

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

### 1. INTRODUCCIÓN, OBJETO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Opdenenergy Holding, S.A. (en adelante, “**Opdenenergy**” o la “**Organización**”) es una organización con presencia internacional, en continua expansión y que centra su actividad en la producción de activos de energía y en la gestión de todas sus fases: desarrollo, financiación, construcción, operación y mantenimiento.

El crecimiento de la Organización debe salvaguardar la dignidad de todas las personas que la integran, comprometiéndose a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. En todo momento, la Organización debe rechazar los comportamientos y situaciones de acoso laboral, incluyendo moral, sexual, por razones de género o de cualquier otra índole, comprometiéndose a:

- Consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso.
- Promover la conducta ética entre sus empleados e involucrarlos en asegurar un entorno respetuoso.
- Prevenir la comisión de cualquier conducta que pueda ser tipificada como un ataque a la indemnidad y libertad sexual de cualquier trabajador de la empresa.
- Implantar los mecanismos necesarios para detectar y eliminar cualquier situación de acoso con las debidas garantías.
- Denunciar cualquier sospecha delictiva o de conductas de esta índole, determinando las actuaciones a seguir en cada caso.

Por este motivo, el Consejo de Administración de Opdenenergy ha decidido aprobar e implementar el presente Protocolo de Prevención del Acoso Laboral (el “**Protocolo**”), que tiene como objeto desarrollar los principios básicos sobre derechos humanos y de los trabajadores referentes al acoso laboral establecidos en el “**Código Ético**” para regir el comportamiento de la Organización en esta materia mediante una serie de pautas y normas de conducta.

El presente Protocolo resulta de aplicación a todas las actividades, empresas, áreas y filiales que forman parte del grupo Opdenenergy, formado por la sociedad matriz Opdenenergy Holding, S.A. y sus sociedades dependientes.

El contenido de este documento debe ser respetado por todos los órganos de administración y miembros de la organización (empleados y otras partes que actúen en nombre de ésta), independientemente de su nivel jerárquico, área de negocio, ubicación geográfica o sociedad del Grupo a la que pertenezcan.

### 2. PRINCIPIOS Y NORMAS DE CONDUCTA

#### **Cumplimiento con la normativa aplicable:**

Opdenenergy y sus miembros se comprometen a respetar y cumplir toda la normativa aplicable, incluyendo tanto requisitos legales y reglamentarios como otros requisitos que la Organización suscriba.

Se debe prestar especial atención al marco legal del ámbito geográfico (internacional, nacional y local), así como a la normativa aplicable y la reglamentación de referencia.

### **Comportamientos constitutivos de acoso laboral:**

La Organización y sus miembros, así como los terceros que actúen en su representación, deben evitar las actitudes y comportamientos que pueden entrañar acoso laboral, así como cualquier otro tipo de comportamiento inapropiado reflejado en el “Código Ético”. En el Anexo I a este Protocolo se detalla, de manera no excluyente, un listado de actitudes y comportamientos que pueden suponer una situación de acoso.

Con carácter general, los comportamientos constitutivos de acoso laboral son aquellos ejercidos por una persona o grupos de personas con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad, crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo con las víctimas, pudiendo ser catalogados como acoso moral, sexual o por razón de género.

### **Tipos de acoso en el entorno laboral**

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- *Acoso descendente*: presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- *Acoso horizontal*: presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- *Acoso ascendente*: presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.

### **Medidas a garantizar por la Organización para la prevención del acoso laboral:**

Con carácter general, la Organización debe implantar medidas para garantizar la prevención y respuesta ante supuestas conductas constitutivas de acoso laboral. Por esta razón, la Organización debe establecer las competencias para asumir el esclarecimiento y resolución de tales comportamientos mediante un procedimiento de actuación, además de evitar que posibles hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso en el ámbito laboral.

Bajo este pretexto, los procedimientos que desarrolle la Organización deben garantizar que:

- Cuenten con la participación de personas formadas en la materia durante todo el proceso, que actúen de buena fe en la investigación y resolución de los hechos, garantizando una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas,
- Garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ambiente laboral, asegurando que toda persona pueda solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida y con diligencia, prestando especial atención a la protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, velando por la confidencialidad de la información recopilada,
- Se acompañe y asesore a las personas afectadas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.
- Permitan el derecho a la información de todas las personas implicadas, en particular sobre sus derechos y deberes; en fases del proceso abierto; y, según la característica, de la participación y del resultado de las fases.
- Aseguren que ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso, pudiendo ser propuestas medidas cautelares si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso.

### **Divulgación, información y evaluación del ambiente laboral:**

Con carácter general, la Organización debe informar a sus miembros y a terceros que actúen en su representación sobre los mecanismos de prevención y actuación ante supuestos de acoso laboral. Esta información se debe difundir por los canales habituales de comunicación de la Organización (correo electrónico, tablones de anuncios oficiales, intranet corporativa, etc.).

De manera complementaria, la Organización puede evaluar el clima laboral para detectar posibles situaciones que puedan desembocar en hechos constitutivos de acoso laboral, y analizar el desempeño del procedimiento con el órgano del cumplimiento.

### **Consolidación de la Comisión Anti-acoso**

Para la investigación y respuesta, se creará una Comisión Anti-acoso integrada por los responsables de las siguientes áreas: Auditoría Interna, Cumplimiento, Legal y Recursos Humanos.

