



Consorci
d'Aigües
de Tarragona



CODI ÈTIC I DE CONDUCTA DEL CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DEL CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA





Consorci
d'Aigües
de Tarragona

CODI ÈTIC I DE CONDUCTA DEL CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA



ÍNDEX



Presidència del Consell d'Administració	1
Àmbit d'aplicació - A qui va dirigit?	3
Com utilitzar-ho?	3
Entorn obert	4
1. RESPECTE DELS COMPROMISOS COM A SERVEI	5
1.1 Seguretat i qualitat del producte	6
1.2 Gestió mediambiental	7
1.3 Relacions justes de servei	9
1.4 Lluita contra el suborn i la corrupció	11
1.5 Regals, obsequis i atencions	12
1.6 Conflictos d'interès	13
1.7 Ús dels recursos del CAT	14
1.8 Privacitat, protecció de dades i propietat intel·lectual	15
1.8.1 Privacitat i protecció de dades	15
1.8.2 Propietat intel·lectual i industrial	17
2. RESPECTE DELS COMPROMISOS LABORALS	18
2.1 Salut i seguretat a la feina	19
2.2 Diversitat	20
2.3 Assetjament i intimidació	21
2.4 Igualtat d'oportunitats	22
2.5 Drets humans, lleis i costums	23
3. RESPECTE DELS COMPROMISOS AMB LA SOCIETAT	24
3.1 Relacions amb la comunitat	25
3.2 Comunicacions amb el públic i als mitjans de comunicació	26
3.3 Activitats polítiques i lobbying	27

Presidència del Consell d'Administració

El Consorci d'Aigües de Tarragona és un ens amb personalitat jurídica pròpia, sense ànim de lucre, l'origen del qual es troba a la **Llei 18/1981**, d'1 de juliol, d'actuacions en matèria d'aigües a Tarragona.

Els **Estatuts** del Consorci van ser aprovats pel Ministeri d'Obres Públiques i Urbanisme el 26 de desembre de 1984 i pel Govern de la Generalitat de Catalunya el 7 de febrer de 1985. El Consorci està format per diversos ajuntaments i indústries de la demarcació de Tarragona i per l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

D'acord amb la Llei 18/1981, i l'Ordre Ministerial de 20 d'agost de 1987, el CAT és titular d'una **concessió** de l'aprofitament d'aigües públiques superficials del riu Ebre, fixant-se com punts de captació ambdós canals de reg de les Comunitats de Regants del Delta de l'Ebre, a l'altura de Tortosa.

L'objecte social del Consorci és establir i explotar **la xarxa d'abastament d'aigua en alta** així com les obres de conducció fins als dipòsits municipals i industrials consorciats, realitzant les activitats de captació, tractament i distribució d'aigua potable.

D'acord amb les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, de data 27 de maig de 2020 i de 26 de juny de 2020, el Consorci d'Aigües de Tarragona té la naturalesa jurídica d'una **Corporació de Dret Públic**.

La màxima prioritat per als òrgans de govern del CAT és oferir un **subministrament** amb garantia de servei així com la qualitat de l'aigua subministrada, amb compliment del principi de recuperació de costos, previst a la normativa i a la Directiva Marc de l'Aigua, per la qual cosa la **tarifa** inclou, no únicament tots els costos del servei, sinó també l'impacte de la seva activitat sobre el recurs natural.

En aquest sentit, un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de **l'Agenda 2030** és garantir la disponibilitat d'aigua i la seva gestió sostenible (ODS 6), que la prestació del servei d'abastament d'aigua potable contribueix a garantir la salut i benestar (ODS 3) i que no hi hauria ciutats sostenibles (ODS 11) sense serveis d'aigua que busquin reduir els seus impactes mediambientals.

Les necessitats actuals de la nostra societat i el medi ambient estan provocant una creixent demanda de responsabilitat a les empreses i organitzacions des del vessant ambiental, social i de bon govern. El CAT també està cridat a adherir-se i respondre davant aquesta demanda. Òbviament, el respecte de la legislació aplicable i dels convenis col·lectius amb els interlocutors socials són requisits previs i imprescindibles al compliment d'aquesta responsabilitat.

En relació amb l'Estratègia de la UE sobre **responsabilitat social** de les empreses (COM/2011/0681), aplicarem, amb estreta col·laboració de les parts interessades, un procés destinat a integrar les preocupacions socials, mediambientals i ètiques, el respecte als drets humans i les preocupacions de la comunitat en les nostres operacions, especialment a fi d'identificar, prevenir i atenuar eventuais conseqüències adverses.

Per dur a terme aquests compromisos, el CAT està immers en tot un conjunt de processos respecte dels quals necessàriament ha de desplegar una **conducta empresarial transparent i ètica** i d'acord amb el sistema de compliment normatiu també anomenat Compliance i que és tot un conjunt de mesures i pràctiques implementades per una empresa per identificar, prevenir i atenuar els possibles riscos legals que podrien desprender's de l'exercici de l'activitat.

La realitat actual ens demostra que només seran sostenibles les organitzacions que contemplin una ètica integrada a la seva cultura, en la seva estratègia de futur i en les seves pràctiques diàries i amb aquest objectiu, aquest Codi ètic i de conducta (Codi) és un **pilar bàsic del sistema de compliment** i té com a finalitat promoure i reflectir una sòlida cultura d'ètica empresarial del CAT.

Aquest Codi reflecteix els principis i els valors que han de presidir l'actuació de l'organització i de totes les persones treballadores per tal de procurar un comportament professional ètic i responsable en l'exercici de la seva activitat, alhora que recull el **compromís de l'òrgan de govern** amb principis d'ètica i de transparència.

El **Consell d'Administració** ha aprovat i es regeix per aquest Codi ètic i de conducta i espera que tota la plantilla del CAT, independentment de la seva posició, ho compleixi. Tots som responsables de prendre decisions encertades i de col·laborar amb el CAT per complir el seu compromís d'actuar amb integritat i honestedat.

La cultura de compliment i una actuació ètica forma part de les línies bàsiques i estratègiques conforme a les quals, el consell d'administració vol actuar i vol que s'actui. Aquesta és la raó per la qual el Codi ètic i de conducta és tan important per a l'organització i el seu equip humà. Complir amb la legalitat vigent, com requisit previ, i operar amb integritat és una part essencial de la nostra identitat.

El Codi ha estat dissenyat per ajudar a assegurar que tots nosaltres, sense importar el lloc que ocupem, seguim els principis ètics més exigents en els diferents aspectes del nostre treball. I, si bé no pot preveure totes les situacions que podem viure al lloc de treball, ens ajuda a identificar problemes, familiaritzar-nos amb les polítiques de CAT i actuar amb integritat a les nostres funcions.

Tot l'equip humà ha de conèixer, entendre i comprendre el Codi i els procediments i les polítiques relacionades a què es fa referència. Això és el que esperem i confiem a treballar junts, relacionar-nos amb els tercers correctament i contribuir positivament a la comunitat i l'entorn on operem. Hem de fer ús del bon criteri quan prenem decisions que afecten la nostra activitat i fer les preguntes oportunes quan tinguem dubtes.

Tots i totes ens hem de sentir plenament lliures de denunciar qualsevol comportament o assumpte que pugui estar en conflicte amb el Codi o amb les nostres polítiques. I en algunes circumstàncies, de fet, estem obligats a denunciar allò del que hem pogut ser testimonis. Per això, el CAT, d'acord amb la Directiva Europea 2019/1937, de 23 d'octubre de 2019, i la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i lluita contra la corrupció, posa a disposició un Canal de Denúncies, anònim i confidencial, a la seva pròpia pàgina web (<https://www.ccaait.com/canal-etic/>) on hi ha l'enllaç directe al sistema intern d'informació. També podran utilitzar aquest canal els contractistes i consorciats. El nostre **compromís amb els valors** més importants, les qualitats de lideratge i la cultura d'integritat ens ajudaran a continuar triomfant com a organització sòlida, sostenible i competitiva.

Des del CAT, us donem les gràcies a tots i totes per prendre decisions correctes cada dia i per assegurar l'èxit que és de tothom.



Joan Alginet
President



Àmbit d'aplicació - A qui va dirigit?

El Codi Ètic del CAT va dirigit a totes les persones treballadores independentment del tipus de relació professional o laboral, així com al seu òrgan de govern. En endavant, totes i tots els professionals del CAT seran anomenats, conjunta i indistintament, com l'equip humà, persones treballadores o la plantilla. Tanmateix, serà aplicable a tots els contractistes, subcontractistes i consorciats que operen i es relacionen amb el CAT.

Aquest Codi Ètic i de Conducta és públic i el pots consultar a la web corporativa del CAT.

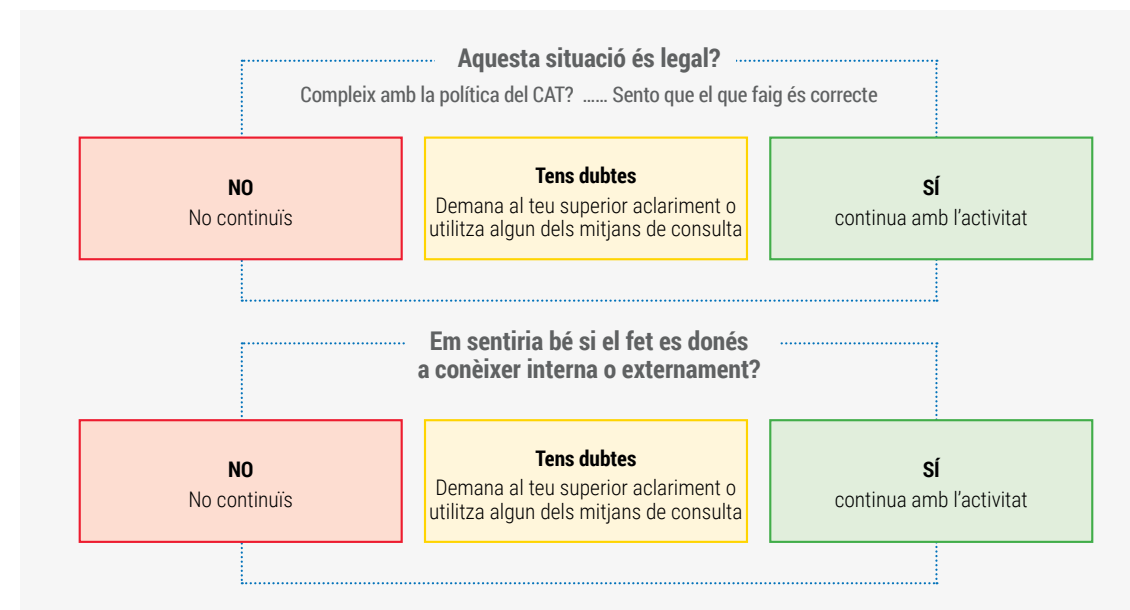
Els professionals del CAT, segons les seves funcions i responsabilitats, hauran de:

- Conèixer, difondre i complir aquest Codi, i formalitzar-ne per escrit el **compromís irrevocable** de complir amb allò que es disposa.
- Col·laborar en la implantació del Codi i de les polítiques i normativa que ho desenvolupin.
- Assistir i participar en totes aquelles sessions formatives a què siguin convocats per a l'enteniment adequat d'aquest Codi i altra normativa interna o externa que el complementi.

L'incompliment de les funcions assignades i manca de compromís amb aquest Codi, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Com utilitzar-ho?

El CAT opera sota el rigorós respecte al compliment de la normativa aplicable. No obstant això, el comportament ètic va més enllà de l'estricta compliment de la llei i, en aquest sentit, no totes les situacions són clares i es poden donar supòsits de confusió i incertesa sobre com actuar correctament. Per això, el CAT suggereix recórrer al següent **mètode semàfor**, de manera que si mai t'enfrontes a una situació que t'ocasiona dubtes ètics i de conducta, planteja't les preguntes següents:



El Codi Ètic no substitueix cap política o procediments existents, per la qual cosa has de seguir qualsevol norma que s'hagi establert al teu lloc de treball. L'objectiu d'aquest codi és proporcionar-ne unes directrius de conducta correcta per al desenvolupament d'aquestes polítiques i normes.

Entorn obert

El CAT fomenta un entorn obert on l'ètica és un tema de conversa habitual i valora positivament que es plantegin preguntes. Som conscients que cap Codi pot exposar totes les situacions que es podrien produir. En aquest sentit, per plantejar inquietuds, consultes i rebre assistència, el CAT posa a la teva disposició els recursos següents:

Persona superior jeràrquica

Les persones superiors jeràrquiques són les encarregades de supervisar altres treballadors/es, vigilen la nostra feina i actuen com a líders i exemples a seguir a la nostra companyia. Amb freqüència, són el nostre principal i millor mitjà per obtenir assistència. No obstant això, si la teva pregunta o inquietud té a veure amb alguna conducta realitzada per la teva persona superior jeràrquica o simplement t'incomoda adreçar-te a la persona responsable directa, pots sentir-te lliure de parlar amb una altra persona superior jeràrquica dins o fora de la teva àrea, amb la persona responsable d'Ètica i Compliment, o amb qualsevol dels mitjans de denúncia que s'ofereixen.

