


ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETO
3. CONFORMIDAD
4. ALCANCE
5. REFERENCIAS
6. RESPONSABILIDAD
7. PROCEDIMIENTO
8. MODIFICACIONES

CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	1 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH

1. INTRODUCCIÓN

Prevenir, perseguir y sancionar las actitudes que supongan, directa o indirectamente, algún tipo de abuso u ofensa por razón de sexo u orientación sexual entre el personal, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual” es un principio básico de actuación de Ercros establecido en su política de responsabilidad social empresarial, y de forma más concreta en su política de igualdad y no discriminación.

Entre las normas de conducta incluidas en el código de conducta ética de Ercros, de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajan en Ercros, figura la de “abstenerse de llevar a cabo cualquier conducta que suponga, directa o indirectamente, algún tipo de discriminación, abuso u ofensa por razón de sexo, raza, color, religión, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opinión política o cualquier otra condición personal, física o social que implique o favorezca el establecimiento de un clima de agresividad o intimidación, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual”.


2. OBJETO

El presente manual tiene como objeto: a) garantizar un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral; b) orientar el buen hacer del personal de la empresa en estas materias, y c) dar las pautas para que éste sea capaz de identificar, y por lo tanto de prevenir, las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso vinculadas con el sexo o la moralidad.

3. CONFORMIDAD

El presente manual se ha redactado en conformidad con:

- La política de responsabilidad social empresarial de Ercros.
- La política de igualdad y no discriminación de Ercros.
- El código de conducta ética del personal de Ercros.
- El procedimiento PGCA.E.01, sobre el canal ético.
- El código de empresa responsable del programa Responsible Care, en especial los indicadores 2.1, 2.4 y 2.5.
- El capítulo XVII del XX convenio colectivo general de la industria química.

CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	2 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH

- El artículo 184 de la ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal.
- La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante “Ley para la Igualdad”), en especial los artículos 7 y 48.
- La ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la Generalitat de Catalunya, en especial el artículos 33.
- La directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, en especial el considerando 17.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación., en especial en los artículos 2, 3 y 4.
- Ley orgánica 10/2022 Ley de libertad integral de libertad sexual, en especial en los artículos 12, 16, 38 y la disposición final décima.


4. ALCANCE

El procedimiento PGRH.E.01 se aplica a las siguientes personas, con independencia de su ubicación geográfica:

- Cualquier persona empleada de Ercros o de su grupo de empresas; y
- Cualquier persona física o jurídica contratada por Ercros durante la prestación del servicio en la compañía.

Y afecta tanto a las personas que son víctimas de acoso como a las personas que son conocedoras de la existencia de una situación de acoso. En ambos casos, las personas afectadas, sea directa o indirectamente, tienen el deber de presentar una denuncia, de acuerdo con el presente procedimiento.

Las personas que presenten denuncias falsas a sabiendas o actúen con mala fe o movidas por la venganza o aversión hacia la persona denunciada podrán ser objeto de sanción ante las autoridades judiciales competentes y/u objeto de sanción laboral.

CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	3 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH

5. REFERENCIAS

Definiciones:

- **Acoso sexual:** Es la situación en la cual se produce cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** Es 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.
- **Acoso psicológico o moral:** Es cualquier comportamiento abusivo o de violencia psicológica que se realiza sobre una persona, a través de comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislarla, produciéndole un daño en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante cuando se trate de un acoso moral por parte de un superior jerárquico de cualquier nivel.

6. RESPONSABILIDAD


La comisión de auditoría es responsable de asegurar el cumplimiento de este manual y de gestionar las denuncias que se presenten sobre posibles vulneraciones del mismo a través del canal ético.

La comisión de auditoría también es responsable de asegurar que las personas que comuniquen de buena fe presuntos incumplimientos o vulneraciones no sean objeto de ningún tipo de represalia ni amenaza, y de salvaguardar la confidencialidad de los casos que tramita.

