

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO DE GRUNDFOS

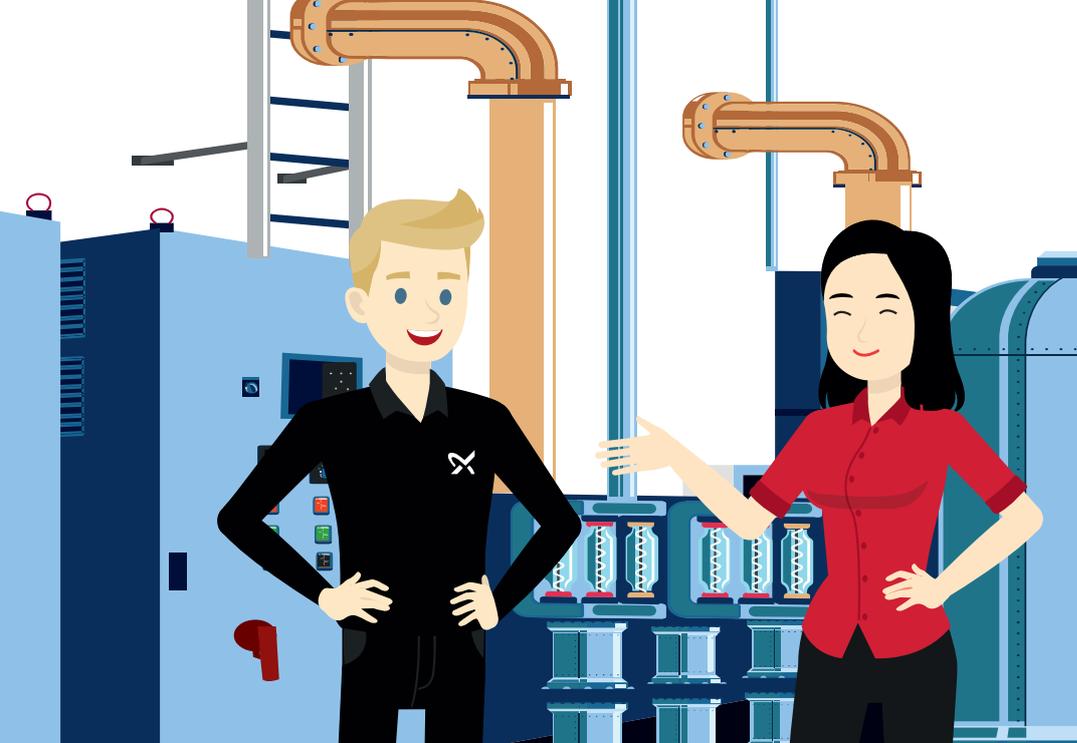


Grundfos se compromete a crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo, libre de abuso y acoso. Todo ello se detalla en el [Código de Conducta de Grundfos](#), por el que nos comprometemos a proporcionar un entorno inclusivo y acogedor para todo el personal, clientes, voluntarios, subcontratistas, proveedores y cualquier otra parte que mantenga relaciones comerciales con Grundfos (Regla 13), así como un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso o abuso (Regla 14). Esta Política describe dicho compromiso y su aplicación de forma detallada.

GRUNDFOS SE COMPROMETE A

- Proporcionar un entorno seguro para sus empleados, libre de abuso y acoso, de acuerdo con el compromiso de Grundfos en materia de derechos humanos y las normas establecidas en el Convenio 190 de la OIT sobre dicha cuestión.
- No aceptar ninguna forma de acoso y abuso en el trabajo.
- Tratar todos los incidentes con seriedad e investigar de inmediato cualquier denuncia de acoso y abuso.
- Considerar seriamente todas las denuncias de acoso y abuso, y tratarlas con respeto y confidencialidad.
- Garantizar la adopción de medidas disciplinarias contra cualquier persona que haya sido declarada culpable de discriminación o acoso, entre las que se incluyen el despido.
- Garantizar que no se tomarán represalias contra nadie por presentar una queja relativa, por ejemplo, a amenazas, despidos, deducciones salariales, descensos o implicaciones negativas relacionadas con posibles ascensos o aumentos de sueldo.
- Aplicar esta Política en sus operaciones a nivel mundial, conforme a la legislación y las políticas locales, así como proporcionar formación y apoyo a todos los empleados y, en particular, a los directivos con personas a su cargo.
- Facilitar medios de reparación y denuncia, así como informar de forma proactiva y eficaz de los canales y recursos disponibles para que los empleados compartan sus preocupaciones sobre el acoso y el abuso en el trabajo.

Esta Política se aplica a todos los empleados y miembros de los consejos de administración de todos los países y en todos los puestos del Grupo Grundfos, sujetos a los requisitos locales obligatorios. Estás sujeto/a a esta Política tanto si formas parte de un consejo supervisor o de Group Management como si ocupas un puesto de responsabilidad o trabajas en cualquier otro nivel. Estás sujeto/a a dicha Política tanto si eres un trabajador de oficina como un trabajador de fábrica de Grundfos Holding y sus filiales. Grundfos procurará revisar esta Política de forma continua contando con las aportaciones de las partes interesadas, tanto externas como internas, siempre y cuando suponga una mejora en sus procesos.



¿QUÉ SE ESPERA DE TI?