Tots estan a la teva disposició per oferir-te assistència.

Departament jurídic

El departament jurídic té com a objectiu assistir al CAT prestant assessorament jurídic en relació amb l'activitat que es realitza.

Aquest departament ens podrà ajudar a respondre determinades preguntes, escoltar inquietuds i assistir-nos o dirigir-nos a qui correspongui per rebre assistència.

Tots estan a la teva disposició per oferir-te assistència.

Compliance Officer

Posa en coneixement de l'òrgan de *Compliance Officer* qualsevol situació que es consideri que pugui constituir un incompliment d'aquest Codi o de la normativa interna que el desenvolupi i/o complementi.

Qualsevol referència al compliment d'aquest Codi implicarà, igualment, l'obligació de complir la legislació i normativa interna que sigui aplicable pel CAT i el seu equip humà, encara que aquesta referència no es contingui de manera expressa en aquest document.

Tots estan a la teva disposició per oferir-te assistència.

Canal de denúncia

El CAT disposa d'un Sistema Intern d'Informació, una línia directa d'ètica perquè els treballadors puguin expressar les seves inquietuds. La línia està disponible les 24 hores del dia, els set dies de la setmana. Les denúncies es poden fer de manera anònima a través de la pàgina web <https://www.ccaait.com/canal-etic/>

També podran utilitzar aquest canal els contractistes i consorciats.

Tots estan a la teva disposició per oferir-te assistència.

El CAT no tolera les represàlies contra cap persona que, de bona fe, faci preguntes, informi sobre una possible conducta indeguda o participi en una auditoria o investigació. Les represàlies poden incloure, entre altres coses, canvis en l'horari o les hores de feina, degradació o altres conseqüències adverses imposades com resposta a la denúncia d'una presumpta violació del codi. Qualsevol represàlia o intent de discernir o revelar la identitat d'un empleat que denuncia un assumpte de forma confidencial pot portar com a conseqüència mesures disciplinàries, inclòs l'acomiadament. Si creus que has estat víctima de represàlies, denuncia aquesta situació immediatament.

No obstant això, els denunciants de mala fe que presentin denúncies falses o denúncies que tinguin com a única finalitat menyscarbar la reputació del CAT o de qualsevol dels seus professionals, se'ls sotmetrà als procediments i les sancions disciplinàries que corresponguin, d'acord amb allò que es preveu en la legislació laboral vigent en cada moment i el conveni col·lectiu que resulti d'aplicació.



1

**RESPECTE DELS
COMPROMISOS
COM A SERVEI**

1.1 Seguretat i qualitat del producte

Definició

Pel CAT és prioritari garantir qualitat de l'aigua subministrada i la del nostre entorn. Disposar de les tècniques més avançades en el procés de tractament, la qualitat i la innocuïtat de l'aigua, ens mereix la confiança dels nostres consorciats i avala la nostra reputació.

En aquest sentit, el CAT garanteix que l'aigua que distribueix compleix amb tots els requisits legals d'aplicació, ofereix la màxima seguretat de consum i supera els controls de qualitat més exhaustius.

Totes les persones treballadores del CAT que intervenen en el procés de captació, potabilització i distribució de l'aigua s'han de comprometre a garantir la màxima qualitat del producte, al llarg de totes les seves fases, des de la seva obtenció i posterior distribució d'acord amb les bones pràctiques d'innocuïtat alimentària.

Al CAT hem adquirit un compromís amb la transparència. La confiança és clau en la nostra activitat, i per això publiquem de **forma periòdica els resultats de les analítiques de l'aigua**.

La nostra actuació

Hem de:

- Conèixer, respectar i complir estrictament amb tota la normativa vigent, així com les directrius, les normes, les polítiques, els protocols, els controls i els criteris seguits pel CAT per garantir la qualitat de l'aigua que es distribueix.
- Garantir que s'apliquen les bones pràctiques d'innocuïtat i els controls de qualitat més rigorosos de forma íntegra, des del tractament a l'Estació de Tractament d'Aigua Potable (ETAP), fins a la distribució de l'aigua perquè sigui apta pel consum humà.

- Mantenir una estreta vigilància sobre la qualitat de l'aigua, tant abans com després del tractament, i adoptar la millor tecnologia disponible per garantir l'òptima qualitat del subministrament.
- Proporcionar i mantenir els recursos materials, humans i les infraestructures necessàries, que es requereixin per assegurar la qualitat del subministrament en tot moment.
- Garantir la comunicació entre tots els subjectes implicats en el procés, així com, tenir capacitat reactiva i anticipar-nos per evitar perjudicis als consorciats i no haver d'interrompre el subministrament d'aigua davant d'un potencial episodi de risc.
- Avaluar els riscos associats a cadascuna de les etapes del procés, definint les mesures correctores a aplicar si fos necessari en cada cas.
- Exigir a totes les empreses proveïdores de productes i serveis amb què operem el compliment, com a mínim, dels estàndards de qualitat i seguretat del CAT.

No hem de:

- Ignorar qualsevol inquietud o alerta sobre assumptes relacionats amb la innocuïtat i el control de qualitat de l'aigua.
- Ometre cap analítica de control periòdica de qualsevol paràmetre de l'aigua de consum distribuïda.
- Permetre que el producte es distribueixi sense complir els estàndards normatius i sense notificar-ho a l'autoritat sanitària corresponent.
- Vulnerar els protocols o procediments interns de compliment del CAT.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT, i fins i tot pot derivar-se en responsabilitats per via penal.

Exemples pràctics

La meva feina consisteix a fer l'anàlisi de la qualitat de l'aigua i he detectat un resultat no idoni d'un paràmetre químic o microbiològic. Repeteixo la mostra i el resultat continua sent incorrecte. Deixo anotat a la llibreta aquests resultats. He de fer alguna cosa més?

A més de deixar anotades aquestes dades a la llibreta i al programa informàtic corresponent, has de comunicar a la teva persona superior jeràrquica, amb caràcter immediat l'incompliment paramètric. Has de repetir la mostra, de forma immediata i sense demores i demanar-ne una de nova del mateix punt, per corroborar així els resultats obtinguts. És molt important que les dades quedin degudament registrades conforme als estàndards interns i siguin comunicades a totes les parts interessades. Si a més, els resultats de l'anàlisi detecten que els paràmetres químics o microbiològics no idonis, poden comportar riscos per la salut de les persones que la consumeixen, de conformitat amb la normativa vigent, s'ha d'avisar de forma immediata també a Direcció i al Compliance Officer del CAT.



1.2 Gestió mediambiental

Definició

Al CAT entenem que l'aigua és un recurs escàs, per això fem un ús conscient i la gestionem de manera eficaç, respectant i fomentant la preservació del medi ambient.

Hem assumit un ferm compromís amb la sostenibilitat i l'apliquem a totes les àrees d'activitat, de manera que els nostres objectius empresarials estan alineats amb els compromisos mediambientals.

Per aquests motius, ens comprometem a desenvolupar la nostra activitat des del màxim respecte al medi ambient, complint en tot moment amb la normativa aplicable, els principis de sostenibilitat i els més alts estàndards mediambientals.

Les persones treballadores del CAT han de conèixer i assumir aquesta política i actuar en tot moment respectant el medi ambient i la sostenibilitat, així com, adoptant hàbits i conductes de bones pràctiques que contribueixin a minimitzar l'impacte mediambiental derivat de l'activitat desenvolupada.

El CAT informa, als consorciats i tercers amb els que opera, que la protecció del medi ambient, la salut i la seguretat són els principals criteris que es tenen en compte pel que fa a la selecció de contractistes, empreses proveïdores, persones col·laboradores...

La nostra actuació

Hem de:

- Emprar els recursos amb responsabilitat (per exemple, l'aigua, el paper i l'electricitat), reciclant-los de manera controlada i eliminant els residus de manera respectuosa amb el medi ambient.

- Tenir en compte les normes de protecció del medi ambient i eficiència energètica en tot el procés de captació, potabilització i distribució de l'aigua.
- Decantar-nos per l'adquisició de productes i serveis energèticament eficients.
- Prioritzar la contractació i col·laboració amb tercers que puguin acreditar que la seva activitat és respectuosa amb el medi ambient.
- Prendre totes les mesures necessàries per evitar provocar danys al medi ambient, notificant qualsevol risc o incident detectat.
- Informar a les persones superiors jeràrquiques de qualsevol incident que afecti el medi ambient així com al responsable intern d'aquesta àrea, per tal que aquests ho notifiquin degudament a les autoritats competents, en cas de ser necessari.

No hem de:

- Ignorar les normes externes i internes sobre responsabilitat mediambiental.
- Ometre informar a les persones responsables de qualsevol informació sospitosa o preocupant i que tingui relació amb un possible dany al medi ambient.
- Incomplir deliberadament les obligacions legals rellevants relacionades amb la protecció del medi ambient.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

A causa de la meva feina, tinc contacte amb residus perillosos. Sempre intento ubicar-los al contenidor corresponent, però avui no tinc temps. Es tracta d'una qüestió puntual, no tindrà conseqüències per l'organització i l'activitat del CAT.

Estàs totalment equivocat/da. No classificar un residu perillós al seu contenidor pot causar incidents greus. Existeix la incompatibilitat entre residus i segons la seva característica de risc poden reaccionar entre ells arribant a ser inflamables, explosius, corrosius, provocant així un risc per a la seguretat de les persones i medi.

L'incompliment de les disposicions mediambientals no només podria danyar de manera irreparable a les persones i la natura, sinó també a la imatge de l'organització. A més, l'incompliment d'aquesta normativa pot comportar sancions serioses cap al treballador per vulneracions de la normativa de riscos laborals, i fins i tot derivar-se responsabilitats per la via penal. El compromís del CAT amb el medi ambient va més enllà del simple compliment de la llei.

No trobo cap contenidor ni paperera per llençar un petit residu, vaig al lavabo i aprofito per llençar-lo al WC. Estic actuant correctament?

No, l'inodor no és un espai per abocar cap mena de residu que el generat en el seu propi ús. Es tracta d'una conducta incorrecta, ja que malbaratem l'aigua i a la vegada la contaminem. A més, pot produir un embussament del WC.

Cal saber que l'aigua residual posteriorment si no es tracta adequadament a una depuradora i/o realitza els controls per saber la qualitat d'aquesta, pot arribar a generar-se un abocament incontrolat a la llera, barranc... incomplint paràmetres legals i així ocasionant-se un abocament incontrolat.

L'incompliment de les disposicions mediambientals no només podria danyar de manera irreparable a les persones i la natura, sinó també a l'èxit de l'empresa (per exemple, per una dolenta reputació). A més, l'incompliment d'aquesta normativa pot comportar sancions serioses fins i tot en **via penal**. El compromís del CAT amb el medi ambient va més enllà que el simple compliment de la llei.

1.3 Relacions justes de servei

Definició

Ens esforcem per ser justos i honestos amb els nostres consorciats i terceres parts interessades. L'ètica i el treball presideixen les relacions amb els proveïdors i els contractistes, que seran seleccionats segons criteris objectius i transparents mitjançant el procediment establert a tal efecte.

Totes les persones que treballen al CAT que participin en els processos de selecció de proveïdors i col·laboradors externs, tenen l'obligació d'actuar amb imparcialitat i objectivitat, aplicant criteris de qualitat i cost i evitant la col·lisió dels seus interessos personals amb els del CAT.

La nostra actuació

Hem de:

- Utilitzar sempre amb els consorciats i tercers amb què operem els mateixos principis ètics de respecte, no discriminació i treball en equip que utilitzem amb els companys de feina.
- Ser sempre honestos sobre els nostres serveis, les nostres necessitats i capacitats i mai fer promeses que no puguem complir o que no depenguin de nosaltres.
- Atendre totes les sol·licituds raonables dels nostres consorciats i tercers amb què operem, però sense cedir a una petició de dur a terme alguna cosa que podria resultar il·legal o contrària als nostres estàndards.
- Garantir la transparència, i objectivitat, així com l'absència de conflicte d'interessos en la tramitació del procediment legalment establert per a la selecció dels contractistes i proveïdors i que aquests alhora entenguin i respectin els nostres estàndards ètics, fent signar a aquests, com a part del procediment, el Codi Ètic del CAT.

- Fer signar una declaració d'absència de conflicte d'interessos a tots els contractistes i proveïdors, previ a l'adjudicació del servei o gestió.
- Fer l'esforç de comprendre i satisfer les necessitats del CAT sent sempre fidels als nostres alts nivells d'exigència.

No hem de:

- Obtenir avantatges indeguts a conseqüència del coneixement de qualsevol mena d'informació o qualsevol altra pràctica injusta.
- Ometre la difusió de qualsevol sospita sobre un consorciat o tercer amb què operem respecte a la possibilitat que pugui no estar complint els nostres estàndards o obligacions contractuals.

Permetre els favoritismes subjectius en les relacions comercials amb consorciats i tercers amb què operem.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.



