

TOLERANCIA CERO PARA FALTAS DE RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

ESTÁNDAR CORPORATIVO

Propósito	Prevenir la discriminación, el acoso, la intimidación, la violencia y/o la victimización; proporcionar orientación para resolver cualquier problema en caso de que se produzca y evitar que se repita.
Alcance	Se aplica a todo el personal de Xcalibur Smart Mapping dentro de Xcalibur Multiphysics Group S.L. y sus filiales globales.

Número documento	2_XCL_ESG_001
-------------------------	---------------

Historial de revisión de documentos

Versión	Fecha	Historial de revisiones
1.0	12-feb-24	Creado por el Departamento ESG
1.1	07-nov-24	Revisado por el Departamento ESG
1.1	20-nov-24	Aprobado por el Consejo de Administración de Xcalibur Multiphysics Group S.L.

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Alcance.....	4
3. Definiciones operativas.....	5
4. Responsabilidades	6
5. Reportes protegidos	7
6. Consecuencias del incumplimiento	8

Introducción

Como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades, la inclusión y la valoración de la diversidad, así como la protección de la salud y la seguridad, Xcalibur Smart Mapping está dedicada a promover y garantizar un entorno laboral en el que los individuos sean tratados con respeto. Este compromiso está claramente delineado en el Código de Conducta y Ética de Xcalibur y reforzado por la Política de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo de Xcalibur, sobre la cual se basa este Estándar. Reconocemos que la discriminación, el acoso, el acoso laboral, la victimización y cualquier forma de violencia no solo socavan un ambiente de trabajo productivo, sino que también afectan negativamente la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas involucradas.

Este Estándar deja claro que todas las formas de discriminación, acoso, intimidación, violencia y victimización relacionadas con el trabajo son inaceptables y no serán toleradas. En Xcalibur Smart Mapping, cualquier denuncia de este tipo de conducta será tratada con la máxima seriedad y se investigará sin demora.

Para facilitar el uso de esta política, nos gustaría recordarle que este documento forma parte del Código de Conducta y Ética de la empresa, así como del Manual de Cumplimiento. Por lo tanto, para cualquier consulta al respecto, por favor comuníquese con el Comité de Cumplimiento a través de compliancecommittee@xcaliburmp.com.

1. Alcance

- 1.1. Este Estándar se aplica a Xcalibur Multiphysics Group S.L. y a sus subsidiarias y empresas conjuntas de propiedad o control total (directo o indirecto), ("Xcalibur Smart Mapping" o la "Compañía"). Una subsidiaria o empresa conjunta "controlada" es una entidad legal en la que Xcalibur Multiphysics Group S.L. generalmente posee participaciones de capital que representan más del 50% de las acciones con derecho a voto
- 1.2. Este Estándar se aplica a la Junta de Xcalibur Smart Mapping y a todos los directores, gerentes, supervisores, empleados, solicitantes de empleo, personas en formación, incluidos pasantes, aprendices y personas en programas de aprendizaje; clientes y consumidores, proveedores, contratistas y cualquier otra persona que tenga tratos con la Compañía.
- 1.3. La protección de los empleados y las partes interesadas de Xcalibur contra la discriminación, el acoso, el acoso laboral, la violencia y la victimización se aplica en cualquier situación en la que el empleado o la parte interesada esté trabajando, o que esté relacionada con su trabajo y/o que surja de su trabajo.

2. Definiciones operativas

Para los fines de este Estándar, se aplican las siguientes definiciones:

2.1. Discriminación

2.1.1. La discriminación ocurre cuando un individuo o un grupo de personas son tratados de manera menos favorable por cualquiera de las siguientes razones: edad; nacimiento; estado civil, familiar o de carrera; estado civil; maternidad o paternidad; embarazo; ascendencia, incluida la casta; raza, incluida la etnia y el color; estatus migrante; estatus de refugiado o solicitante de asilo; estatus de minoría; origen indígena; lugar de residencia; idioma; religión o creencias; opiniones políticas u otras opiniones; género, identidad de género y expresión de género; sexo y características sexuales; orientación sexual; discapacidad; estado de salud; predisposición genética u otra hacia enfermedades; situación económica; propiedad; origen social y situación social; trabajo u ocupación; o cualquier otro estatus.

2.2. Acoso

2.2.1. El acoso es cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada relacionada con características protegidas (por ejemplo, género, religión, etc.) que socava la dignidad de una persona y crea un ambiente de trabajo hostil o intimidante.

2.2.2. Esta conducta puede ser repetitiva, pero también puede ocurrir como un solo incidente.

2.2.3. Está relacionada con uno o más de los motivos por los cuales la discriminación está prohibida según el derecho internacional¹.

2.2.4. El acoso puede incluir, entre otros, acoso sexual y acoso por razones de raza, etnia u origen social.

2.2.5. Puede realizarse en un ambiente abierto o de manera secreta, ya sea a través de interacciones cara a cara o mediante tecnologías de comunicación.

2.3. Intimidación (Bullying)

2.3.1. La intimidación es un comportamiento repetitivo e intencional destinado a intimidar, degradar, humillar o dominar a otra persona o grupo, independientemente de cualquier característica protegida. Implica un patrón de comportamiento que busca ejercer poder y control sobre la víctima.

2.3.2. La intimidación no necesita estar relacionada con los motivos reconocidos bajo el derecho internacional; puede basarse en cualquier característica o en ninguna en absoluto.

