

Política para combatir los episodios de violencia, acoso y hostigamiento en los lugares de trabajo

Premisa

Con el Plan ESG 22-26, ERG S.p.A. ("ERG" o la "Sociedad") ha confirmado su compromiso con una transición energética equitativa e inclusiva. El derecho de cada persona a vivir y operar en un contexto profesional libre de violencia y acoso, capaz de reconocer la dignidad de cada uno, es un requisito imprescindible para garantizar la equidad y la inclusión. Asimismo, la libertad de expresión, el bienestar y la salud de cada persona son indispensables para permitir el pleno rendimiento individual y colectivo, la implicación y la satisfacción profesional.

La finalidad de la presente Política es prevenir, localizar y contrarrestar los fenómenos relacionados con la violencia, el acoso y el hostigamiento, así como proporcionar apoyo a las personas que los denuncian (también como testigos o por haber recibido información sobre los hechos), protegiéndolas de cualquier represalia.

La Política sobre la gestión de los episodios de violencia, acoso y hostigamiento en los lugares de trabajo (en adelante, la "Política") se inspira en:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) n.º 190 y la recomendación n.º 206
- los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- los Objetivos Globales de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, y en particular el Objetivo 5 (en adelante, "Igualdad de género") y el Objetivo 8 (en adelante, "Trabajo digno y crecimiento económico"), y denominados conjuntamente las "Disposiciones Externas"

además de los principios rectores internos aprobados:

- el Código Ético del Grupo ERG,
- la Política de Derechos Humanos
- la Política de Diversidad e Inclusión (en adelante, denominados conjuntamente las "Disposiciones internas").

ERG y las sociedades controladas por ella (en adelante, las "Sociedades del Grupo" o el "Grupo ERG") respetan las normas nacionales e internacionales aplicables en materia de lucha contra la violencia, el acoso y el hostigamiento en los lugares de trabajo. ERG exige el respeto a las reglas previstas en la presente Política, incluso si son más restrictivas que las disposiciones de la normativa nacional de referencia.

Campo de aplicación

La Política se aplica a todas las Sociedades del Grupo, a todas las personas que desarrollan su actividad laboral en el Grupo ERG con independencia de su situación contractual, a los Terceros¹, a las personas en formación, incluidos formadores, becarios y aprendices en el Grupo ERG, a los candidatos que participan en el proceso de selección en las Sociedades del Grupo y a cualquier otra persona que entre en contacto con los Empleados o con Terceros en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, denominados conjuntamente los "Destinatarios").

La Política se aplica:

- en cada sede u oficina de las Sociedades del Grupo;
- en los lugares destinados a la pausa de la comida, o en los lugares de uso de servicios higiénicos-sanitarios o en los vestuarios (cuando se encuentren fuera de las sedes u oficinas mencionadas);
- durante los desplazamientos o los viajes de trabajo, formaciones, eventos o actividades sociales relacionadas con el trabajo (p. ej. gimnasio);
- dentro de los alojamientos puestos a disposición por los empleadores del Grupo ERG, incluidos los hoteles;
- durante los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo en las sedes u oficinas de las Sociedades del Grupo;
- en cualquier comunicación de trabajo, incluidas aquellas posibilitadas por las tecnologías de información y comunicación (p. ej. correo electrónico, chats, redes sociales, videollamadas).

Definiciones

Violencia y acoso

Cualquier conducta física o verbal que tenga por objeto denigrar o mostrar hostilidad y aversión hacia una persona por su identidad o expresión de género, orientación sexual, origen étnico o nacional, religión, edad, discapacidad, opinión política, apariencia física u origen social, con el propósito o el efecto de interferir en el desempeño del trabajo, los hábitos de vida o la dignidad personal, y que pueda causar un estado general de miedo, ansiedad o incomodidad en la persona, capaz de influir en las decisiones relacionadas con su puesto y en el desarrollo profesional, o que pueda crear de otro modo un ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o incómodo.

