capitalenergy

2020

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO DE CAPITAL ENERGY

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 2

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO 3

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE 3

4. DEFINICIONES 4

4.1 Acoso moral o *mobbing* 4

4.2. Acoso sexual 5

4.2.1. *Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual* 6

4.2.2. *Acoso sexual ambiental* 6

4.3. Acoso por razón de sexo 6

4.4. Acoso por razón de raza o religión 7

4.5. Otras razones de acoso 7

5. INVESTIGACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL .. 7

6. EXCLUSIONES 7

7. PROCEDIMIENTOS 8

1. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Capital Energy HolCo S.L.U y sus sociedades filiales (en adelante la "**Empresa**" o el "**Grupo Capital Energy**"), en su responsabilidad de asegurar la salud y el bienestar de sus empleados y empleadas (en adelante el "**Personal**"), ha decidido poner en marcha a través de este documento el Protocolo de Prevención de Acoso (en adelante el "**Protocolo**").

Aunque desde hace años la Empresa viene exigiéndose una total responsabilidad en su conducta y un compromiso en el desarrollo de sus valores, la permanente preocupación de Grupo Capital Energy por asegurar unas condiciones de trabajo excelentes le obliga a garantizar continuamente su objetivo prioritario: la ausencia total de prácticas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones –garantizando un entorno laboral en el que resulten inaceptables e indeseables este tipo de conductas–, como mecanismo de control del cumplimiento escrupuloso de sus principios y valores, así como de la legalidad vigente.

En consecuencia, el Grupo Capital Energy se compromete a tratar a todas las personas con respeto y cortesía profesional, rechazando conductas contrarias a los principios y valores del Código Ético y de Conducta, comprometiéndose a crear y mantener un entorno laboral sano. En concreto, la Empresa tiene una política de tolerancia cero a la violencia en cualquiera de sus manifestaciones: agresiones verbales o físicas, amenazas y cualquier expresión de hostilidad o intimidación. No se consentirá la participación del personal de la organización en cualquier acto que pueda hacer que otra persona se sienta amenazada o insegura.

Para alcanzar estos objetivos, el Grupo Capital Energy se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A través de la prevención de estas situaciones se garantizará el respeto y el trato digno a todo el Personal. El objetivo del Grupo Capital Energy es que, cuando se produzcan situaciones de acoso sexual y/o laboral, se pongan en marcha las actuaciones previstas en el presente Protocolo, al objeto de su identificación, y de este modo poder actuar con celeridad.

Para la aplicación y desarrollo del Protocolo el Comité de Cumplimiento tiene entre sus funciones el seguimiento de Riesgos Psicosociales, cuyo fin es velar por la salud psíquica

del personal, así como la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres dentro del ámbito laboral de la Empresa. En caso de estimarse necesario, el Comité podrá contar con la asistencia o asesoramiento de profesionales externos de reconocido prestigio en el ámbito de sus respectivas competencias.

Este Protocolo, será difundido a todos el Personal del Grupo Capital Energy.

Los profesionales del Grupo Capital Energy, especialmente aquellos profesionales que tengan una posición relevante en la Empresa, velarán escrupulosamente por que se cumpla lo anterior.

El Grupo Capital Energy adoptará las medidas necesarias cuando se conozca cualquier caso de acoso o intimidación y tomará las medidas legales oportunas para sancionar dicha conducta y evitar su repetición en el futuro.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo del presente Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de darse situaciones y/o conductas que puedan ser catalogadas de Acoso en el ámbito laboral de la Empresa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Este Protocolo será de aplicación a todo el Personal de la Empresa de todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos, ya presenten sus servicios desde cualquiera de esos centros de trabajo o presten servicios a distancia.

En consecuencia, queda incluido dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo todos el Personal de la Empresa -con independencia de su tipo de vínculo-, que presten sus servicios en la Empresa, comprendiendo también a todos los trabajadores de empresas de trabajo temporal, estudiantes en prácticas con o sin beca, etc.

Queda excluido el personal de terceras empresas que realicen servicios para la Empresa. No obstante lo anterior, en los casos de riesgos psicosociales que tengan su origen en la Empresa y que afecten a personal de otras empresas o entidades, se aplicará el presente Protocolo.

La protección del acoso sexual y/o laboral abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligada al trabajo, incluyendo los viajes relacionados con el trabajo.

4. DEFINICIONES

4.1 Acoso moral o *mobbing*

Es la situación en la que una persona (o un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o en el marco de la relación laboral, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el trabajo.

Para apreciar la existencia de acoso laboral han de concurrir, de forma conjunta, determinados requisitos:

- Carácter persistente en el tiempo.
- Repetición sistemática de las conductas propias del acoso.
- Relación asimétrica de poder o desigual entre las dos partes del conflicto, que no necesariamente implica superioridad jerárquica.

