

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Gamesa, en línea con lo establecido en su Código de Conducta, está comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada individuo tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida el acoso. Por lo tanto, la Compañía, en compromiso de su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los/las empleados/as, espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso.

Un incumplimiento de este protocolo no es necesariamente una transgresión de la ley sin embargo, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido con causa.

Definiciones de acoso

El **acoso sexual** es ilegal y está prohibido por la Compañía. A los efectos de este protocolo, el acoso sexual se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando, por ejemplo: (i) la proposición se hace explícita o implícitamente por causa directamente ligada al trabajo; (ii) el rechazo de tal conducta por un individuo se usa como base para la toma de decisiones sobre el empleo de esa persona; o (iii) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir en el rendimiento laboral del individuo o afectar de manera negativa las oportunidades de empleo de la persona.

El acoso sexual puede incluir personas del mismo o diferente sexo. Dependiendo de las circunstancias, estos comportamientos pueden incluir, pero no están limitados a, insinuaciones o solicitudes de favores sexuales no deseados; bromas e insinuaciones sexuales; abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios acerca del cuerpo de un individuo, la potencia sexual o deficiencias sexuales; miradas impúdicas, silbidos o tocamientos; comentarios o gestos insultantes u obscenos; exhibición o circulación en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas (incluso a través de correo electrónico); y cualquier otra conducta física, verbal o visual de naturaleza sexual.

El **acoso** sobre la base de cualquier otra característica protegida es ilegal y también está prohibido por la Compañía. Bajo este protocolo, el acoso es una conducta verbal o física que denigra o

muestra hostilidad o aversión hacia un individuo debido a su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, extranjería o ciudadanía de estado, el estado civil, credo, predisposición genética, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley o la de sus familiares, amigos o socios, y que: (i) tiene el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; (ii) tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de un individuo; o (iii) afecta adversamente las oportunidades de empleo de un individuo.

El acoso incluye, pero no se limita a: calumnias o estereotipos negativos; amenazas, intimidaciones o actos hostiles; bromas denigrantes y exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo (incluso a través de correo electrónico).

Ámbito de aplicación y conductas contempladas

Este protocolo es aplicable a los miembros de los órganos de administración de la Sociedad y de las sociedades que integran el Grupo Gamesa, que tengan la condición de empleados/as. Así como a los directivos, directivas, trabajadores y trabajadoras de la Sociedad y de las sociedades que integran el Grupo Gamesa, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica, funcional o la sociedad del grupo o lugar en el que desempeñen su prestación.

Las conductas prohibidas por este protocolo son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo durante los viajes de negocios, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con la empresa.

Prohibición de represalias

La Compañía prohíbe las represalias contra cualquier persona que reporte una conducta discriminatoria o de acoso o participe en una investigación de una denuncia. La represalia contra las personas por reportar un acto de acoso o discriminación, o por participar en una investigación, es una grave violación de este protocolo y, como el acoso o la discriminación en sí, estará sujeto a una acción disciplinaria.

Denuncia de un incidente de acoso o discriminación

La Compañía solicita que todos los incidentes de discriminación, acoso o represalia sean reportados por escrito. Las personas que

crean que han experimentado una conducta de acoso o discriminación, o que tengan preocupaciones sobre estos asuntos deben contactar con su Representante de Recursos Humanos. También pueden reportar el incidente al Comité de Prevención del Acoso y Discriminación a través de la dirección de correo prevention.harassment@gamesacorp.com. El Comité de Prevención del Acoso y Discriminación investigará la denuncia de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Comité de Prevención del Acoso y Discriminación, y propondrá las medidas correctivas necesarias. Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

La denuncia e intervención temprana han demostrado ser el método más eficaz de resolver los incidentes de acoso. Por lo tanto, la Compañía solicita la pronta notificación de quejas o inquietudes de manera que se pueda tomar una acción rápida y constructiva.

La existencia de este protocolo no impide que las personas que crean que están siendo acosadas adviertan al agresor que su comportamiento no es bienvenido y soliciten el cese de la conducta no deseada. De hecho, la Compañía fomenta dicha acción tanto si el empleado decide presentar una queja formal o no.

Adopción de medidas correctoras

La Compañía adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con la conducta de acoso o discriminación. Algunas de estas medidas pueden incluir, por ejemplo, formación, asesoramiento y/o acción disciplinaria como advertencia, suspensión sin paga, o despido, de acuerdo a la legislación aplicable.

Las personas que tengan preguntas o inquietudes acerca de esta política pueden dirigirse a su persona de contacto en Recursos Humanos.

Este protocolo puede ser completado por *addendum* específicos por países, cuando la legislación aplicable en esta materia así lo aconseje.