A título ilustrativo, pero no limitativo:

- expresiones verbales ofensivas o denigrantes
- epítetos
- injurias
- amenazas
- intimidaciones
- actos hostiles
- calumnias

¹ Cualquier tercero que colabore o trabaje en nombre, por cuenta y en el interés de ERG, como clientes, proveedores, contratistas, socios comerciales o industriales.

- actos difamatorios o degradantes de la dignidad y la capacidad de una persona
- insultos
- agresiones
- burlas
- difusión de información reservada perteneciente a la esfera personal
- limitación de la libertad de expresión
- cualquier otra conducta o comportamiento denigrante u hostil

Violencia y acoso de género

Constituye un subconjunto de "Violencia y acoso" e incluye todos aquellos comportamientos no deseados relacionados con la identidad sexual, expresados de forma física, verbal o no verbal hacia las personas por motivos de género o que afectan de forma desproporcionada a las personas de un sexo o género concreto.

A título ilustrativo, pero no limitativo:

- La violencia perpetrada, de forma física o psicológica, hacia una persona por motivos relacionados con su género, identidad de género u orientación sexual², el denominado "*stalking*" o acecho.
- La difusión de imágenes íntimas.

Acoso sexual

Constituye un subconjunto del acoso de género e incluye cualquier conducta con connotación sexual —expresada de forma física, verbal o no verbal— o la amenaza de la misma, ya sea en una única ocasión o de forma reiterada, que tenga por objeto causar, cause o pueda ser percibida como una violación de la dignidad de la persona acosada o que cree un clima intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título ilustrativo, pero no limitativo:

- contactos físicos molestos e indeseados;
- apreciaciones verbales o no verbales indeseadas;
- comentarios inapropiados con referencia a la sexualidad de la persona;
- escritos y expresiones verbales sobre la supuesta inferioridad de una persona por pertenecer a un determinado sexo o que la denigren debido a la diversidad de expresión de su sexualidad;

² Por "*género*" se entiende el conjunto de roles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una sociedad determinada considera apropiados para las personas de un determinado sexo. El género debe distinguirse del "*sexo*", entendido en cambio como el sexo asignado al nacer, es decir, el conjunto de características físicas y biológicas que diferencian a las mujeres, los hombres y las personas intersexuales. De hecho, la identidad de género de una persona (entendida como la experiencia subjetiva de percibirse como perteneciente a un género) no se corresponde necesariamente con el sexo asignado al nacer: cuando la identidad de género no se corresponde con el sexo asignado, se habla de personas trans/transgénero. Por "*orientación sexual*" se entiende la atracción física, romántica o emocional que una persona siente hacia otra persona, e incluye, por ejemplo, la homosexualidad, la heterosexualidad y la bisexualidad.

- gestos, propuestas o "bromas" ofensivas, denigrantes o inapropiadas con trasfondo sexual;
- preguntas intrusivas sobre las relaciones personales;
- envío de imágenes o correos electrónicos inapropiados;
- un acercamiento físico de naturaleza sexual, o la solicitud de una relación física cuando la otra persona no muestra interés;
- intimidación, amenazas y chantaje sufridos por rechazar un comportamiento dirigido a la relación sexual.

Hostigamiento

Con el término hostigamiento se entiende la aparición de conductas verbales o físicas de carácter amenazante, intimidatorio o humillante, que sabotean o perjudican el rendimiento laboral de una persona.

El hostigamiento daña la dignidad personal y profesional y crea un ambiente de trabajo hostil.

A título ilustrativo, pero no limitativo:

- provocaciones;
- conductas opresivas;
- marginación;
- humillación;
- insultos;
- calumnias;
- agresiones físicas y verbales;
- aislamiento;
- comportamientos susceptibles de crear un estado de vergüenza en la víctima.

El compromiso de ERG

Al promover la difusión de una cultura inclusiva centrada en los méritos y en la igualdad de oportunidades, también mediante programas de formación específicos, ERG adopta una política de **tolerancia cero** hacia cualquier forma de violencia, acoso u hostigamiento.

