarlas en caso de que esos riesgos psicosociales estén presentes) con el propósito de mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo en Greenergy, así como la detección precoz y/o resolución de los problemas personales o laborales, promoviendo entornos de trabajo saludables.

Tras la valoración de resultados, se diseñará un plan anual de medidas preventivas y se comunicará e implicará a todos los trabajadores.