Exemples pràctics

La meua experiència em diu que un contractista ha manifestat haver impartit certs tipus de cursos de formació als seus treballadors, però en el treball diari els treballadors no posen en pràctica el que haurien d'haver après. Com que el contractista ha estat l'empresa guanyadora del concurs objectivament, havent-se aportat la documentació necessària, ja no he d'implicar-me ni assenyalar res sobre aquest fet.

Els nostres col·laboradors amb què operem són fonamentals per desenvolupar el nostre servei i complir els nostres alts estàndards i expectatives. Per això els seleccionem acuradament utilitzant un procés de selecció objectiu i imparcial establert a la normativa de contractació pública. No obstant això, podria ser que l'empresa que concorre al procediment pugui acreditar documentalment els requisits sol·licitats als plecs, però que no es posin en pràctica a l'hora de la veritat.

Si el treballador del CAT detecta qualsevol classe d'incompliment —no necessàriament documental— per part d'aquesta empresa seleccionada ho ha de posar en coneixement del CAT pels mitjans que ofereix aquest Codi. Tots som responsables d'ajudar als tercers amb què operem a conèixer la nostra activitat i a actuar segons la nostra normativa aplicable.

Soc el responsable de redactar el plec de prescripcions tècniques d'una licitació. Per determinar els materials que necessito i el preu de sortida de la licitació puc fer servir recursos d'accés públic (webs especialitzades, plataforma de contractació...) o puc recórrer directament als proveïdors que es presentaran posteriorment a la licitació i que ells m'informin d'aquests aspectes. Què he de fer?

Sempre que la informació necessària per redactar qualsevol document que formi part d'una licitació pugui obtenir-se a través de fonts públiques, haurem de recórrer a aquesta via. El contacte amb els potencials licitadors previ a l'adjudicació del contracte s'ha de limitar a casos excepcionals i, en tot cas, seguint el procediment legalment establert. Si tens dubtes pots contactar amb l'oficina de contractació del CAT.

Soc la persona responsable d'un departament o àrea i necessito que es faci un servei o es compri un producte concret. Per estalviar temps i alleugerir les tasques dels meus companys i companyes em poso en contacte amb els proveïdors i demano jo mateix les ofertes. Estic actuant correctament?

No. La relació amb proveïdors i contractistes en fase prèvia a l'execució d'un contracte de subministrament o servei és única i exclusivament responsabilitat d'oficina de contractació. Durant la fase d'execució del contracte ja hi ha una persona responsable del contracte que serà qui mantindrà la relació contractual amb els proveïdors designats.

1.4 Lluita contra el suborn i la corrupció

Definició

La nostra política és de tolerància zero en tot el que és concernent a la corrupció, sigui pública o privada. Cap negoci, benefici o avantatge empresarial serà acceptat pel CAT quan tingui el seu origen en pràctiques relacionades amb la corrupció o el suborn.

Les persones treballadores i els administradors del CAT no influiran sobre la voluntat de les persones alienes a l'entitat per a obtenir algun benefici mitjançant l'ús de pràctiques no ètiques. Tampoc permetran que altres persones o entitats puguin utilitzar amb ells aquestes pràctiques, i així estan obligats a comunicar-ho de forma immediata al Compliance Officer, en cas de que siguin víctimes o coneixedors d'aquestes pràctiques sobre presumptes conductes.

El CAT no paga suborns ni comissions il·legals, de cap manera. Això és aplicable igualment a qualsevol persona o entitat que representi al CAT.

Les nostres relacions amb les administracions públiques i amb les persones que les representen estan basades en els principis de transparència, cooperació i col·laboració.

La nostra actuació

Hem de:

- Executar la deguda vigilància per prevenir que s'efectuï qualsevol promesa, oferiment o concessió d'un benefici o avantatge no justificats a qualsevol administrador, treballador o col·laborador del CAT, a canvi de que li afavoreixin indegudament a ell o a un tercer davant d'altres en les relacions contractuals i en cas de que així es produeixi aquest supòsit de fet, estem obligats a comunicar-ho de forma immediata al *Compliance Officer*.
- Assegurar que els nostres consorciats i tercers amb qui operem coneixen el nostre Codi i les nostres normes, i que es comprometen a respectar-les de forma específica en actuar com a representants de l'empresa.

- Informar al *Compliance Officer* de qualsevol situació de dubte o possible cas de corrupció o suborn.

No hem de:

- Rebre, sol·licitar o acceptar un benefici, sigui en benefici propi o de tercer, com a contraprestació per afavorir indegudament un altre en l'adquisició, en la contractació de serveis, obres o subministraments o en les relacions contractuals.
- Utilitzar tercers per fer alguna cosa que no se'ns permeti. Això significa que hem de seleccionar amb cura i controlar els nostres contractistes i tercers amb els que operem.
- Demanar al personal que té capacitat per a fer pagaments que efectui un pagament sense control i cap registre per agilitzar qualsevol mena de tramitació o no seguint el rigorós procediment intern establert.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Un representant d'una empresa ens ha trucat per conèixer quan es publicarà, per part del CAT, un nou concurs. Com que en tinc coneixement, informo de quin serà l'objecte, import, etc. i alhora poso de manifest la data en què es publicarà de forma oficial. El representant, en agraïment, em comunica que té entrades per a un partit del FC Barcelona i em demana la meua adreça electrònica particular per enviar-m'ho.

Acceptar rebre aquestes entrades per a un partit del FC Barcelona ens podria induir a incomplir el nostre deure de lleialtat cap al CAT o a influir en una relació comercial. La corrupció no estableix un import mínim per ser un delictes. El fet negatiu és com afecta les relacions interprofessionals. Malgrat ser un oferiment molt temptador, qualsevol persona treballadora del CAT no li hauria de facilitar l'adreça electrònica per què li enviessin les entrades, ni tampoc acceptar-les per cap altra via, ja que no és un obsequi de valor moderat o insignificant, i podria ser l'inici d'una connivència continuada o puntual amb aquesta empresa, que afectés a la seva objectivitat i imparcialitat.

1.5 Regals, obsequis i atencions

Definició

Donar, sol·licitar o rebre regals, obsequis o atencions, pot crear o semblar que crea un conflicte d'interessos, especialment si es produeixen sovint o si el valor és suficient perquè algú pugui pensar raonablement que s'està influïnt en una decisió del servei. A més pot infringir reglaments i lleis contra la corrupció i el suborn en casos extrems, per tant, tota persona treballadora del CAT serà molt diligent en aquesta matèria.

Es consideraran obsequis de valor no substancials a efectes del present Codi Ètic, aquells que

- i. tinguin un valor moderat, simbòlic, insubstancial o irrellevant dins dels normals usos i costums socials;
- ii. que no siguin atorgats amb una periodicitat freqüent o excessiva;
- iii. on quedi clar que no s'espera cap contraprestació o favor.

En base als criteris anteriors, els regals i atencions oferts o acceptats han de ser raonables quant a cost, quantitat i freqüència, sens perjudici de la necessitat de la seva autorització expressa per diferents instàncies del CAT, atenent el cas concret.

Per tant, està terminantment prohibit acceptar, sol·licitar o oferir un regal, obsequi o atenció sempre que

- i. sigui manifestament desproporcionat, indegut, inusual, no justificat o raonable, contrari als usos i costums socials, i/o amb un valor objectiu de mercat rellevant; o bé
- ii. consisteixi en una contraprestació, favor o avantatge substancial, subjectiu i personal cap a una persona treballadora del CAP o cap a algun dels seus familiars, per raó de la posició o poder fàctic de la persona física o jurídica que l'atorga, o bé aquesta es realitza a través d'un tercer o amb fons personals.

Enfront qualsevol dubte, ho heu de consultar amb el vostre superior jeràrquic o amb el *Compliance Officer*.

Els regals o invitacions de caràcter personal, entre els companys/es i persones treballadores del CAT, no hauran de ser assumits en cap cas amb recursos del CAT. Veure apartat 1.7.

La nostra actuació

Hem de:

- Assegurar a l'inici d'una relació contractual de qualsevol mena, que totes les parts estiguin al corrent des del principi de les directrius del CAT sobre els regals, els obsequis i les invitacions.
- Informar immediatament de qualsevol regal o invitació que hàgim rebut a la nostra persona superior jeràrquica i si fos necessari utilitzar el canal de denúncia.

No hem de:

- Acceptar, directament ni indirectament, obsequis o compensacions que estiguin fora dels usos habituals socials o de cortesia o que, pel seu valor o les seves característiques puguin tenir per objecte influir de manera impròpia en les nostres relacions comercials, professionals o administratives, tant a l'àmbit públic com privat.
- Realitzar, directament ni indirectament, obsequis o compensacions de qualsevol mena que no es considerin propis d'una relació estàndard contractual, per a tractar d'influir de manera impròpia en les nostres relacions contractuales, professionals o administratives, tant amb entitats públiques com privades.
- En cap cas, acceptar ni oferir regals en efectiu ni que provenguin d'una persona que exerceix una funció pública.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Un proveïdor m'acaba d'oferir una caixa d'ampolles de vi, el valor del qual considero excessiu. Ho puc acceptar?

Hauries d'agrair al proveïdor la generositat, però rebutjar el regal educadament. Només pots acceptar regals simbòlics o invitacions que tinguin un valor simbòlic. Una caixa d'ampolles de vi pot superar aquest valor simbòlic. Si creus que perjudicaria la vostra relació si ho rebutgessis, demana consell al teu cap per trobar una manera apropiada d'afrontar la situació.

Puc acceptar un dinar de negocis d'un proveïdor?

En la majoria de circumstàncies, s'accepten els àpats de negocis modestos i poc freqüents atesa l'activitat del CAT i el mètode de contractació. No obstant això, cada vegada que una empresa proveïdora o un tercer amb què operem paga un àpat, sempre considera les circumstàncies específiques i si la teva imparcialitat es veuria afectada o podria veure's afectada per aquesta conducta. Si el menjar s'ofereix al llarg d'un procés de negociacions de contractes o propostes de condicions als plec, sempre has de rebutjar la invitació amb amabilitat. En qualsevol cas, parla amb la teva persona superior jeràrquica o fes servir els recursos que el Codi ofereix, si no estàs segur.

Una persona que treballa per un dels nostres proveïdors va finalitzar un projecte important per al CAT a temps i complint amb el pressupost, amb una professionalitat notable. Vull mostrar-li la meva gratitud convidant-la a menjar o fent-li un regal. Què és apropiat?

Abans de decidir, tingueu en compte la política de regals i entreteniment de la companyia per a la qual aquesta persona treballa. De la mateixa manera que desitgem que els altres respectin els nostres estàndards, també hem de ser respectuosos amb els seus. En qualsevol cas, com a regla general, les persones treballadores del CAT no han d'oferir cap tipus d'obsequi o regal a tercers per dur a terme de forma satisfactòria un projecte important per al CAT i pel qual ja se l'ha remunerat segons el que diu el contracte.

1.6 Conflictes d'interès

Definició

Els conflictes d'interès sorgeixen en aquelles situacions en què els nostres interessos personals, o els d'una tercera part, entren en conflicte amb els interessos legítims del CAT.

Per al CAT, el més important és crear un entorn segur i un procés no intimidatori que animi a les persones treballadores a informar d'aquests conflictes de manera oberta i honesta.

La nostra actuació

Hem de:

- Revelar les activitats externes, interessos financers o relacions que presentin o puguin presentar un conflicte d'interessos o l'aparença d'un conflicte, per part de les persones treballadores utilitzant els recursos d'aquest Codi.
- Actuar amb lleialtat i atenent a la defensa dels interessos del CAT, durant el desenvolupament de les nostres responsabilitats professionals.
- Evitar situacions que puguin donar lloc a un conflicte d'interessos entre els interessos personals i els del CAT. Per exemple, per la participació d'un familiar en un procés de selecció del CAT, o l'eventual contractació d'un contractista amb el qual es tenen interessos financers personals, posant en risc la independència i la imparcialitat en el procés de selecció, i així ho has de comunicar per escrit al *Compliance Officer*.
- Evitar representar al CAT o influir en la presa de decisions en qualsevol situació en què, directament o indirectament es tingui un interès personal. En aquests casos, no has de participar en la decisió, i així ho has de comunicar per escrit al *Compliance Officer*.

No hem de:

- Prendre decisions amb les quals es pugui sospitar que s'obté un benefici personal o que s'actua en contra dels interessos de l'entitat.
- Ocultar informació ni cap conflicte d'interessos.
- Valdre's de la posició al CAT per aconseguir avantatges o oportunitats de negoci particulars.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Si hi ha interès personal, hi ha conflicte d'interessos?

Sí. De fet, és l'existència d'un interès personal, o la probabilitat d'un guany per a un amic, familiar o persona d'estreta vinculació amb una persona treballadora, el que caracteritza i conforma un conflicte d'interessos. El conflicte no provoca necessàriament l'existència d'una infracció de *compliance* o un acte de corrupció o frau, sinó com es gestiona aquest interès personal.

Les relacions romàntiques entre persones treballadores generen conflictes d'interessos?

Les polítiques i reglaments sovint acostumen a prohibir les relacions personals, de caràcter romàntic o sexual, entre la plantilla. La raó és que són potencials creadors de conflictes d'interessos, i que sovint creen altres tipus de problemes que poden afectar la convivència entre l'equip humà.

