

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. OBJECTE
3. CONFORMITAT
4. ABAST
5. REFERÈNCIES
6. RESPONSABILITAT
7. PROCEDIMENT
8. MODIFICACIONS

CODI	Nº REV	PÀGINA	DATA REALITZACIÓ	DATA REVISIÓ	REALITZAT PER
PGRH. E.01	3	1 de 6	1 d'agost de 2016	1 de desembre de 2022	 Direcció de RRHH

1. INTRODUCCIÓ

Prevenir, perseguir i sancionar les actituds que suposin, directament o indirectament, algun tipus d'abús o ofensa per raó de sexe o orientació sexual entre el personal, especialment pel que fa a les conductes d'assetjament sexual és un principi bàsic d'actuació d'Ercros establert en la seva política de responsabilitat social empresarial, i de forma més concreta en la seva política d'igualtat i no discriminació.

Entre les normes de conducta incloses en el codi de conducta ètica d'Ercros, d'obligat compliment per a totes les persones que treballen a Ercros, figura la "d'abstenir-se de dur a terme qualsevol conducta que suposi, directament o indirectament, algun tipus de discriminació, abús o ofensa per raó de sexe, raça, color, religió, nacionalitat, origen social, edat, estat civil, orientació sexual, ideologia, opinió política o qualsevol altra condició personal, física o social que impliqui o afavoreixi l'establiment d'un clima d'agressivitat o intimidació, especialment pel que fa a les conductes d'assetjament sexual".

2. OBJECTE

El present manual té com a objecte: a) garantir un entorn laboral sa, respectuós i lliure de qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o moral; b) orientar el bon fer del personal de l'empresa en aquestes matèries, i c) donar les pautes perquè aquest sigui capaç d'identificar, i per tant de prevenir, les diferents formes en què es poden materialitzar les conductes d'assetjament vinculades amb el sexe o la moralitat.

3. CONFORMITAT

El present manual s'ha redactat de conformitat amb:

- La política de responsabilitat social empresarial d'Ercros.
- La política d'igualtat i no discriminació d'Ercros.
- El codi de conducta ètica del personal d'Ercros.
- El procediment PGCA. E.01, sobre el canal ètic.
- El codi d'empresa responsable del programa Responsible Care, en especial els indicadors 2.1, 2.4 i 2.5.
- El capítol XVII del XX conveni col·lectiu general de la indústria química.
- L'article 184 de la llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal.
- La llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant "Llei per a la Igualtat"), en especial els articles 7 i 48.
- La llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la Generalitat de Catalunya, en especial l'article 33.
- La directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, en especial el considerant 17.
- El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, en especial

CODI	Nº REV	PÀGINA	DATA REALITZACIÓ	DATA REVISIÓ	REALITZAT PER
PGRH. E.01	3	2 de 6	1 d'agost de 2016	1 de desembre de 2022	 Direcció de RRHH

en els articles 2, 3 i 4.

- Llei orgànica 10/2022 Llei de llibertat integral de llibertat sexual, en especial en els articles 12, 16, 38 i la disposició final desena.

4. ABAST

El procediment PGRH. E.01 s'aplica a les persones següents, amb independència de la seva ubicació geogràfica:

- Qualsevol persona empleada d'Ercros o del seu grup d'empreses; i
- Qualsevol persona física o jurídica contractada per Ercros durant la prestació del servei a la companyia.

I afecta tant les persones que són víctimes d'assetjament com les persones que són coneixedores de l'existència d'una situació d'assetjament. En ambdós casos, les persones afectades, sigui directament o indirectament, tenen el deure de presentar una denúncia, d'acord amb el present procediment.

Les persones que presentin denúncies falses o actuïn amb mala fe o mogudes per la venjança o aversió cap a la persona denunciada podran ser objecte de sanció davant les autoritats judicials competents i/o objecte de sanció laboral.

5. REFERÈNCIES

Definicions:

- **Assetjament sexual:** És la situació en la qual es produeix qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** És qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament psicològic o moral:** És qualsevol comportament abusiu o de violència psicològica que es realitza sobre una persona, a través de comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar-la, produint-li un dany en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant quan es tracti d'un assetjament moral per part d'un superior jeràrquic de qualsevol nivell.

6. RESPONSABILITAT

La comissió d'auditoria és responsable d'assegurar el compliment d'aquest manual i de gestionar les denúncies que es presentin sobre possibles vulneracions del mateix a través del canal ètic.

CODI	Nº REV	PÀGINA	DATA REALITZACIÓ	DATA REVISIÓ	REALITZAT PER
PGRH. E.01	3	3 de 6	1 d'agost de 2016	1 de desembre de 2022	 Direcció de RRHH

La comissió d'auditoria també és responsable d'assegurar que les persones que comuniquin de bona fe presumptes incompliments o vulneracions no siguin objecte de cap tipus de represàlia ni amenaça, i de salvaguardar la confidencialitat dels casos que tramita.