El Código Ético del Grupo ERG garantiza el respeto de los derechos de los trabajadores y ofrece a todas las personas igualdad de oportunidades laborales, según sus características profesionales y capacidades de rendimiento, sin discriminación alguna, condenando cualquier comportamiento delictivo contra la personalidad individual y comprometiéndose a adoptar las medidas de vigilancia más adecuadas. Además, la Política refuerza el compromiso asumido por ERG en la Política de Diversidad e Inclusión de garantizar un entorno de trabajo inspirado en el respeto a la igualdad de trato y la misma dignidad para todos, independientemente del género, la edad, la etnia, la cultura, la capacidad, la religión y la nacionalidad, la experiencia, el estilo de pensamiento, la orientación e identidad sexuales, las opiniones políticas y cualquier otra característica subjetiva.

El respeto y la inclusión permiten la expresión del potencial de cada persona, están correlacionados con la implicación y el compromiso individuales y facilitan la colaboración entre las personas.

ERG **prohíbe sin excepción** toda forma de violencia, acoso y hostigamiento, dentro del Grupo ERG, para asegurar un ambiente de trabajo en el que las relaciones entre los compañeros se caractericen por la lealtad, la equidad, la colaboración, el respeto mutuo y la confianza.

ERG se compromete:

- a adoptar un sistema de seguimiento de las causas de cualquier comportamiento relacionado con la violencia, el acoso y el hostigamiento, a fin de identificar las acciones de respuesta más eficaces para contrarrestar dichos comportamientos. Las encuestas periódicas forman parte de este plan;
- a sensibilizar y formar a los Destinatarios con un plan de comunicación y formación sobre el funcionamiento de la Política, sobre los comportamientos asociados a la violencia, el acoso y el hostigamiento y sobre las medidas de prevención y gestión. A través de la formación y la comunicación interna, ERG impulsa la difusión de una cultura inclusiva en la que todos puedan descubrir, potenciar y compartir sus talentos para fomentar un ambiente de trabajo que permita la plena satisfacción profesional y la libertad de expresión;
- a proteger a las víctimas de violencia, acoso y hostigamiento salvaguardando su privacidad y excluyendo cualquier actividad de represalia.

El compromiso de cada persona

Todos los Destinatarios deben comprometerse a actuar, en el ámbito de su actividad profesional, de acuerdo con el Código Ético y los valores y principios contenidos en él.

Deben contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo respetuoso y armonioso, evitando palabras y comportamientos intimidatorios, hostiles, degradantes, humillantes u ofensivos, sabiendo también que la percepción e interpretación de las palabras y comportamientos pueden variar de una persona a otra.

La participación en la formación sobre el Código Ético y la Política constituye, para los Empleados, un cumplimiento adecuado de su obligación laboral contractual. Los programas formativos también pueden incluir pruebas de comprobación del aprendizaje.

Se pide a todos que contribuyan a garantizar el respeto de los derechos, el valor y la dignidad de las personas y a promover una cultura en la que la violencia, el acoso y el hostigamiento no sean aceptados ni aceptables.

Los gestores de personas deben supervisar el cumplimiento de la Política por parte de los colaboradores, difundiendo sus principios y tomando medidas para evitar posibles infracciones.

Además, **es un deber de todas las personas denunciar los actos, comportamientos y comunicaciones contrarios a la Política** a través de los canales puestos a disposición por ERG.

Los Terceros, así como todos los Empleados, están obligados, conforme a disposiciones contractuales específicas, a cumplir con los requisitos de esta Política y a sensibilizar a sus empleados acerca de su contenido.

Denuncias

ERG protege a las víctimas de violencia, acoso y hostigamiento salvaguardando su privacidad y excluyendo cualquier actividad de represalia.

Las denuncias pueden realizarse enviando un correo electrónico a la dirección complaintharassment@erg.eu, también de forma anónima.