En cuanto a las características del Acoso Laboral, sin animo exhaustivo, serían:

- Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional.
- Aislamiento social laboral, incluyendo las interferencias en el contacto social en el trabajo, la restricción expresa del contacto y la negación del contacto con terceros.
- Desprestigio personal; incluyendo las burlas y ridiculizaciones personales, la difusión de rumores o calumnias y las críticas a la vida privada.
- Agresiones y humillaciones; incluyendo las prácticas laborales humillantes y discriminatorias.
- Robos y daños; incluyéndose los robos o daños a los materiales necesarios para el ejercicio de la actividad profesional y el adecuado mantenimiento de las condiciones de la actividad laboral.

- Amenazas; sean explícitas o implícitas son un indicador expreso de la toxicidad del entorno laboral.

Se excluye del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas / profesionales y que afectan a la exigencia de una buena organización del trabajo y de su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Asimismo, y en función de la direccionalidad del acoso moral, pueden diferenciarse los tres siguientes tipos:

- **Ascendente**: cuando una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve acosada por una o varias personas subordinadas.

- **Horizontal**: cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado o acosada por otra persona de su mismo nivel jerárquico, aunque si bien no oficialmente suele haber una posición superior.

- **Descendente**: cuando una persona que ostenta un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.

4.2. Acoso sexual

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la "**LOI**") define el acoso sexual en su artículo 7.1 como: "*(...) cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de dicha persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*"

Por su parte, la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, introducía en esta definición dos matices:

a) al comportamiento verbal o físico, añadía la característica de no deseado,

b) al entorno intimidatorio degradante u ofensivo, lo calificaba también de hostil y humillante.

En esta definición quedan comprendidas las dos modalidades de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

4.2.1. *Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual*

Se habla de chantaje sexual cuando se utiliza el sexo carnal como moneda de cambio para el sometimiento laboral del trabajador o trabajadora a cambio de formación profesional, mantenimiento del empleo, salario, promoción profesional, etc.

4.2.2. *Acoso sexual ambiental*

Se entiende por acoso sexual ambiental el utilizar en el medio laboral una conducta sexual determinada que tiene como consecuencia, interesada o no, un ambiente de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Diferenciamos tres grados en el acoso sexual ambiental:

- ***Acoso sexual leve***: comentarios y/o gestos de contenido sexual sobre el hombre y la mujer o sobre trabajadoras o trabajadores

- ***Acoso sexual grave***: consultas reiterativas sobre la vida sexual de una persona. Insinuaciones y o peticiones sexuales.

- ***Acoso sexual muy grave*:** acciones intimidatorias directas de carácter sexual independientemente de su objetivo

4.3. Acoso por razón de sexo

La LOI establece en su artículo 7.2: "*Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*."

A título de ejemplo, son situaciones constitutivas de acoso por razón de sexo:

- No promocionar a una trabajadora o un trabajador por su condición sexual.
- Remunerar salarios inferiores o superiores por condición de sexo.
- No contratar o despedir a un trabajador o una trabajadora por razón de sexo.
- Acoso por razón de maternidad.
- Acoso por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley.
- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.

- Expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar el sexo femenino o masculino con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como de superiores jerárquicos.

4.4. Acoso por razón de raza o religión

Constituye acoso por razón de raza cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la raza a la que pertenezca el trabajador o la trabajadora, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de religión cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la religión que profese el trabajador o la trabajadora, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.5. Otras razones de acoso

- Edad
- Discapacidad física o psíquica
- Enfermedad
- Orientación sexual
- Ideas políticas y/o sindicales.

5. INVESTIGACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La denuncia de algún miembro del Personal, o de un grupo de ellos, de la existencia de alguna situación de las definidas en el apartado 4, a la Dirección de Recursos Humanos o al Comité de Cumplimiento, implicará la puesta en marcha del Procedimiento del Canal de Denuncias e Investigaciones Internas incluido en el Anexo I.

Las conductas de acoso que se puedan denunciar tendrá la consideración de “conducta investigada o en fase de investigación”, y por tanto se mantendrá la presunción de inocencia de la persona o personas investigadas, mientras no exista una resolución que indique la existencia de algún tipo de conducta constitutiva de acoso.

6. EXCLUSIONES

No quedan incluidos, en el concepto de acoso moral en el trabajo, los conflictos interpersonales puntuales de carácter temporal o permanente que se pueden dar en el

marco de las relaciones humanas y que no tienen como fin destruir personal o profesionalmente a alguna de las partes implicadas en el conflicto.

No obstante, dado que estos conflictos afectan a la organización y desarrollo del trabajo, la Dirección de la Empresa deberá asumir la responsabilidad de mediar en el conflicto para resolver las diferencias entre el personal.

7. PROCEDIMIENTOS

Las personas que consideren que sufren alguno de los tipos de acoso descritos en este Protocolo deben ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos o del Comité de Cumplimiento a través del procedimiento establecido en el Procedimiento del Canal de Denuncias e Investigaciones Internas incluido en el Anexo I, al margen de la utilización de otro tipo de vías judiciales que pudiera emprender el interesado.

ANEXO I. PROCEDIMIENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS E INVESTIGACIONES INTERNAS