Tus obligaciones:

- Tratar a tus compañeros con dignidad y respeto. Todos los empleados deben considerar si sus palabras o conducta pueden resultar ofensivas a los demás. Aunque el acoso no sea siempre intencionado, nunca es aceptable.
- Evitar cualquier tipo de conducta no deseada que haga que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.
- Comprender y familiarizarte con las normas de comportamiento establecidas en esta Política y en nuestro Código de Conducta, y actuar de acuerdo con dichas normas. Buscar orientación en caso de duda.
- Comunicar a tu Line Manager, al superior de este o a tu HR Business Partner cualquier caso de acoso o abuso del que tengas constancia, tanto si has sido víctima como si has sido testigo de un incidente que concierna a otra persona.

Puedes:

- Sentirte capacitado/a para actuar cuando presencias un caso de acoso o abuso a otras personas en los centros de trabajo de Grundfos, sin temor a represalias o venganzas.
- Si eres víctima de acoso o abuso en el trabajo, informar, cuando sea posible, al presunto acosador de que su conducta no es deseada ni bienvenida. Grundfos reconoce que el acoso y el abuso pueden producirse en relaciones desiguales (por ejemplo, entre directivo y empleado) y que existe la posibilidad de que la víctima no pueda informar al presunto acosador.
- Si, como víctima, no puedes dirigirte directamente al presunto acosador, puedes acudir a tu Line Manager, al superior de este o a tu HR Business Partner, responsables de recibir las denuncias de acoso y abuso.
- Si no te sientes cómodo/a denunciando el incidente de manera interna, puedes presentar una queja a través del [canal de denuncias de Grundfos](#). La queja se investigará de inmediato con carácter confidencial, y puedes optar por permanecer en el anonimato durante todo el proceso. Cualquier forma de denuncia estará protegida ante represalias y castigos.

La política de Grundfos establece que, en los casos con denuncia interna directa, la dirección debe comunicarse con el denunciante tras finalizar la investigación, así como confirmar que se han tomado las medidas adecuadas y animar a la persona a presentar cualquier otra queja de acoso o represalia. Asimismo, la política de la empresa establece que la dirección debe hacer un seguimiento periódico de la persona que denunció el comportamiento para confirmar que la conducta ofensiva ha cesado. Se garantizará el anonimato si la persona no desea revelar su identidad, y se mantendrá la confidencialidad durante todo el caso.

Cualquier infracción de esta Política será motivo de adopción de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Los directivos y HR Business Partners que no atiendan de inmediato las quejas de acoso o abuso de sus empleados también serán objeto de medidas disciplinarias.



¿QUÉ SON EL ACOSO Y LA VIOLENCIA?

El Convenio 190 de la OIT, con la Recomendación 260, es la primera norma internacional que define el acoso y la violencia en el trabajo. Esta Política recoge las definiciones establecidas en el Convenio 190 de la OIT.

El acoso y la violencia se definen como una serie de comportamientos y prácticas inaceptables cuyo objetivo o resultado es o puede ser el daño físico, psicológico, sexual o económico, entre los que se incluyen la violencia y el acoso de género. Algunos ejemplos de conductas o comportamientos (físicos, verbales y no verbales) que constituyen acoso y violencia son, entre otros:

- Conducta no deseada o que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del individuo o de crear un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante y ofensivo.
- Comportamiento inadecuado, ya sea en forma de comentarios o gestos ofensivos o intimidatorios, así como bromas irrespetuosas, incluidos, entre otros, los comentarios sobre el aspecto, la edad, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, el origen étnico, las opiniones políticas, el credo religioso o la vida privada de un trabajador.
- Contacto físico innecesario o no deseado, aunque el infractor lo considere inofensivo, y que puede incluir la invasión del espacio personal, así como tocar, pellizcar, abrazar, besar o rozar el cuerpo de otro empleado.
- Violencia física, incluida la agresión o la coerción sexual.
- Comportamiento sexual no deseado, que pueda ser percibido por el agresor como un coqueteo inofensivo, y que pueda incluir sugerencias, aproximaciones, proposiciones, silbidos, miradas lascivas o presión para mantener relaciones sexuales.
- Insinuaciones de que los favores sexuales pueden favorecer la trayectoria de un empleado o que el rechazo de favores sexuales puede perjudicarla.
- Las propuestas continuas para mantener contacto social dentro o fuera del trabajo tras haberlas rechazado claramente.
- La muestra o difusión de imágenes, objetos o materiales escritos ofensivos que, por ejemplo, puedan considerarse pornográficos u ofensivos para determinados grupos étnicos o religiosos.

La violencia y el acoso en el trabajo pueden ocurrir más allá del espacio físico de trabajo; las disposiciones de esta Política se aplican al lugar de trabajo que se define como:

- Espacios privados y públicos donde los empleados realizan su trabajo.
- Lugares en los que los empleados descansan o comen, así como las instalaciones sanitarias, de lavado y de cambio de vestimenta, incluidos los alojamientos proporcionados por el empleador.
- Viajes o desplazamientos relacionados con el trabajo, formación, eventos o actividades sociales.
- A través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo que se realicen mediante las diferentes tecnologías de comunicación e información, incluidos los chats online y las redes sociales.
- Al ir y volver del trabajo, siempre que sea razonable.

Asimismo, no solo se pretende aplicar esta Política a los empleados de Grundfos, sino también a los trabajadores definidos como personas que trabajan con independencia de su situación contractual, como pueden ser: personas en formación, incluidos becarios y aprendices, trabajadores cuyo empleo ha sido rescindido, voluntarios, demandantes de empleo y solicitantes de empleo. Se incluyen los sectores de oficinas y producción, ya sean en zonas urbanas o rurales.