El proceso de gestión de las denuncias deberá garantizar la justa protección tanto del denunciante como de la persona denunciada; para ello, las denuncias deberán detallar los hechos, sucesos o circunstancias que constituyan los elementos básicos del presunto acoso, violencia o acto de hostigamiento y se harán con el suficiente detalle para permitir verificar, mediante los instrumentos de investigación disponibles, si los hechos o circunstancias denunciados son o no fundados.

Una comisión interfuncional, cuya composición se regulará dentro del procedimiento de *denuncia* que se está ultimando³, trabajará con estricta confidencialidad y se encargará de hacer una evaluación de la denuncia para:

- realizar análisis específicos en los que participen las unidades organizativas afectadas por la denuncia;
- comunicar los resultados de la investigación de la denuncia relativa a trabajadores denunciados;
- activar una protección específica del denunciante, garantizando –si se solicita– el anonimato;
- garantizar –al menos durante la fase de investigación– el anonimato de la persona denunciada, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos de las personas acusadas injustamente o de mala fe.

Si la denuncia está justificada, RR. HH. tomará las medidas necesarias contra el autor del comportamiento de acoso.

Medidas de protección y sistema sancionador

El Empleado que lleve a cabo o intente llevar a cabo un comportamiento prohibido por la Política, un acto de acoso u hostigamiento denunciado y probado, o que realice una denuncia infundada con dolo o negligencia grave, será objeto de un procedimiento disciplinario de acuerdo con el régimen sancionador aplicable, cuando proceda.

ERG se compromete asimismo a proporcionar la asistencia y el apoyo necesarios a todas las personas que sufran comportamientos prohibidos por la Política.

³ Hasta que se publique el procedimiento sobre el funcionamiento de la *denuncia*, la gestión de las denuncias será responsabilidad del Director de Auditoría, el Director de RR. II., ESG y Comunicación, el Director de Capital Humano y el Consejo General y de TIC.

Prohibición de los actos de represalia

ERG se compromete a apoyar a las víctimas o testigos y a protegerlos de cualquier acto de represalia, así como a promover un ambiente en el que sea posible denunciar circunstancias y situaciones consideradas contrarias a la Política.

Cualquier persona que lleve a cabo un acto de represalia contra la víctima o un denunciante de la infracción, incluido el intento de silenciar a la persona, será sometido de un procedimiento disciplinario.

A título ilustrativo, pero no limitativo, se consideran actos de represalia:

- un cambio injustificado en las responsabilidades o funciones del puesto de trabajo, incluida una acción adversa que afecte a la remuneración del Empleado o que prevea la resolución de la relación laboral;
- la negación injustificada de una oportunidad de ascenso;
- la exclusión intencionada e injustificada de una o varias reuniones;
- la amenaza, la intimidación o el acoso a la víctima o a un Empleado que haya presentado una denuncia;
- la creación de un ambiente de trabajo hostil hacia la víctima o hacia un Empleado que haya presentado una denuncia.

Las represalias quedan estrictamente prohibidas y constituyen una infracción de la Política.

Aprobación y actualización

El Consejo de Administración de ERG, a propuesta de la Comisión de ESG y previo dictamen favorable de la Comisión de Control, Riesgos y Sostenibilidad, aprueba la Política y las posteriores modificaciones y adiciones que se consideren necesarias.

El Consejero Delegado de ERG, a propuesta de la Comisión de ESG, previa consulta a la Comisión de Control, Riesgos y Sostenibilidad, está además autorizado a realizar cualquier modificación de la Política que sea de carácter puramente formal y que no altere, en lo sustancial, el contenido de la propia Política, informando posteriormente al Consejo de Administración de ERG en la primera reunión útil de dicho órgano.

Difusión y actualización

El Grupo ERG se compromete a comunicar la presente Política a toda la organización y a difundirla en todos los idiomas del Grupo a través de la intranet. La Política se publica asimismo en el sitio web www.erg.eu.

.