7. PROCEDIMENT

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe poden materialitzar-se en diferents formes però és impossible elaborar un llistat tancat i exhaustiu d'aquestes conductes, ja que poden estar associades a comportaments subtils i/o que es prestin a equívocs.

També cal tenir en compte la hipersensibilitat a què pot està sotmesa la víctima d'un assetjament sexual o per raó de sexe a l'hora d'avaluar l'efecte que té sobre ella una conducta determinada.

A tall de guia, podem considerar com a comportaments no saludables, i que per tant han de ser evitats, entre d'altres, els següents:

COMPORTAMENTS QUE PODEN AFAVORIR SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que n'és objecte.

Es consideren especialment reprovables aquelles propostes, coaccions o conductes de tipus sexual que involucrin millores de les condicions de treball o d'estabilitat en l'ocupació de la persona objecte de les mateixes.

CONDUCTES	EXEMPLES
Conductes físiques	- Tocaments innecessaris i contacte físic deliberat en forma de copets, pessics, frecs, etc. - Mirades o gestos luxuriosos. - Agressions sexuals
Conductes verbals	- Acudits, bromes o comentaris ofensius sobre l'aparença o condició sexual de la persona. - Observacions suggestives, y comentaris o insinuacions indecents. - Trucades telefòniques de caràcter ofensiu sobre qüestions de naturalesa sexual. - Invitacions la finalitat de les quals sigui l'obtenció de favors sexuals. - Coacció per mantenir relacions sexuals a canvi de determinats beneficis.

CODI	Nº REV	PÀGINA	DATA REALITZACIÓ	DATA REVISIÓ	REALITZAT PER
PGRH. E.01	3	4 de 6	1 d'agost de 2016	1 de desembre de 2022	 Direcció de RRHH

Altres conductes	- Exhibició de fotos sexualment suggeridores i pornogràfiques. - Transmissió de continguts i/o peticions sexuals per correu electrònic o altres mitjans de comunicació.
------------------	---

COMPORTAMENTS QUE PODEN AFAVORIR SITUACIONS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

CONDUCTES	EXEMPLES
Mesures organitzacionals	- No assignació de tasques o assignació de tasques inútils, denigrants o perilloses. - Assignació de tasques desconnectades amb la capacitat professional de la persona, bé sigui per sota o per sobre de la seva qualificació i competència. - Denegació, sistemàtica i no raonada, de permisos i altres avantatges laborals.
Entorn social	- Tracte desconsiderat o vexatori davant companys/es o altres persones. - Prohibició de comunicació amb les persones amb qui treballa o els seus superiors.
Entorn personal	- Difusió de rumors, burles, crítiques, injúries, etc. sobre la persona i la seva vida privada. - Agressió o maltractament físic, crits, insults o amenaces.

COMPORTAMENTS QUE PODEN AFAVORIR SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O MORAL

CONDUCTES	EXEMPLES
Mesures organitzacionals	- No assignació de tasques o assignació de tasques inútils, denigrants o perilloses. - Assignació de tasques desconnectades amb la capacitat professional de la persona, bé sigui per sota o per sobre de la seva qualificació i competència. - Inducció o obligació a la persona que cal executar tasques en contra de la seva consciència o creences.

CODI	Nº REV	PÀGINA	DATA REALITZACIÓ	DATA REVISIÓ	REALITZAT PER
PGRH. E.01	3	5 de 6	1 d'agost de 2016	1 de desembre de 2022	 Direcció de RRHH

Conductes físiques	- Mirades o gestos menyspreatius o burles. - Agressió o maltractament físic, crits, insults o amenaces.
Conductes verbals	- Acudits o bromes sobre l'aparença o aspectes morals de la persona. - Comentaris ofensius o desqualificadors basats en aspectes morals. - Tracte desconsiderat o vexatori davant de companys o altres persones.

Tal com s'especifica en el procediment del Canal Ètic (PGCA. E.01) i concretament en l'apartat 7, en el moment en què una persona observa un presumpte incompliment del codi ètic té el deure de (i) posar-ho en coneixement del seu superior jeràrquic – qui al seu torn ha d'informar immediatament el comitè de compliment i iniciar el tràmit de presentació de la corresponent denúncia– o (ii) presentar directament una denúncia davant el comitè de compliment.

En aquest procediment es detallen les accions a seguir per tramitar les denúncies que procedeixin per aquestes qüestions, així com en el PGCA. E.01.F01.

Aprovat per

Joaquín Sanmartín Muñiz
Director de recursos humans d' Ercros

CODI	Nº REV	PÀGINA	DATA REALITZACIÓ	DATA REVISIÓ	REALITZAT PER
PGRH. E.01	3	6 de 6	1 d'agost de 2016	1 de desembre de 2022	 Direcció de RRHH