El CAT no les prohibeix, però sí que s'obliga a comunicar-ne l'existència per escrit al *Compliance Officer* i Direcció, precisament per activar els controls necessaris, en el moment oportú, destinats a impedir els possibles conflictes d'interessos.

1.7 Ús dels recursos del CAT

Definició

El CAT es compromet a posar a disposició de la seva plantilla els recursos necessaris per al desenvolupament de la seva feina i èxit dels seus objectius competitiu. El CAT promou l'ús raonable i eficient dels recursos per al desenvolupament de les activitats de negoci. Les persones treballadores han de fer-ne un ús responsable i vetllar perquè siguin destinats exclusivament a les activitats per a les quals han estat previstes. Es considera un ús indegut, utilitzar els recursos del CAT per a fins personals, utilitzar-los de forma inadequada o malbaratar-los.

El mal ús o abús dels recursos que té una empresa per a les persones treballadores és frau i/o abús de confiança. Per això, per al CAT és clau no permetre que es produeixi aquest abús i la persona treballadora que comet el frau o abús de confiança pot ser objecte de mesures disciplinàries, sens perjudici de les accions judicials que consideri oportunes instar el CAT contra la mateixa.

La nostra actuació

Hem de:

- Utilitzar els recursos de l'empresa de forma responsable, eficient i apropiada en l'entorn de la seva activitat professional.
- Reconèixer que tots els actius i documents de l'empresa són propietat del CAT i treballar en conjunt per generar una cultura d'organització que persisteixi en el futur.
- Informar si tens coneixement de qualsevol ús inapropiat dels recursos que el CAT posa a disposició.
- Respectar els procediments i les normes internes relatives a l'ús d'eines informàtiques i xarxes en les relacions laborals.

No hem de:

- Utilitzar els recursos del CAT, per treure profit personal o benefici per a una altra activitat o negoci que no sigui la inicialment prevista.
- Prestar, transmetre, vendre o donar a altres, sense autorització, els recursos que el CAT posi a disposició del seu equip humà.
- Permetre l'accés a la nostra llista de contactes o agenda electrònica professional ni compartir contrasenyes.
- Accedir a pàgines web o continguts que podrien considerar-se il·legals, poc ètics o no relacionats amb les tasques que es desenvolupen en funció del càrrec.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

La meva parella em demana el telèfon d'empresa per fer una trucada personal per estalviar. Li presto el meu mòbil perquè ningú sabrà si vaig trucar a un contractista o si era una trucada personal.

L'ús del telèfon d'empresa és exclusivament per a trucades relacionades amb la feina (excepte en situacions d'emergència). A més, hi existeix una política interna de consumir un límit de tarifa. En cas d'excedir aquest límit, el CAT pot demanar justificar aquest consum.

1.8 Privacitat, protecció de dades i propietat intel·lectual

1.8.1 Privacitat i protecció de dades

Definició

La privacitat laboral es defineix com el dret de les persones treballadores a mantenir la seva dignitat i intimitat en el lloc de treball. Això implica la protecció de dades privades i evitar les intromissions il·legítimes en la seva intimitat. El CAT actua d'acord amb aquests drets.

El CAT es compromet també a respectar la confidencialitat de la informació personal del seu equip humà, així com dels consorciats i tercers amb els que operem.

La confidencialitat i diligència en l'ús de les dades presidiran les actuacions dels destinataris d'aquest Codi fins i tot quan hagi conclòs la relació laboral o contractual amb el CAT.

Tanmateix, les persones treballadores que per raó del seu lloc de treball o les seves responsabilitats accedeixin o tractin dades personals, es sotmeten als mateixos procediments establerts a la normativa de protecció de dades i procediments interns en matèria de protecció de dades del CAT. La vulneració del deure de confidencialitat, tractament i no divulgació de dades personals de tercers imputable directament a determinades persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT, sens perjudici de que es pugui derivar en responsabilitats penals.

La nostra actuació

Hem de:

- Recopilar únicament dades personals necessàries, evitant recol·lectar informació que es pugui considerar sensible sense el consentiment exprés de la persona implicada, llevat d'aplicació específica d'una normativa que així ho exigeixi.

- Respectar els procediments i les normes internes relatives a la codificació de dades i assegurar-nos que les dades estan correctament emmagatzemades (tant física com digitalment) i es garanteix la seguretat d'aquestes.
- Cal assegurar que les persones de les quals recopilem dades sàpiguen el tipus d'informació que estem recollint, per què s'utilitzarà i com es poden posar en contacte amb el CAT en cas de dubtes.

No hem de:

- Difondre dades de caràcter personal de les persones treballadores, consorciats o tercers amb els que operem, tret que s'estigui autoritzat per fer-ho per raó de les obligacions professionals; o es tingui autorització expressa de la persona o entitat.
- Comunicar informació personal relativa a una persona treballadora sense tenir el seu consentiment previ. En aquest cas, el consentiment haurà de ser exprés.
- Retenir aquestes dades més temps del legalment previst a la normativa.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Per què el CAT recopila les nostres dades?

El CAT ha de recopilar dades que recull sobre les persones treballadores i candidates a un lloc de treball atenent diversos propòsits: **acatar la legislació**; donar suport a la selecció de candidats, la formació i la promoció del personal; salvaguardar la seguretat personal i laboral, el control de qualitat, el servei que es presta als consorciats i la protecció dels béns del CAT.

M'han trucat dient que pertanyen als mossos d'esquadra i que necessiten determinada informació respecte una de les persones treballadores del meu equip. Puc facilitar aquesta informació?

No, qualsevol petició de dades haurà d'arribar al CAT a través d'un requeriment escrit i formal i de manera que es pugui comprovar la veracitat de la finalitat per la qual es demanen aquestes dades. Si tens dubtes, contacta amb el departament jurídic o amb els canals previstos en aquest Codi.

Un familiar està cercant feina i em dona el seu currículum per a que li faci arribar a l'àrea de recursos humans. Li envio per correu electrònic i li entrego una còpia en paper. Estic actuant correctament?

No, qualsevol persona que vulgui fer arribar el seu CV al CAT, ho ha de fer a través dels canals habilitats, com la pàgina web corporativa. D'aquesta manera ens assegurem que la persona que ho envia tingui constància que s'ha rebut correctament i la confirmació que accepta i coneix les condicions i tractament de les dades facilitades.

1.8.2 Propietat intel·lectual i industrial

Definició

Al dia a dia de la nostra feina podem tenir accés a informació sobre la propietat intel·lectual i industrial del CAT. La propietat intel·lectual i industrial inclou, entre altres, drets d'autor i drets sobre coneixements tècnics especialitzats. Aquesta informació no ha de ser revelada a ningú, inclosos els amics i els familiars, ni visitants ocasionals del CAT, llevat que aquesta divulgació estigui autoritzada expressament i per escrit, pel CAT. La propietat intel·lectual creada a la feina o mitjançant els recursos del CAT és propietat del CAT i no es pot utilitzar ni destinar per a finalitats personals.

Els professionals del CAT tampoc podran efectuar cap mena d'ús sobre la propietat intel·lectual i industrial pertanyent a una persona física o jurídica aliena al CAT sense disposar de les pertinents i prèvies autoritzacions per escrit, del CAT

La nostra actuació

Hem de:

- Respectar els drets de propietat intel·lectual i industrial i concretament el dret d'autor, les marques comercials i els contractes de llicència quan treballis amb continguts en suports impresos o digitals o *software*.
- Identificar qui té la competència per a la instal·lació, actualització i eliminació del *software* i comprendre que únicament el personal autoritzat (intern o extern) podrà executar les accions anteriors.
- Conèixer el nivell de classificació de la informació gestionada per adoptar les mesures de seguretat adequades que permetin protegir-la.

No hem de:

- Facilitar o transmetre, a tercers, informació sobre propietat intel·lectual del CAT excepte autorització expressa.
- Prestar a un tercer els equips del CAT sense autorització prèvia i/o facilitar contrasenyes. Cada ordinador i/o telèfon mòbil està assignat a una persona treballadora i no pot circular per altres mans.
- Guardar informació delicada a dispositius no encriptats, com les memòries USB, que poden extraviar-se amb facilitat o permetre que es facin còpies d'un *software* sense autorització.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Per què el CAT es preocupa pel compliment de la propietat intel·lectual?

Assegurar que el CAT utilitzi un programari legal es converteix en un dels principals requisits en matèria de propietat intel·lectual que pot comportar sancions econòmiques i **penals**. El Codi Penal castiga qui, amb ànim d'obtenir un benefici econòmic directe o indirecte, actua en perjudici de, per exemple, l'autor del *software*.



2

RESPECTE DELS COMPROMISOS LABORALS

2.1 Salut i seguretat a la feina

Definició

El compromís amb la seguretat, la salut i el benestar de la plantilla a la feina és una tasca de tots. La seguretat és un pilar estratègic per al CAT, i per això les persones treballadores del CAT reben formació continuada, i una proporció important es dedica a la seguretat i prevenció de riscos laborals. L'objectiu és mantenir a zero els accidents amb baixa, fet assolit en diferents ocasions els darrers anys, tot minimitzant els riscos en tota l'operativa laboral.

La nostra actuació

Hem de:

- Assegurar que amb les nostres accions no ens posem en perill a nosaltres, ni a la resta de professionals amb els quals treballem.
- Participar en totes les activitats formatives que es programin per millorar la capacitat a l'hora d'exercir les responsabilitats laborals de manera segura i poder comprendre els perills i les pràctiques de seguretat (per exemple els procediments d'emergència que s'apliquen).
- Seguir i aplicar rigorosament la normativa interna del CAT en matèria de salut i seguretat al lloc del treball, la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals, així com les instruccions que en cada moment ens donin les persones responsables en aquesta matèria.
- Fer un ús adequat dels materials i equips de protecció del CAT.
- Procurar l'aplicació de les seves normes i polítiques de salut i seguretat en el treball per part de les empreses contractistes i proveïdores i, en general, empreses col·laboradores amb les quals opera el CAT i tenen accés a les instal·lacions.
- Comunicar immediatament qualsevol accident, lesió, malaltia o condició insegura.

No hem de:

- Ignorar la normativa interna del CAT sobre la salut i seguretat al lloc de treball, la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals, així com les instruccions que en cada moment ens donin les persones responsables d'aquesta matèria.
- Tenir, consumir, comprar, vendre, distribuir o fabricar drogues il·legals en el lloc de treball així com consumir alcohol, drogues il·legals i l'ús indegut de medicaments receptats en l'exercici de les seves funcions.
- Amagar accidents de treball o incidents greus.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Avui s'incorpora un nou company de feina i el seu cap l'informa dels riscos que hi ha al seu lloc de treball, però no li diu res sobre una instal·lació contigua que, segons ell, no li interessa. Té raó la persona responsable?

No; la Llei exigeix que totes les persones treballadores han de ser informades, no només dels riscos existents en el seu lloc de treball, sinó també bé de tots els riscos que hi ha a l'empresa.

Avui he comprat un casc de seguretat perquè el meu cap em va advertir que era obligatori en certes zones i no me l'han facilitat. És correcta l'actuació de la persona responsable?

La indicació de la persona responsable no és correcta perquè la persona treballadora no és qui ha d'obtenir un equip de protecció individual, com un casc de seguretat, sinó que ha de ser l'empresari qui li proporcioni gratuïtament. Aquest és un fet que hauries de comunicar a través dels recursos que el CAT ofereix en aquest Codi. El CAT treballa activament perquè aquesta situació no es doni i si arribés a donar-se, ha de tenir coneixement immediat.

Exemples pràctics

Un professional del CAT, que s'ha incorporat fa poc temps i, per tant, està en període de prova, observa que s'ha trencat una de les carcasses de seguretat que impedeix que s'accioni per si sola una de les màquines de treball. Com que té por que l'acusin a ell d'haver-lo trencat, decideix no comentar res, tot i que suposa un perill per a ell i els seus companys i companyes. Està incomplint els seus deures?

Sí. Està incomplint amb el seu deure d'informar immediatament a la persona superior jeràrquica de qualsevol situació que, al parer seu, comporti un risc per a la salut.

2.2 Diversitat

Definició

Valorem la contribució única que fa cada persona al CAT. Al CAT fomentem la iniciativa i el treball en equip de les persones que formen part de l'organització com a exercici de responsabilitat. Per això, valorem cada professional com una persona que contribueix positivament a l'èxit de la nostra feina..

La nostra actuació

Hem de:

- Mantenir una mentalitat oberta a noves idees, diferents cultures, ideologies i costums, així com respectar els diversos punts de vista que hi pugui haver entre els professionals del CAT.

- Cooperar i treballar en equip creant un entorn de treball on els companys i companyes puguin contribuir i desenvolupar les seves aptituds i capacitats.
- Fomentar la integració de les persones treballadores valorant les seves capacitats i les contribucions de cadascuna d'elles.