## **3. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA**

Independientemente de las fases establecidas en el presente documento, la víctima puede iniciar en cualquier momento la toma de acciones legales ante los órganos judiciales o administrativos oportunos aplicables en el marco legal del ámbito geográfico pertinente en cada caso.

### **3.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Con carácter general, se debe emplear el canal de denuncias de la Organización ([compliance@opdenenergy.com](mailto:compliance@opdenenergy.com)) para poner en conocimiento del organismo encargado de supervisar el funcionamiento y observancia del Modelo de Gestión del Cumplimiento y Prevención de Delitos los supuestos casos de acoso laboral.

El proceso puede ser iniciado por:

- La persona afectada por cualquier situación de acoso laboral.
- Cualquier miembro de la Organización que tenga conocimiento de una conducta de acoso laboral.

Para su adecuada investigación y respuesta, toda denuncia de acoso debería contener como mínimo:

- Identificación y/o firma de la persona afectada.
- Identificación de quién efectúa la denuncia, cuando no sea la persona afectada.
- Hechos por los que la persona denunciante considera que existe acoso.
- Nombre de la persona que presuntamente está cometiendo tal acoso.

### **3.2 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

#### **3.2.1 FASE DE MEDIACIÓN**

El objetivo de esta fase es resolver el conflicto de manera dialogada con la intervención de un mediador y establecer medidas para evitar su repetición. Tiene una duración de **15 días laborables**.

La Comisión debe:

- Reunirse con la persona afectada para recabar información del caso en el **plazo de los 3 días laborables siguientes a la recepción de la notificación** y con la parte denunciada

para comunicarle el inicio del procedimiento. A esta reunión, si lo desea, puede acudir el trabajador afectado acompañado de testigos y/o representantes de los trabajadores. Estas reuniones se celebrarán bajo el principio de buena fe y con el fin de tener una primera evaluación de los hechos, así como de la posible gravedad, para lo que se atenderá al afectado y se propondrán medidas para solventar la situación en la medida en que sea posible.

- Tomar medidas cautelares según el caso.
- Iniciar y mantener un registro del expediente del caso

### **3.2.2 FASE DE INSTRUCCIÓN**

Se inicia si, tras la fase de mediación, el afectado no manifiesta por escrito que se ha resuelto la situación. Tiene una **duración máxima de 30 días laborables**.

La Comisión debe:

- Realizar el análisis del caso, pudiendo solicitar información complementaria y convocar reuniones adicionales con las partes afectadas. Para ello también puede tomarse declaración a testigos propuestos por ambas partes.
- Para los casos de acoso sexual o por razones de sexo o género, se propondrán medidas cautelares adicionales, a comunicar de inmediato a la Dirección de la Organización.
- Analizar cuantas pruebas de carácter documental y testifical se aporten por ambas partes.
- Levantar acta de las reuniones mantenidas y completar el expediente abierto en la fase de mediación.

### **3.2.3 NOTIFICACIÓN DE LOS HECHOS A LA DIRECCIÓN**

Tras las reuniones que se estimen necesarias en la fase anterior, la Comisión debe reunirse con el Comité de Dirección para presentar las conclusiones del informe de la investigación.

En el supuesto de no alcanzarse consenso dentro de la Comisión sobre los resultados aportados por la Comisión, el Comité de Dirección de la empresa debe determinar la veracidad o no de la denuncia y las medidas a implantar según el caso. Tiene una **duración máxima de 10 días laborables**.

### **3.2.4 FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

En esta última fase, la Organización debe implantar las medidas acordadas por el Comité de Dirección. En cualquier caso, se debe emitir un comunicado informando a las personas denunciantes y denunciadas del resultado final de las medidas a tomar o recomendaciones a seguir según el resultado final del proceso para dar por cerrado el expediente. Tiene una **duración máxima de 10 días laborables**.

### **3.2.5 SEGUIMIENTO**

Con el fin de asegurar el cese del acoso, la Comisión Anti-acoso debe realizar el seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad establecida tras la finalización del proceso.

Dicha Comisión debe garantizar que no existen represalias sobre la persona denunciante o las personas que han prestado asistencia en el proceso.

En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral, las personas afectadas tienen derecho a ser restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del comienzo del mismo.



#### **4. SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

La Organización vigilará y controlará que los principios establecidos en el presente Protocolo de Prevención del Acoso Laboral sean aplicados por todas sus partes interesadas a nivel interno.

El Comité de Dirección garantiza la disponibilidad de los recursos necesarios para su cumplimiento y solicita, a todas las personas que trabajan en nombre de la Organización, participar activamente y contribuir a la eficacia del modelo de prevención del acoso laboral.

Igualmente, la Organización solicita a todas sus partes interesadas (internas o externas) que informen de posibles riesgos o incumplimientos cuando consideren que se están contraviniendo los principios de este documento, a través del canal de denuncias [compliance@opdenenergy.com](mailto:compliance@opdenenergy.com).

La Organización garantizará que el acceso a los hechos notificados sea completamente restringido, seguro y confidencial, tratando la información recibida de manera anónima y conforme a la normativa aplicable en materia de privacidad y protección de datos (salvo en aquellos casos que deban ser comunicados a las autoridades de acuerdo con la legislación vigente).

La Organización se encargará de aplicar el sistema disciplinario y adoptar las medidas pertinentes reflejadas en el procedimiento de prevención del acoso laboral. Así mismo, garantizará que se realizan las verificaciones periódicas y modificaciones necesarias.

**El Consejo de Administración de Opdenenergy.**