2.3.3. Típicamente es repetitiva, creando un ambiente de trabajo hostil y sostenido.

2.3.4. Principalmente psicológica, pero puede incluir acciones físicas destinadas a intimidar o degradar.

2.4. Violencia

2.4.1. La violencia es cualquier acto de agresión física o emocional, incluidos, entre otros, los asaltos físicos, amenazas de violencia, abuso verbal o acciones que causen trauma emocional. Se caracteriza por su impacto inmediato y a menudo severo en la víctima.

2.4.2. La violencia puede ocurrir como un solo incidente o una serie de incidentes. Un acto de violencia único aún puede clasificarse como violencia debido a su impacto perjudicial inmediato.

2.5. Victimización – relacionada con el ejercicio del derecho a hablar y defender la ética

2.5.1. La victimización ocurre cuando un individuo es sometido a un perjuicio, negándosele oportunidades de progreso por su gerente o superior, porque el individuo previamente tomó medidas para hacer valer sus derechos o los derechos de otros; o porque el individuo participó en actividades destinadas a defender los principios de conducta ética.

3. Responsabilidades

3.1. La Compañía se esforzará por:

3.1.1. eliminar la discriminación, el acoso, la intimidación, la violencia y la victimización, y promover activamente la igualdad para fomentar un ambiente laboral armonioso;

3.1.2. tomar medidas apropiadas e intervenir a tiempo al tener conocimiento de incidentes de discriminación, acoso, intimidación, violencia o victimización;

3.1.3. resolver los incidentes de discriminación, acoso, intimidación, violencia y victimización de manera sensible, eficiente, efectiva y confidencial; y

3.1.4. proporcionar capacitación al personal sobre cuestiones relacionadas con la discriminación, el acoso, la intimidación, la violencia y la victimización.

3.2. Todos en Xcalibur Smart Mapping deben ayudar a:

3.2.1. desalentar la discriminación, el acoso, la intimidación, la violencia y la victimización por parte de otros, dejando claro que tal conducta es inaceptable y apoyando a colegas y compañeros que tomen medidas para detenerlo;

3.2.2. entender qué constituye discriminación, acoso, intimidación, violencia y victimización asistiendo a sesiones de capacitación y buscando asesoramiento del Comité de Cumplimiento; y

3.2.3. poner en conocimiento de la Compañía cualquier incidente de discriminación, acoso, intimidación, violencia o victimización en el lugar de trabajo a través de los canales de informes apropiados, como se indica a continuación. Los informes deben hacerse de buena fe:

Opciones para reportar preocupaciones:

3.2.3.1. Contactar a su supervisor si se siente cómodo haciéndolo.

3.2.3.2. Si prefiere no hablar con su supervisor, puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos.

3.2.3.3. Si le preocupa la posible represalia y no desea contactar a su supervisor o a Recursos Humanos, puede enviar su inquietud por correo electrónico a whistleblower@xcaliburmp.com.

3.2.4. Todos los gerentes de línea y otros con posiciones de responsabilidad tienen la obligación adicional de asegurarse de que este Estándar se implemente.

4. Reportes protegidos

4.1. La Compañía se compromete a proteger de cualquier perjuicio a quienes planteen inquietudes sobre discriminación, acoso, intimidación, violencia y victimización, y a proceder de acuerdo con los procedimientos de denuncia establecidos en el Manual de Cumplimiento de la Compañía para llevar a cabo investigaciones internas imparciales.

4.1.1. La Compañía garantiza que todas las denuncias e incidentes de discriminación, acoso, intimidación, violencia y victimización sean investigados y gestionados con el más alto nivel de confidencialidad y equidad, en la mayor medida posible. La Compañía se compromete a proteger la identidad de todas las partes involucradas, asegurando tanto la equidad procesal como la sustancial durante todo el proceso.

4.1.2. La determinación de si una conducta específica constituye discriminación, acoso, intimidación, violencia o victimización, según lo definido en este Estándar, se basará en la evaluación del Comité de Cumplimiento, tras una investigación exhaustiva del caso.

4.2. Los no empleados que experimenten acoso, intimidación o violencia pueden reportar los incidentes al supervisor del perpetrador o al Departamento de Recursos Humanos, si el presunto acoso, intimidación o violencia ocurrió en el lugar de trabajo o durante el empleo del perpetrador.

4.3. Los empleados que sufran acoso, intimidación o violencia por parte de terceros, como clientes, consumidores, proveedores o contratistas, deben reportar dichos incidentes a su supervisor o al Comité de Cumplimiento mediante correo electrónico a whistleblower@xcaliburmp.com de manera oportuna.

5. Consecuencias del incumplimiento

5.1. El acoso, la intimidación, la violencia y la victimización constituyen faltas graves.

5.1.1. Las acciones disciplinarias tras las denuncias comprobadas serán proporcionales a la gravedad del acoso, intimidación, violencia o victimización. Las sanciones pueden incluir advertencias, despido y, si las circunstancias lo justifican, despido sumario.

5.2. Se pueden tomar medidas disciplinarias si se determina que las acusaciones son maliciosas o caprichosas. Sin embargo, las personas que presenten denuncias no enfrentarán acciones disciplinarias ni ningún otro perjuicio simplemente porque su denuncia no sea confirmada. Solo se tomarán medidas disciplinarias si se determina que la acusación es falsa y fue hecha de mala fe (es decir, sin una creencia honesta en su veracidad).

5.3. Este Estándar no impide que los empleados que hayan sido agredidos presenten cargos penales o civiles por separado contra los presuntos perpetradores o busquen una orden de protección.