No hem de:

- Discriminar per raons de sexe, raça, religió, estat civil, orientació sexual, ideologia, cultura, origen, edat o qualsevol altre fet diferenciador. Aquesta discriminació no només s'aplica a l'àmbit d'una contractació sinó també a decisions relacionades amb l'aprenentatge (per exemple, l'accés a formacions), la promoció, el treball continu, les condicions laborals (per exemple, accés al teletreball) en general, així com en les relacions amb els proveïdors, els consorciats i altres grups d'interès.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

La diversitat vol dir que només s'hauria de contractar o promocionar a dones com a discriminació positiva?

No. Al CAT, la captació del personal ha de respondre únicament a criteris de mèrit i igualtat d'oportunitats. Per això s'han de seleccionar a les millors persones candidates per al lloc de treball en concret. Així mateix, recorda que la diversitat abasta molts més factors, no només el del sexe.

2.3 Assetjament i intimidació

Definició

Tothom té dret al respecte i a la dignitat humana i a treballar en un entorn lliure d'intimidació, assetjament i abús. El CAT no tolera cap conducta irrespectuosa amb aquests principis.

Les conductes irrespectuoses i l'assetjament es presenten de moltes maneres i pot incloure la discriminació, l'assetjament personal, l'assetjament sexual, etc.

El CAT es compromet a prendre les mesures apropiades en cas que es produeixi alguna situació d'assetjament, incloses mesures disciplinàries. És inadmissible qualsevol represàlia en contra de les persones que notifiquin situacions d'aquest tipus.

S'ha de tenir en compte que, a més d'afectar la moral de les persones treballadores, la intimidació al lloc de treball pot crear riscos per a la seguretat, i riscos psicosocials per la persona treballadora afectada.

La nostra actuació

Hem de:

- Tractar a tots els companys i companyes de feina amb respecte de la mateixa manera que t'agradaria que et tractessin a tu.
- Eviteu difondre rumors i informació incorrecta i no contrastada sobre els companys i les companyes de feina i els assumptes laborals, així com situacions personals o circumstàncies familiars sobre persones treballadores.
- Notificar qualsevol acció d'assetjament o discriminació perquè pugui ser objecte d'una investigació, mantenint en tot cas la màxima confidencialitat. Les persones que són víctimes d'assetjament i intimidació al lloc de treball sovint se senten impotents per donar una resposta, però és important informar d'aquests comportaments si en tens coneixement. El CAT disposa d'un protocol d'assetjament on consten les persones de referència, formades per abordar aquest tipus de situacions.

No hem de:

- Fer mal o assetjar una persona física o verbalment per provocar que cometi un error deliberadament (burlar-se, intimidar o humiliar a una persona, de forma pública o privada, faltar-li al respecte, etc).
- Exercir cap mena de represàlia en contra de les persones que notifiquin situacions d'aquest tipus o que col·laborin en la investigació.
- Incórrer en comportaments intimidatoris, com atribuir-se el mèrit deliberadament pel treball d'un altre company de feina; excloure deliberadament persones treballadores o companys/es de treball de reunions o esdeveniments laborals; retenir informació o temps crucials perquè una persona treballadora no pugui complir una tasca amb èxit i sigui posteriorment amonestat.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

La persona superior jeràrquica de referència és molt exigent de vegades fins i tot arribant a ser una mica intimidant. Es tracta d'un cas d'intimidació?

La intimidació i l'assetjament al lloc de treball poden incloure una àmplia varietat d'accions, gestos i paraules. En general, la intimidació i l'assetjament impliquen algun tipus de comportament no desitjat i no respectuós dirigit cap a una persona o grup al lloc de treball, que passa una vegada o durant un període de temps. Si la teva percepció és que el teu cap és massa intimidant o et falta el respecte, comenta-ho utilitzant els recursos que t'ofereix aquest Codi per poder analitzar la situació concreta.

Tinc coneixement d'una situació d'assetjament a un company de feina, però tinc por d'informar-lo pel que em pugui passar a mi. Puc fer alguna cosa?

Si experimenteu intimidació per part d'un cap o company de feina o en teniu coneixement d'aquest fet en relació amb un altre company, feu tot el possible per mantenir la calma. No espereu mai per fer la denúncia i persona comunicar-ho a les persones de referència que consten en el protocol d'assetjament del CAT. Tota persona té dret a un lloc treball lliure d'hostilitat i comportaments d'intimidació. Aquest Codi posa a la vostra disposició diferents recursos, incloent-hi el canal de denúncia, que pot ser anònim.

2.4 Igualtat d'oportunitats

Definició

El CAT, així com les persones treballadores que tinguin encomanades les funcions de gestió de personal - enteses com reclutar, seleccionar, i capacitar les persones que sol·liciten una feina, així com administrar les prestacions o beneficis que se'ls atorguen - actuaran en tot moment respectant el principi d'igualtat d'oportunitats.

Entenem per igualtat d'oportunitats com una situació en què totes les persones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a determinats recursos i compten amb els mateixos drets, sense importar quina sigui la seva condició social, raça, sexe o origen.

Totes les persones treballadores del CAT tenen la responsabilitat de donar suport i promoure el nostre principi d'igualtat d'oportunitats, per mantenir un ambient laboral just, positiu i inclusiu.

La nostra actuació

Hem de:

- Efectuar els processos de selecció tenint en compte criteris d'objectivitat i rigor i l'adequació del perfil amb les necessitats del CAT.
- Respectar la política del pla d'igualtat establert pel CAT.

No hem de:

- Denegar a una persona el dret a treballar o col·laborar amb el CAT per raó de raça, ideologia, religió, sexe, orientació sexual, conviccions, origen i estat civil. Això s'entén estès a més en l'àmbit de les promocions, la conciliació laboral i altres beneficis que puguin ser aplicables als treballadors.
- No tenir en compte l'opinió d'una persona professional per raons injustificades com ara ser dona o una persona gran de certa edat, en temes que no tenen res a veure amb el gènere ni altres aptituds de la joventut.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Jo considero que no rebo el mateix tracte que els meus companys i ho posaré de manifest a la pròxima reunió.

El CAT vol promoure el tracte igualitari a totes les persones treballadores, però té el dret de fer responsables els seus professionals dels seus treballs, els recompensa quan és apropiat i imposa mesures disciplinàries quan cal. El CAT no basa les decisions laborals en la raça, el color, la religió, el sexe (inclòs l'embaràs, l'orientació sexual o la identitat de gènere), ideologia, origen, cultura, nacionalitat, edat, discapacitat o informació genètica. En alguns casos, però, és possible que el CAT necessiti tractar de manera diferent les persones treballadores. Per exemple, pot decidir sotmetre un empleat a estàndards de conducta o d'acompliment més exigents dels que imposa a altres persones treballadores perquè té una funció important que mereix els estàndards més estrictes. El CAT proposa que analitzis la teva situació utilitzant el mètode semàfor i, evidentment, que utilitzis els recursos de denúncia que posa a disposició dels empleats aquest Codi.

2.5 Drets humans, lleis i costums

Definició

El CAT assumeix en la seva integritat la Declaració Universal dels Drets Humans, el Conveni Europeu de Drets Humans així com els drets establerts per l'Organització Internacional del Treball. Tanmateix, el CAT és plenament respectuós amb els drets laborals vigents i defensa i promou la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva.

El CAT està plenament compromès amb estendre aquest compromís als seus consorciats i tercers amb què opera, i amb adoptar les mesures de deguda diligència en els processos de contractació i supervisió de l'execució dels seus projectes per identificar qualsevol risc que atempti contra els drets humans, prevenir possibles vulneracions i mitigar qualsevol impacte que es pogués originar.

Els usos i costums només s'aplicaran en defecte de disposicions legals, convencionals o contractuals.

La nostra actuació

Hem de:

- Dur a terme la nostra feina de forma que es promoguin i respectin els drets humans.
- Compartir aquests principis amb els tercers amb què s'opera i assegurar-se que aquests també els respecten així com la normativa aplicable als drets humans.
- Mantenir una cultura de lleialtat, col·laboració, solidaritat, confiança i respecte.
- Rebutjar el treball infantil, forçós i/o obligatori.

No hem de:

- Rebutjar les idees d'altres persones i negar injustificadament les contribucions dels altres.
- Oferir un lloc de treball que no sigui digne.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.





3

RESPECTE DELS COMPROMISOS AMB LA SOCIETAT

3.1 Relacions amb la comunitat

Definició

El CAT des de la seva concepció ha mantingut una actitud oberta i de col·laboració amb la comunitat i l'entorn. La vocació de servei públic exigeix compromisos que van molt més enllà de potabilitzar i distribuir aigua als nostres consorciats.

Per això, el CAT manté una actitud transparent amb la comunitat, promovent el desenvolupament econòmic i la qualitat de vida del Delta de l'Ebre.

Una mostra de l'interès social que existeix sobre el Consorci són les visites guiades a l'Estació de Tractament d'Aigua Potable de l'Ampolla, un recorregut pedagògic sobre els valors de l'aigua que cada any realitzen més de 2.500 persones.

Des del CAT estem compromesos i fomentem el desenvolupament econòmic i social sostenible de l'entorn en el qual operem, així com promovem el respecte als seus ciutadans i al medi ambient que ens envolta.

La nostra actuació

Hem de:

- Promoure la responsabilitat social com un valor del CAT.
- Mesurar i avaluar el nostre progrés per a cada projecte.

No hem de:

- Realitzar qualsevol comentari injustificat respecte al fet que el CAT no està compromès amb els nostres valors i amb la responsabilitat social.

Està estrictament prohibit que el CAT, per si mateix o a través d'altres persones, facin directament o indirectament donacions o préstecs a candidats o càrrecs públics, partits polítics o entitats vinculades a aquests.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

A les meves xarxes socials he vist que un company/a indica que treballa per al CAT en una posició important. En aquestes xarxes es posiciona a favor d'un equip de futbol i li han respost comentaris poc apropiats associant-lo a més amb el CAT. Això suposa alguna infracció?

La persona professional del CAT pot tenir les xarxes socials que desitgi a la seva vida personal. No ha de promoure cap punt de vista polític ni personal ni creences a prop de les instal·lacions del CAT o assenyalar que pertany al CAT, i no ha d'indicar ni suggerir que parla en representació del CAT ni que el CAT recolza el seu punt de vista. El tema sobre el qual discuteix, futbol, no té cap relació amb el CAT per la qual cosa no s'hauria d'associar directament ni indirectament.

El meu fill competeix en un equip de natació i necessiten una empresa patrocinadora per cobrir despeses. Penso que en tractar-se d'un esport d'aigua pot interessar al CAT col·laborar-hi. Li comento a la persona responsable de RSC de l'organització. He actuat correctament?

No, com a persona treballadora no pots utilitzar el teu vincle personal per obtenir beneficis propis. En tot cas, el Consorci no fa col·laboracions ni patrocinis amb entitats privades ni de cap mena. El Consell d'Administració va eliminar de la seva normativa l'article que contemplava col·laboracions/patrocinis i conseqüentment la partida destinada a aquest tipus d'accions.

3.2 Comunicacions amb el públic i als mitjans de comunicació

Definició

El CAT promou les comunicacions amb el públic i als mitjans de comunicació, a través de les persones autoritzades, que hauran de realitzar-se de forma transparent, veraç i professional. Qualsevol persona treballadora que sigui qüestionada sobre algun aspecte relatiu al CAT per algun mitjà de comunicació, o que sigui requerit per a una intervenció pública en nom del CAT, s'haurà d'adreçar prèviament a l'Àrea de Comunicació i Relacions Externes.

La nostra actuació

Hem de:

- Comptar amb l'autorització prèvia i per escrit, necessària per intervenir davant dels mitjans de comunicació, o qualsevol activitat que pugui tindre una difusió pública relacionada amb el CAT. Recorda que si els mitjans de comunicació es posen en contacte amb tu i no comptes amb la citada autorització, els has de remetre a l'Àrea de Comunicació i Relacions Externes, abstenint-te de fer comentaris, opinions o valoracions al respecte, en nom i representació del CAT.
- Pensar abans de prémer el botó "enviar" si el nostre missatge demostra imparcialitat i amabilitat i no publicar contingut que pugui veure's com maliciós, obscè, molest, difamatori o discriminatori.

No hem de:

- Parlar en nom del CAT en les comunicacions amb persones, incloent-hi els discursos, presentacions o publicacions a les xarxes, llevat que estiguis autoritzat per fer-ho.

- Utilitzar els mitjans de comunicació (incloent-hi les xarxes socials) per difondre informació, fer manifestacions, utilitzar expressions o mostrar imatges que puguin afectar de qualsevol manera el prestigi i la reputació del CAT.
- Respondre a comentaris que considerem que són incorrectes o que menyscaben la reputació del CAT. En aquest cas, posa't en contacte amb l'Àrea de Comunicació i Relacions Externes per dur a terme les actuacions pertinents.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

En un acte públic m'han demanat que faci unes declaracions als mitjans de comunicació sobre una actuació del CAT. Què els hauria de dir?

Assegureu-vos de notificar-ho a la persona responsable de l'Àrea de Comunicació i Relacions Externes, abans de fer qualsevol declaració i obtingueu, en el seu cas, la seva autorització prèvia, expressa i per escrit abans de procedir a fer la citada declaració. D'altra banda, explicar al mitjà de comunicació interessat en la informació que s'han de posar en contacte amb l'àrea de Comunicació i Relacions Externes, per tal de seguir el procediment de manera correcta.

