

POLÍTICA ANTI-ACOSO

CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN

Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A. (en adelante “Solaria” o la “Compañía”) promueve un entorno de trabajo sano, seguro y adecuado, donde la dignidad de las personas es respetada. La presente Política Anti-Acoso (en adelante “Política”) reitera el compromiso de la Compañía con el cumplimiento de los principios establecidos en el Código de Ética Empresarial y, en concreto, con el de rechazo al abuso de autoridad y al acoso laboral o sexual en cualquiera de sus vertientes.

A través de este documento, Solaria identifica qué se entiende por acoso laboral, sexual y por razón de sexo y establece el protocolo de investigación y respuesta en caso de detectarse alguna conducta constitutiva del mismo.

CAPÍTULO II - OBJETIVO

Con el fin de asegurar un entorno laboral abierto y confiado, libre de todo tipo de acoso, Solaria se compromete a:

- Prohibir el acoso en todas sus formas y cualquier actitud discriminatoria, ya sea por razón de género, nacionalidad, raza, discapacidad, orientación sexual, edad, creencia religiosa, opinión política, o cualquier otra circunstancia contraria a los valores de la compañía.
- Promover una cultura de respeto y dignidad, con la formación adecuada a la plantilla, especialmente a las personas que tengan personal a su cargo, y la comunicación de los contenidos de la presente Política a través de los medios disponibles.
- Facilitar las herramientas para comunicar conductas irregulares, salvaguardando la confidencialidad de los implicados.
- Imponer a cabo las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de detectarse violaciones.

CAPÍTULO III - ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política aplica a todas las personas que trabajan en Solaria.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los mandos medios y la alta dirección, deben conocer y cumplir la presente Política y, en caso de incurrir en algún comportamiento o actuación irregular o contrario a la misma, estarán sujetos a las sanciones que correspondan con arreglo a la normativa vigente, al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo aplicable, sin perjuicio de otras responsabilidades civiles o penales en que el infractor pueda incurrir.

CAPÍTULO IV - ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO?

ACOSO LABORAL

El acoso laboral o "*mobbing*" es una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre un empleado. Este maltrato puede darse de diferentes formas, siendo en algunas ocasiones, difícilmente detectable.

El acoso puede provenir de parte de un responsable, de un compañero, de alguien con un rango inferior en el organigrama de la empresa, o de algún miembro del equipo directivo.

El acoso laboral puede consistir en recurrentes comentarios con mala intención que pueden estar acompañados por la realización de alguna maldad, o en su defecto, puede implicar constantes y exageradas críticas acerca del desempeño de la persona, de su aspecto físico, por razón de su sexo, de su raza, etc. o cualquier otra forma de maltrato físico o psicológico.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier acción de asedio, acoso, ofensa, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

CAPÍTULO V - PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA

INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la notificación al Comité de Ética, Compliance y ESG a través del canal que Solaria tiene establecido al efecto: canalcompliance@solariaenergia.com

El Comité de Ética, Compliance y ESG trasladará a la Dirección de Recursos Humanos la notificación.

La denuncia podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada o por cualquier otra persona que tenga conocimiento de que se esté produciendo un comportamiento contrario a la presente Política. Este canal garantizará la confidencialidad de las comunicaciones y la ausencia de represalias siempre que se actúe de buena fe. Asimismo, el canal estará disponible para dudas o sugerencias de cualquier empleado.

INVESTIGACIÓN DEL CASO

Recursos Humanos decidirá si la denuncia recibida es admitida a trámite y en tal caso, iniciará el proceso de investigación.

La investigación consistirá en la recopilación de información, y en caso de ser necesario, la realización de entrevistas a los afectados (denunciante, denunciado y testigos).

RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizada la fase de investigación, Recursos Humanos presentará al Comité de Ética, Compliance y ESG un informe con la descripción del procedimiento, los resultados probados y la conclusión del caso. El Comité será el encargado de decidir la resolución de este, pudiendo ser:

- Archivo de la denuncia por falta de motivo o insuficiencia de pruebas.
- Interposición de un expediente disciplinario ante indicios claros de comisión de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Interposición de un expediente disciplinario por la comisión de otra conducta, distinta del acoso, que pudiera ser dolosa, ofensiva o no honesta.

CAPÍTULO VI - CUMPLIMIENTO

El Comité de Ética, Compliance y ESG es el órgano encargado de actuar para prevenir conductas no deseadas, contrarias a la ley o a la presente Política.

El control de la aplicación efectiva de la presente Política es una función atribuida al Comité de Ética, Compliance y ESG, así como la de impulsar su conocimiento entre los empleados y empleadas, supervisar y asegurar en la medida de lo posible su cumplimiento, y aplicar, cuando corresponda, las medidas disciplinarias correspondientes con arreglo al procedimiento descrito, a la normativa vigente, al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo aplicable, sin perjuicio de otras responsabilidades civiles o penales en que el infractor pueda incurrir.

CAPÍTULO VII - APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Solaria, a propuesta de la Comisión de Ética, Compliance y ESG, en su reunión de fecha 28 de julio de 2020, entrando en vigor el día siguiente de su aprobación.