7. PROCEDIMIENTO

Las conductas de acoso sexual o por razón de sexo pueden materializarse en distintas formas pero es imposible elaborar un listado cerrado y exhaustivo de estas conductas, ya que pueden estar asociadas a comportamientos sutiles y/o que se presten a equívocos.

También hay que tener en cuenta la hipersensibilidad a que puede estar sometida la víctima de un acoso sexual o por razón de sexo a la hora de evaluar el efecto que tiene sobre ella una conducta determinada.

CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	4 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH


A modo de guía, podemos considerar como comportamientos no saludables, y que por tanto deben ser evitados, entre otros, los siguientes:

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de las mismas.

Se consideran especialmente reprobables aquellas propuestas, coacciones o conductas de tipo sexual que involucren mejoras de las condiciones de trabajo o de estabilidad en el empleo de la persona objeto de las mismas.

CONDUCTAS	EJEMPLOS
Conductas físicas	<ul style="list-style-type: none">- Tocamientos innecesarios y contacto físico deliberado en forma de palmaditas, pellizcos, roces, etc.- Miradas o gestos lujuriosos.- Agresiones sexuales.
Conductas verbales	<ul style="list-style-type: none">- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.- Observaciones sugestivas, y comentarios o insinuaciones indecentes.- Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de naturaleza sexual.- Invitaciones cuya finalidad sea la obtención de favores sexuales.- Coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de determinados beneficios.
Otras conductas	<ul style="list-style-type: none">- Exhibición de fotos sexualmente sugerentes y pornográficas.- Transmisión de contenidos y/o peticiones sexuales por correo electrónico u otros medios de comunicación.


CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	5 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER SITUACIONES DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONDUCTAS	EJEMPLOS
Medidas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - No asignación de tareas o asignación de tareas inútiles, denigrantes o peligrosas. - Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona, bien sea por debajo o por encima de su cualificación y competencia. - Denegación, sistemática y no razonada, de permisos y otras ventajas laborales.
Entorno social	<ul style="list-style-type: none"> - Trato desconsiderado o vejatorio ante compañeros/as u otras personas. - Prohibición de comunicación con las personas con las que trabaja o sus superiores.
Entorno personal	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de rumores, burlas, críticas, injurias, etc. sobre la persona y su vida privada. - Agresión o maltrato físico, gritos, insultos o amenazas.

COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN FAVORECER SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL

CONDUCTAS	EJEMPLOS
Medidas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - - No asignación de tareas o asignación de tareas inútiles, denigrantes o peligrosas. - Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona, bien sea por debajo o por encima de su cualificación y competencia. - Inducción u obligación a la persona a ejecutar tareas en contra de su conciencia o creencias.
Conductas físicas	<ul style="list-style-type: none"> - - Miradas o gestos despreciativos o burlones. - Agresión o maltrato físico, gritos, insultos o amenazas.

CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	6 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH


Conductas verbales	<ul style="list-style-type: none">- Chistes o bromas sobre la apariencia o aspectos morales de la persona.- Comentarios ofensivos o descalificadores basados en aspectos morales.- Trato desconsiderado o vejatorio ante compañeros u otras personas.
--------------------	---

Tal y como se especifica en el procedimiento del Canal Ético (PGCA.E.01) y concretamente en el apartado 7, en el momento en que una persona observa un presunto incumplimiento del código ético tiene el deber de (i) ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico – quien a su vez debe informar de inmediato al comité de cumplimiento e iniciar el trámite de presentación de la correspondiente denuncia– o (ii) presentar directamente una denuncia ante el comité de cumplimiento.

En dicho procedimiento se detallan las acciones a seguir para tramitar las denuncias que procedan por estas cuestiones, así como en el PGCA.E.01.F01.

Aprobado por

Joaquín Sanmartín Muñiz
Director de recursos humanos de Ercros

CÓDIGO	Nº REV	PÁGINA	FECHA REALIZACIÓN	FECHA REVISIÓN	REALIZADO POR
PGRH.E.01	3	7 de 7	1 de agosto de 2016	1 de diciembre de 2022	 Dirección de RRHH