Tinc una cosina que és periodista i em pregunta informació sobre una actuació que el CAT està fent a la canonada principal. Li explico de quin tipus d'actuació es tracta i li dono tots els detalls que em demana. Estic actuant correctament?

No, per molt que es tracti d'un familiar o amic qui et demana la informació, has de remetre'l a la persona responsable de Comunicació i Relacions Externes del CAT, és a través d'aquesta àrea que s'ha de facilitar la informació referent a l'activitat del Consorci. El CAT disposa d'una estratègia comunicativa i filtrar informació sobre les actuacions i activitat de l'organització pot interferir-hi negativament.

3.3 Activitats polítiques i lobbying

Definició

El CAT reconeix el dret de les persones treballadores a exercir la llibertat d'expressió i a participar en activitats polítiques.

Totes les persones treballadores que estiguin vinculades o pertanyin a partits polítics o qualsevol altre tipus d'institucions, associacions o entitats, actuaran de manera que quedi absolutament clar que es fa a títol estrictament personal, evitant qualsevol mena de vinculació amb el CAT.

En qualsevol cas, en l'exercici de la seva tasca laboral i funcions dins del CAT, les persones treballadores actuaran amb la màxima neutralitat i objectivitat possible.

Tota activitat de lobby ha de complir amb la regulació establerta per les autoritats competents.

La nostra actuació

Hem de:

- Especificar que actuem en nom propi i en cap cas en representació del CAT si participem en activitats polítiques o similars fora del CAT.
- Informar prèviament i per escrit al *Compliance Officer* utilitzant els recursos que el CAT posa a disposició si les nostres obligacions amb el CAT es poden veure afectades per la participació en activitats polítiques o grups de pressió.
- Evitar parlar de temes polítics si poden ocasionar conflictes al lloc de treball o afectar a la neutralitat i objectivitat dins de les pròpies funcions laborals de les persones treballadores.

No hem de:

- Participar en activitats de caràcter polític o amb finalitats que excedeixin les pròpies del CAT en nom d'aquest sense la seva autorització prèvia.
- Fer servir els recursos (temps de treball, correu electrònic del CAT, etc.) o els fons del CAT per finançar, directament o indirectament, donar suport o constituir qualsevol partit polític, federació, coalició o agrupació d'electors.
- Rebre o realitzar, en nom del CAT, donacions o aportacions destinades a un partit polític, federació, coalició o agrupació d'electors.

Qualsevol vulneració de les actuacions anteriorment mencionades, per part de les persones treballadores, pot ser objecte de mesures disciplinàries per part del CAT.

Exemples pràctics

Què és lobbying?

Un lobby és un grup de pressió, que cerca afavorir els interessos de determinat sector davant de l'Administració. Per tant, pot haver-hi lobbies de molts tipus, i les pràctiques que fan servir per aconseguir els seus objectius poden ser molt variades.



Consorci
d'Aigües
de Tarragona

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DEL CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA



ÍNDICE



Presidencia del Consejo de Administración	1
Ámbito de aplicación - ¿A quién va dirigido?	3
¿Cómo utilizarlo?	3
Entorno abierto	4
1. RESPETO DE LOS COMPROMISOS COMO SERVICIO	5
1.1 Seguridad y calidad del producto	6
1.2 Gestión medioambiental	7
1.3 Relaciones justas de servicio	9
1.4 Lucha contra el soborno y la corrupción	11
1.5 Regalos, obsequios y atenciones	12
1.6 Conflictos de interés	13
1.7 Uso de los recursos del CAT	14
1.8 Privacidad, protección de datos y propiedad intelectual	15
1.8.1 Privacidad y protección de datos	15
1.8.2 Propiedad intelectual e industrial	17
2. RESPETO DE LOS COMPROMISOS LABORALES	18
2.1 Salud y seguridad en el trabajo	19
2.2 Diversidad	20
2.3 Acoso e intimidación	21
2.4 Igualdad de oportunidades	22
2.5 Derechos humanos, leyes y costumbres	23
3. RESPETO DE LOS COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD	24
3.1 Relaciones con la comunidad	25
3.2 Comunicaciones con el público y en los medios de comunicación	26
3.3 Actividades políticas y <i>lobbying</i>	27

Presidencia del Consejo de Administración

El Consorcio de Aguas de Tarragona (CAT) es un ente con personalidad jurídica propia, sin ánimo de lucro, cuyo origen se encuentra en la **Ley 18/1981**, de 1 de julio, de actuaciones en materia de aguas en Tarragona.

Los **Estatutos** del Consorcio fueron aprobados por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo el 26 de diciembre de 1984 y por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya el 7 de febrero de 1985. El Consorcio está formado por varios ayuntamientos e industrias de la demarcación de Tarragona y por la Administración de la Generalitat de Catalunya.

De acuerdo con la ley 18/1981, y la Orden Ministerial de 20 de agosto de 1987, el CAT es titular de una **concesión** del aprovechamiento de aguas públicas superficiales del río Ebro, fijándose como puntos de captación ambos canales de riego de las Comunidades de Regantes del Delta del Ebro, a la altura de Tortosa.

El objeto social del Consorcio es establecer y explotar **la red de abastecimiento de agua en alta**, así como las obras de conducción hasta los depósitos municipales e industriales consorciados, realizando las actividades de captación, tratamiento y distribución de agua potable.

De acuerdo con las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 27 de mayo de 2020 y de 26 de junio de 2020, el Consorcio de Aguas de Tarragona tiene la naturaleza jurídica de una **Corporación de Derecho Público**.

La máxima prioridad para los órganos de gobierno del CAT es ofrecer un **suministro** con garantía de servicio, así como la calidad del agua suministrada, con cumplimiento del principio de recuperación de costes, previsto en la normativa y en la Directiva Marco del Agua, por lo que la **tarifa** incluye, no únicamente todos los costes del servicio, sino también el impacto de su actividad sobre el recurso natural.

En este sentido, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la **Agenda 2030** es garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible (ODS 6), que la prestación del servicio de abastecimiento de agua potable contribuye a garantizar la salud y bienestar (ODS 3) y que no habría ciudades sostenibles (ODS 11) sin servicios de agua que busquen reducir sus impactos medioambientales.

Las necesidades actuales de nuestra sociedad y el medio ambiente están provocando una creciente demanda de responsabilidad a las empresas y organizaciones desde la vertiente ambiental, social y de buen gobierno. El CAT también está llamado a adherirse y responder ante esta demanda. Obviamente, el respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos con los interlocutores sociales son requisitos previos e imprescindibles al cumplimiento de esta responsabilidad.

En relación con la Estrategia de la UE sobre **responsabilidad social** de las empresas (COM/2011/0681), aplicaremos, con estrecha colaboración de las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto a los derechos humanos y las preocupaciones de la comunidad en nuestras operaciones, especialmente con el fin de identificar, prevenir y atenuar eventuales consecuencias adversas.

Para llevar a cabo estos compromisos, el CAT está inmerso en todo un conjunto de procesos respecto de los cuales necesariamente debe desplegar una **conducta empresarial transparente y ética** y de acuerdo con el sistema de cumplimiento normativo también llamado *Compliance* y que es todo un conjunto de medidas y prácticas implementadas por una empresa para identificar, prevenir y atenuar los posibles riesgos legales que podrían desprenderse del ejercicio de la actividad.

La realidad actual nos demuestra que sólo serán sostenibles las organizaciones que contemplen una ética integrada en su cultura, en su estrategia de futuro y en sus prácticas diarias y con este objetivo, este Código ético y de conducta (Código) es un **pilar básico del sistema de cumplimiento** y tiene como finalidad promover y reflejar una sólida cultura de ética empresarial del CAT.

Este Código refleja los principios y los valores que deben presidir la actuación de la organización y de todas las personas trabajadoras con el fin de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el ejercicio de su actividad, a la vez que recoge el **compromiso del órgano de gobierno** con principios de ética y de transparencia.

El **Consejo de Administración** ha aprobado y se rige por este Código ético y de conducta y espera que toda la plantilla del CAT, independientemente de su posición, lo cumpla. Todos somos responsables de tomar decisiones acertadas y de colaborar con el CAT para cumplir su compromiso de actuar con integridad y honestidad.

La cultura de cumplimiento y una actuación ética forma parte de las líneas básicas y estratégicas conforme a las cuales, el consejo de administración quiere actuar y quiere que se actúe. Esta es la razón por la que el Código ético y de conducta es tan importante para la organización y su equipo humano. Cumplir con la legalidad vigente, como requisito previo, y operar con integridad es una parte esencial de nuestra identidad.

El Código ha sido diseñado para ayudar a asegurar que todos nosotros, sin importar el lugar que ocupamos, sigamos los principios éticos más exigentes en los diferentes aspectos de nuestro trabajo. Y, si bien no puede prever todas las situaciones que podemos vivir en el puesto de trabajo, nos ayuda a identificar problemas, familiarizarnos con las políticas de CAT y actuar con integridad en nuestras funciones.

Todo el equipo humano debe conocer, entender y comprender el Código y los procedimientos y las políticas relacionadas a que se hace referencia. Eso es lo que esperamos y confiamos en trabajar juntos, relacionarnos con los terceros correctamente y contribuir positivamente a la comunidad y el entorno donde operamos. Debemos hacer uso del buen criterio cuando tomamos decisiones que afectan a nuestra actividad y hacer las preguntas oportunas cuando tengamos dudas.

Todos y todas debemos sentirnos plenamente libres de denunciar cualquier comportamiento o asunto que pueda estar en conflicto con el Código o con nuestras políticas. Y en algunas circunstancias, de hecho, estamos obligados a denunciar aquello de lo que hemos podido ser testigos.

Por ello, el CAT, de acuerdo con la Directiva Europea 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, pone a disposición un Canal de Denuncias, anónimo y confidencial, en su propia página web (<https://www.ccaait.com/canal-etico/>) donde está el enlace directo al sistema interno de información. También podrán utilizar este canal los contratistas y consorciados. Nuestro **compromiso con los valores** más importantes, las cualidades de liderazgo y la cultura de integridad nos ayudarán a seguir triunfando como organización sólida, sostenible y competitiva.

Desde el CAT, os damos las gracias a todos y todas por tomar decisiones correctas cada día y por asegurar el éxito que es de todos.



Joan Alginet
President



Ámbito de aplicación - ¿A quién va dirigido?

El Código Ético del CAT va dirigido a todas las personas trabajadoras independientemente del tipo de relación profesional o laboral, así como a su órgano de gobierno. En adelante, todas y todos los profesionales del CAT serán nombrados, conjunta e indistintamente, como el equipo humano, personas trabajadoras o la plantilla. Sin embargo, será aplicable a todos los contratistas, subcontratistas y consorciados que operan y se relacionan con el CAT.

Este Código Ético y de Conducta es público y lo puedes consultar en la web corporativa del CAT.

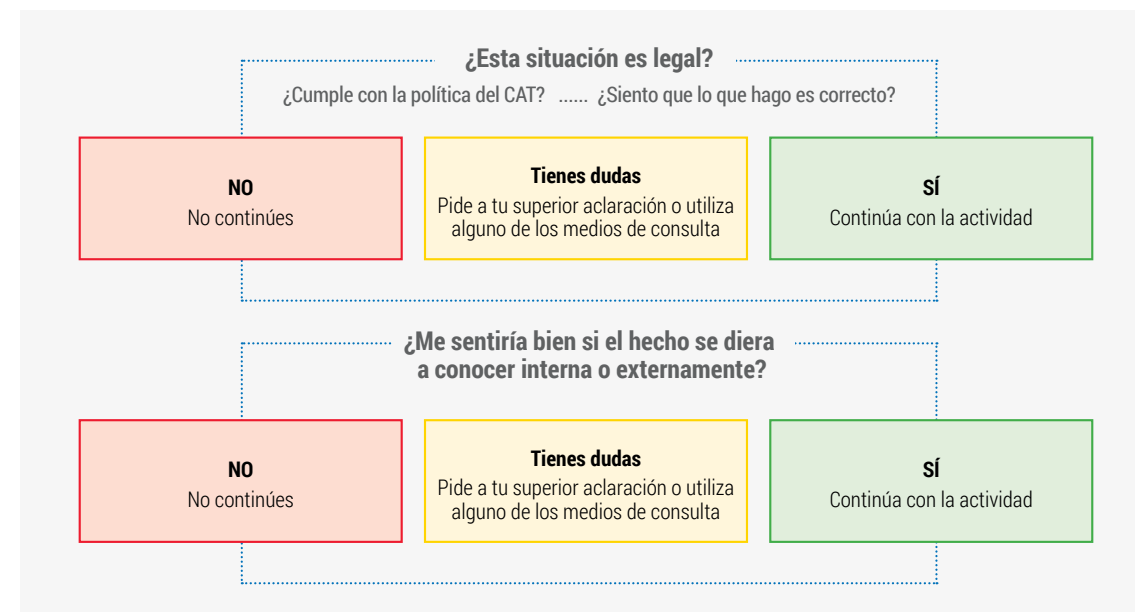
Los profesionales del CAT, según sus funciones y responsabilidades, deberán:

- Conocer, difundir y cumplir este Código, y formalizar por escrito el **compromiso irrevocable** de cumplir con lo que se dispone.
- Colaborar en la implantación del Código y de las políticas y normativa que lo desarrollen.
- Asistir y participar en todas aquellas sesiones formativas a las que sean convocados para el entendimiento adecuado de este Código y otra normativa interna o externa que lo complementen.

El incumplimiento de las funciones asignadas y falta de compromiso con este Código por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

¿Cómo utilizarlo?

El CAT opera bajo el riguroso respeto al cumplimiento de la normativa aplicable. Sin embargo, el comportamiento ético va más allá del estricto cumplimiento de la ley y, en este sentido, no todas las situaciones son claras y se pueden dar supuestos de confusión e incertidumbre sobre cómo actuar correctamente. Por ello, el CAT sugiere recurrir al siguiente **método semáforo**, de manera que, si nunca te enfrentas a una situación que te ocasiona dudas éticas y de conducta, plantéate las siguientes preguntas:



El Código Ético no sustituye ninguna política o procedimientos existentes, por lo que debes seguir cualquier norma que se haya establecido en tu puesto de trabajo. El objetivo de este código es proporcionar unas directrices de conducta correcta para el desarrollo de estas políticas y normas.

Entorno abierto

El CAT fomenta un entorno abierto donde la ética es un tema de conversación habitual y valora positivamente que se planteen preguntas. Somos conscientes de que ningún Código puede exponer todas las situaciones que se podrían producir. En este sentido, para plantear inquietudes, consultas y recibir asistencia, el CAT pone a tu disposición los recursos siguientes:

Persona superior jerárquica

Las personas superiores jerárquicas son las encargadas de supervisar a otros trabajadores/as, vigilan nuestro trabajo y actúan como líderes y ejemplos a seguir en nuestra compañía. Con frecuencia, son nuestro principal y mejor medio para obtener asistencia. Sin embargo, si tu pregunta o inquietud tiene que ver con alguna conducta realizada por tu persona superior jerárquica o simplemente te incomoda dirigirte a la persona responsable directa, puedes sentirte libre de hablar con otra persona superior jerárquica dentro o fuera de tu área, con la persona responsable de Ética y Cumplimiento, o con cualquiera de los medios de denuncia que se ofrecen.

Todos están a tu disposición para ofrecerte asistencia.

Compliance Officer

Pon en conocimiento del órgano de *Compliance Officer* cualquier situación que se considere que pueda constituir un incumplimiento de este Código o de la normativa interna que lo desarrolle y/o complemente.

Cualquier referencia al cumplimiento de este Código implicará, igualmente, la obligación de cumplir la legislación y normativa interna que sea aplicable por el CAT y su equipo humano, aunque esta referencia no se contenga de manera expresa en este documento.

Departamento jurídico

El departamento jurídico tiene como objetivo asistir al CAT prestando asesoramiento jurídico en relación con la actividad que se realiza.

Este departamento nos podrá ayudar a responder determinadas preguntas, escuchar inquietudes y asistirnos o dirigirnos a quien corresponda para recibir asistencia.

Canal de denuncia

El CAT dispone de un Sistema Interno de Información, una línea directa de ética para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes. La línea está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Las denuncias se pueden hacer de manera anónima a través de la página web <https://www.ccaait.com/canal-etic/>

También podrán utilizar este canal los contratistas y consorciados.

El CAT no tolera las represalias contra ninguna persona que, de buena fe, haga preguntas, informe sobre una posible conducta indebida o participe en una auditoría o investigación. Las represalias pueden incluir, entre otras cosas, cambios en el horario o las horas de trabajo, degradación u otras consecuencias adversas impuestas como respuesta a la denuncia de una presunta violación del código. Cualquier represalia o intento de discernir o revelar la identidad de un empleado que denuncia un asunto de forma confidencial puede traer como consecuencia medidas disciplinarias, incluido el despido. Si crees que has sido víctima de represalias, denuncia esta situación inmediatamente.

No obstante, los denunciadores de mala fe que presenten denuncias falsas o denuncias que tengan como única finalidad menoscabar la reputación del CAT o de cualquiera de sus profesionales, se les someterá a los procedimientos y las sanciones disciplinarias que correspondan de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente en cada momento y el convenio colectivo que resulte de aplicación.



1

**RESPECTO DE LOS
COMPROMISOS
COMO SERVICIO**

1.1 Seguridad y calidad del producto

Definición

Para el CAT es prioritario garantizar la calidad del agua suministrada y la de nuestro entorno. Disponer de las técnicas más avanzadas en el proceso de tratamiento, la calidad y la inocuidad del agua nos merece la confianza de nuestros consorciados y avala nuestra reputación.

En este sentido, el CAT garantiza que el agua que distribuye cumple con todos los requisitos legales de aplicación, ofrece la máxima seguridad de consumo y supera los controles de calidad más exhaustivos.

Todas las personas trabajadoras del CAT que intervienen en el proceso de captación, potabilización y distribución del agua deben comprometerse a garantizar la máxima calidad del producto, a lo largo de todas sus fases, desde su obtención y posterior distribución de acuerdo con las buenas prácticas de inocuidad alimentaria.

En el CAT hemos adquirido un compromiso con la transparencia. La confianza es clave en nuestra actividad, y por ello **publicamos de forma periódica los resultados de las analíticas del agua.**

Nuestra actuación

Debemos:

- Conocer, respetar y cumplir estrictamente con toda la normativa vigente, así como las directrices, las normas, las políticas, los protocolos, los controles y los criterios seguidos por el CAT para garantizar la calidad del agua que se distribuye.
- Garantizar que se aplican las buenas prácticas de inocuidad y los controles de calidad más rigurosos de forma íntegra, desde el tratamiento a la Estación de Tratamiento de Agua Potable (ETAP) hasta la distribución del agua para que sea apta para el consumo humano.

- Mantener una estrecha vigilancia sobre la calidad del agua, tanto antes como después del tratamiento, y adoptar la mejor tecnología disponible para garantizar la óptima calidad del suministro.
- Proporcionar y mantener los recursos materiales, humanos y las infraestructuras necesarias, que se requieran para asegurar la calidad del suministro en todo momento.
- Garantizar la comunicación entre todos los sujetos implicados en el proceso, así como, tener capacidad reactiva y anticiparnos para evitar perjuicios a los consorciados y no tener que interrumpir el suministro de agua ante un potencial episodio de riesgo.
- Evaluar los riesgos asociados a cada una de las etapas del proceso, definiendo las medidas correctoras a aplicar si fuera necesario en cada caso.
- Exigir a todas las empresas proveedoras de productos y servicios con que operamos el cumplimiento, como mínimo, de los estándares de calidad y seguridad del CAT.

No debemos:

- Ignorar cualquier inquietud o alerta sobre asuntos relacionados con la inocuidad y el control de calidad del agua.
- Omitir ninguna analítica de control periódica de cualquier parámetro del agua de consumo distribuida.
- Permitir que el producto se distribuya sin cumplir los estándares normativos y sin notificarlo a la autoridad sanitaria correspondiente.
- Vulnerar los protocolos o procedimientos internos de cumplimiento del CAT.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT e incluso puede derivarse en responsabilidades por vía penal.

Ejemplos prácticos

Mi trabajo consiste en hacer el análisis de la calidad del agua y he detectado un resultado no idóneo de un parámetro químico o microbiológico. Repito la muestra y el resultado sigue siendo incorrecto. Dejo anotado en la libreta estos resultados. ¿Tengo que hacer algo más?

Además de dejar anotados estos datos en la libreta y en el programa informático correspondiente, debes comunicar a tu persona superior jerárquica, con carácter inmediato el incumplimiento paramétrico. Debes repetir la muestra, de forma inmediata y sin demoras y pedir una nueva del mismo punto, para corroborar así los resultados obtenidos. Es muy importante que los datos queden debidamente registrados conforme a los estándares internos y sean comunicados a todas las partes interesadas. Si además, los resultados del análisis detectan que los parámetros químicos o microbiológicos no idóneos, pueden conllevar riesgos para la salud de las personas que la consumen, de conformidad con la normativa vigente, se debe avisar de forma inmediata también a Dirección y al *Compliance Officer* del CAT.



1.2 Gestión medioambiental

Definición

En el CAT entendemos que el agua es un recurso escaso, por eso hacemos un uso consciente y la gestionamos de manera eficaz, respetando y fomentando la preservación del medio ambiente.

Hemos asumido un firme compromiso con la sostenibilidad y lo aplicamos a todas las áreas de actividad, de manera que nuestros objetivos empresariales están alineados con los compromisos medioambientales.

Por estos motivos, nos comprometemos a desarrollar nuestra actividad desde el máximo respeto al medio ambiente, cumpliendo en todo momento con la normativa aplicable, los principios de sostenibilidad y los más altos estándares medioambientales.

Las personas trabajadoras del CAT deben conocer y asumir esta política y actuar en todo momento respetando el medio ambiente y la sostenibilidad, así como, adoptando hábitos y conductas de buenas prácticas que contribuyan a minimizar el impacto medioambiental derivado de la actividad desarrollada.

El CAT informa, a los consorciados y terceros con los que opera, que la protección del medio ambiente, la salud y la seguridad son los principales criterios que se tienen en cuenta con respecto a la selección de contratistas, empresas proveedoras, personas colaboradoras...

Nuestra actuación

Debemos:

- Utilizar los recursos con responsabilidad (por ejemplo, el agua, el papel y la electricidad) reciclándolos de manera controlada y eliminando los residuos de manera respetuosa con el medio ambiente.

- Tener en cuenta las normas de protección del medio ambiente y eficiencia energética en todo el proceso de captación, potabilización y distribución del agua.
- Decantarnos por la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes.
- Priorizar la contratación y colaboración con terceros que puedan acreditar que su actividad es respetuosa con el medio ambiente.
- Tomar todas las medidas necesarias para evitar provocar daños al medio ambiente, notificando cualquier riesgo o incidente detectado.
- Informar a las personas superiores jerárquicas de cualquier incidente que afecte al medio ambiente, así como al responsable interno de esta área, para que éstos lo notifiquen debidamente a las autoridades competentes, en caso de ser necesario.

No debemos:

- Ignorar las normas externas e internas sobre responsabilidad medioambiental.
- Omitir informar a las personas responsables de cualquier información sospechosa o preocupante y que tenga relación con un posible daño al medio ambiente.
- Incumplir deliberadamente las obligaciones legales relevantes relacionadas con la protección del medio ambiente.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Debido a mi trabajo, tengo contacto con residuos peligrosos. Siempre intento ubicarlos en el contenedor correspondiente, pero hoy no tengo tiempo. Se trata de una cuestión puntual, no tendrá consecuencias para la organización y la actividad del CAT.

Estás totalmente equivocado/a. No clasificar un residuo peligroso en su contenedor puede causar incidentes graves. Existe la incompatibilidad entre residuos y según su característica de riesgo pueden reaccionar entre ellos llegando a ser inflamables, explosivos, corrosivos, provocando así un riesgo para la seguridad de las personas y medio.

El incumplimiento de las disposiciones medioambientales no sólo podría dañar de manera irreparable a las personas y la naturaleza, sino también a la imagen de la organización. Además, el incumplimiento de esta normativa puede conllevar sanciones serias hacia el trabajador por vulneraciones de la normativa de riesgos laborales, e incluso derivarse responsabilidades por la **vía penal**. El compromiso del CAT con el medio ambiente va más allá del simple cumplimiento de la ley.

No encuentro ningún contenedor ni papelera para tirar un pequeño residuo, voy al lavabo y aprovecho para tirarlo al WC. ¿Estoy actuando correctamente?

No, el inodoro no es un espacio para verter ningún tipo de residuo que el generado en su propio uso. Se trata de una conducta incorrecta, ya que derrochamos el agua y a la vez la contaminamos. Además, puede producir un atasco del WC.

Hay que saber que el agua residual posteriormente si no se trata adecuadamente a una depuradora y/o realiza los controles para saber la calidad de la misma, puede llegar a generarse un vertido incontrolado en el cauce, barranco... incumpliendo parámetros legales y así ocasionándose un vertido incontrolado.

El incumplimiento de las disposiciones medioambientales no sólo podría dañar de manera irreparable a las personas y la naturaleza, sino también al éxito de la empresa (por ejemplo, por una mala reputación). Además, el incumplimiento de esta normativa puede conllevar sanciones serias incluso en **vía penal**. El compromiso del CAT con el medio ambiente va más allá que el simple cumplimiento de la ley.

1.3 Relaciones justas de servicio

Definición

Nos esforzamos por ser justos y honestos con nuestros consorciados y terceras partes interesadas. La ética y el trabajo presiden las relaciones con los proveedores y los contratistas, que serán seleccionados según criterios objetivos y transparentes mediante el procedimiento establecido a tal efecto.

Todas las personas que trabajan en el CAT que participen en los procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los del CAT.

Nuestra actuación

Debemos:

- Utilizar siempre con los consorciados y terceros con los que operamos los mismos principios éticos de respeto, no discriminación y trabajo en equipo que utilizamos con los compañeros de trabajo.
- Ser siempre honestos sobre nuestros servicios, nuestras necesidades y capacidades y nunca hacer promesas que no podamos cumplir o que no dependan de nosotros.
- Atender todas las solicitudes razonables de nuestros consorciados y terceros con que operamos, pero sin ceder a una petición de llevar a cabo algo que podría resultar ilegal o contrario a nuestros estándares.
- Garantizar la transparencia, y objetividad, así como la ausencia de conflicto de intereses en la tramitación del procedimiento legalmente establecido para la selección de los contratistas y proveedores y que éstos a su vez entiendan y respeten nuestros estándares éticos, haciendo firmar a éstos, como parte del procedimiento, el Código Ético del CAT.

- Hacer firmar una declaración de ausencia de conflicto de intereses a todos los contratistas y proveedores, previo a la adjudicación del servicio o gestión.
- Hacer el esfuerzo de comprender y satisfacer las necesidades del CAT siendo siempre fieles a nuestros altos niveles de exigencia.

No debemos:

- Obtener ventajas indebidas a consecuencia del conocimiento de cualquier tipo de información o cualquier otra práctica injusta.
- Omitir la difusión de cualquier sospecha sobre un consorciado o tercero con el que operamos respecto a la posibilidad de que pueda no estar cumpliendo nuestros estándares u obligaciones contractuales.

Permitir los favoritismos subjetivos en las relaciones comerciales con consorciados y terceros con que operamos.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.



Ejemplos prácticos

Mi experiencia me dice que un contratista ha manifestado haber impartido ciertos tipos de cursos de formación a sus trabajadores, pero en el trabajo diario los trabajadores no ponen en práctica lo que deberían haber aprendido. Como el contratista ha sido la empresa ganadora del concurso objetivamente, habiéndose aportado la documentación necesaria, ya no tengo que implicarme ni señalar nada sobre este hecho.

Nuestros colaboradores con los que operamos son fundamentales para desarrollar nuestro servicio y cumplir nuestros altos estándares y expectativas. Por ello los seleccionamos cuidadosamente utilizando un proceso de selección objetivo e imparcial establecido en la normativa de contratación pública. No obstante, podría ser que la empresa que concurre al procedimiento pueda acreditar documentalmente los requisitos solicitados en los pliegos, pero que no se pongan en práctica a la hora de la verdad.

Si el trabajador del CAT detecta cualquier clase de incumplimiento —no necesariamente documental— por parte de esta empresa seleccionada debe ponerlo en conocimiento del CAT por los medios que ofrece este Código. Todos somos responsables de ayudar a los terceros con los que operamos a conocer nuestra actividad y a actuar según nuestra normativa aplicable

Soy el responsable de redactar el pliego de prescripciones técnicas de una licitación. Para determinar los materiales que necesito y el precio de salida de la licitación puedo utilizar recursos de acceso público (webs especializadas, plataforma de contratación...) o puedo recurrir directamente a los proveedores que se presentarán posteriormente a la licitación y que ellos me informen de estos aspectos. ¿Qué tengo que hacer?

Siempre que la información necesaria para redactar cualquier documento que forme parte de una licitación pueda obtenerse a través de fuentes públicas, deberemos recurrir a esta vía. El contacto con los potenciales licitadores previo a la adjudicación del contrato debe limitarse a casos excepcionales y, en todo caso, siguiendo el procedimiento legalmente establecido. Si tienes dudas puedes contactar con la oficina de contratación del CAT.

Soy la persona responsable de un departamento o área y necesito que se haga un servicio o se compre un producto concreto. Para ahorrar tiempo y aligerar las tareas de mis compañeros y compañeras me pongo en contacto con los proveedores y pido yo mismo las ofertas. ¿Estoy actuando correctamente?

No. La relación con proveedores y contratistas en fase previa a la ejecución de un contrato de suministro o servicio es única y exclusivamente responsabilidad de oficina de contratación y durante la fase de ejecución del contrato ya hay una persona responsable del contrato que será quien mantendrá la relación contractual con los proveedores designados.

1.4 Lucha contra el soborno y la corrupción

Definición

Nuestra política es de tolerancia cero en todo lo que es concerniente a la corrupción, sea pública o privada. Ningún negocio, beneficio o ventaja empresarial será aceptado por el CAT cuando tenga su origen en prácticas relacionadas con la corrupción o el soborno.

Las personas trabajadoras y los administradores del CAT no influirán sobre la voluntad de las personas ajenas a la entidad para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirán que otras personas o entidades puedan utilizar con ellos estas prácticas, y así están obligados a comunicarlo de forma inmediata al *Compliance Officer* en caso de que sean víctimas o conocedores de estas prácticas sobre presuntas conductas.

El CAT no paga sobornos ni comisiones ilegales, de ninguna manera. Eso es aplicable igualmente a cualquier persona o entidad que represente al CAT.

Nuestras relaciones con las administraciones públicas y con las personas que las representan están basadas en los principios de transparencia, cooperación y colaboración.

Nuestra actuación

Debemos:

- Ejecutar la debida vigilancia para prevenir que se efectúe cualquier promesa, ofrecimiento o concesión de un beneficio o ventaja no justificados a cualquier administrador, trabajador o colaborador del CAT, a cambio de que le favorezcan indebidamente a él o a un tercero frente a otros en las relaciones contractuales y en caso de que así se produzca este supuesto de hecho, estamos obligados a comunicarlo de forma inmediata al *Compliance Officer*.
- Asegurar que nuestros consorciados y terceros con quienes operamos conocen nuestro Código y nuestras normas, y que se comprometen a respetarlas de forma específica al actuar como representantes de la empresa.

- Informar al *Compliance Officer* de cualquier situación de duda o posible caso de corrupción o soborno.

No debemos:

- Recibir, solicitar o aceptar un beneficio, sea en beneficio propio o de tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición, en la contratación de servicios, obras o suministros o en las relaciones contractuales.
- Utilizar terceros para hacer algo que no se nos permita. Esto significa que debemos seleccionar con cuidado y controlar a nuestros contratistas y terceros con los que operamos.
- Pedir al personal que tiene capacidad para hacer pagos que efectúe un pago sin control y ningún registro para agilizar cualquier tipo de tramitación o no siguiendo el riguroso procedimiento interno establecido.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Un representante de una empresa nos ha llamado para conocer cuándo se publicará, por parte del CAT, un nuevo concurso. Como tengo conocimiento, informo de cuál será el objeto, importe, etc. y al mismo tiempo pongo de manifiesto la fecha en que se publicará de forma oficial. El representante, en agradecimiento, me comunica que tiene entradas para un partido del FC Barcelona y me pide mi dirección electrónica particular para enviármelo.

Aceptar recibir estas entradas para un partido del FC Barcelona nos podría inducir a incumplir nuestro deber de lealtad hacia el CAT o a influir en una relación comercial. La corrupción no establece un importe mínimo por ser un delito. El hecho negativo es cómo afecta a las relaciones interprofesionales. A pesar de ser un ofrecimiento muy tentador, cualquier persona trabajadora del CAT no debería facilitarle la dirección electrónica para que le enviaran las entradas, ni tampoco aceptarlas por ninguna otra vía, ya que no es un obsequio de valor moderado, insignificante o moderado, y podría ser el inicio de una connivencia continuada o puntual con esta empresa, que afectara a su objetividad e imparcialidad.

1.5 Regalos, obsequios y atenciones

Definición

Dar, solicitar o recibir regalos, obsequios o atenciones, puede crear o parecer que crea un conflicto de intereses, especialmente si se producen a menudo o si el valor es suficiente para que alguien pueda pensar razonablemente que se está influyendo en una decisión del servicio. Además, puede infringir reglamentos y leyes contra la corrupción y el soborno en casos extremos, por lo tanto, toda persona trabajadora del CAT será muy diligente en esta materia.

Se considerarán obsequios de valor no sustanciales a efectos del presente Código Ético, aquellos que

- i. tengan un valor moderado, simbólico, insustancial o irrelevante dentro de los normales usos y costumbres sociales;
- ii. que no sean otorgados con una periodicidad frecuente o excesiva;
- iii. donde quede claro que no se espera ninguna contraprestación o favor.

En base a los criterios anteriores, los regalos y atenciones ofrecidos o aceptados deben ser razonables en cuanto a coste, cantidad y frecuencia, sin perjuicio de la necesidad de su autorización expresa por diferentes instancias del CAT, atendiendo al caso concreto.

Por lo tanto, está terminantemente prohibido aceptar, solicitar u ofrecer un regalo, obsequio o atención siempre que

- i. sea manifiestamente desproporcionado, indebido, inusual, no justificado o razonable, contrario a los usos y costumbres sociales, y/o con un valor objetivo de mercado relevante; o bien
- ii. que consista en una contraprestación, favor o ventaja sustancial, subjetivo y personal hacia una persona trabajadora del CAT o hacia alguno de sus familiares, por razón de la posición o poder fáctico de la persona física o jurídica que lo otorga, o bien ésta se realiza a través de un tercero o con fondos personales.

Frente a cualquier duda, debéis consultarlo con vuestro superior jerárquico o con el *Compliance Officer*.

Los regalos o invitaciones de carácter personal, entre los compañeros/as y personas trabajadoras del CAT, no deberán ser asumidos en ningún caso con recursos del CAT. Ver apartado 1.7.

Nuestra actuación

Debemos:

- Asegurar al inicio de una relación contractual de cualquier tipo, que todas las partes estén al corriente desde el principio de las directrices del CAT sobre los regalos, los obsequios y las invitaciones.
- Informar inmediatamente de cualquier regalo o invitación que hayamos recibido a nuestra persona superior jerárquica y si fuera necesario utilizar el canal de denuncia.

No debemos:

- Aceptar, directa ni indirectamente, obsequios o compensaciones que estén fuera de los usos habituales sociales o de cortesía o que, por su valor o sus características puedan tener por objeto influir de manera impropia en nuestras relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto en el ámbito público como privado.
- Realizar, directa ni indirectamente, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios de una relación estándar contractual, para tratar de influir de manera impropia en nuestras relaciones contractuales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.
- En ningún caso, aceptar ni ofrecer regalos en efectivo ni que provengan de una persona que ejerce una función pública.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Un proveedor me acaba de ofrecer una caja de botellas de vino, cuyo valor considero excesivo. ¿Lo puedo aceptar?

Deberías agradecer al proveedor la generosidad, pero rechazar el regalo educadamente. Sólo puedes aceptar regalos simbólicos o invitaciones que tengan un valor simbólico. Una caja de botellas de vino puede superar este valor simbólico. Si crees que perjudicaría vuestra relación si lo rechazas, pide consejo a tu jefe para encontrar una manera apropiada de afrontar la situación.

¿Puedo aceptar un almuerzo de negocios de un proveedor?

En la mayoría de las circunstancias, se aceptan las comidas de negocios modestos y poco frecuentes dada la actividad del CAT y el método de contratación. Sin embargo, cada vez que una empresa proveedora o un tercero con el que operamos paga una comida, siempre considera las circunstancias específicas y si tu imparcialidad se vería afectada o podría verse afectada por esta conducta. Si la comida se ofrece a lo largo de un proceso de negociaciones de contratos o propuestas de condiciones en los pliegos, siempre debes rechazar la invitación con amabilidad. En cualquier caso, habla con tu persona superior jerárquica o usa los recursos que el Código ofrece, si no estás seguro.

Una persona que trabaja para uno de nuestros proveedores finalizó un proyecto importante para el CAT a tiempo y cumpliendo con el presupuesto, con una profesionalidad notable. Quiero mostrarle mi gratitud invitándole a comer o haciéndole un regalo. ¿Qué es apropiado?

Antes de decidir, ten en cuenta la política de regalos y entretenimiento de la compañía para la que esta persona trabaja. Del mismo modo que deseamos que los demás respeten nuestros estándares, también debemos ser respetuosos con los suyos. En cualquier caso, como regla general, las personas trabajadoras del CAT no deben ofrecer ningún tipo de obsequio o regalo a terceros para llevar a cabo de forma satisfactoria un proyecto importante para el CAT y por el que ya se le ha remunerado según lo que dice el contrato.

1.6 Conflictos de interés

Definición

Los conflictos de interés surgen en aquellas situaciones en que nuestros intereses personales, o los de una tercera parte, entran en conflicto con los intereses legítimos del CAT.

Para el CAT, lo más importante es crear un entorno seguro y un proceso no intimidatorio que anime a las personas trabajadoras a informar de estos conflictos de manera abierta y honesta.

Nuestra actuación

Debemos:

- Revelar las actividades externas, intereses financieros o relaciones que presenten o puedan presentar un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto, por parte de las personas trabajadoras utilizando los recursos de este Código.
- Actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del CAT durante el desarrollo de nuestras responsabilidades profesionales.
- Evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto de intereses entre los intereses personales y los del CAT. Por ejemplo, por la participación de un familiar en un proceso de selección del CAT, o la eventual contratación de un contratista con el que se tienen intereses financieros personales, poniendo en riesgo la independencia y la imparcialidad en el proceso de selección, y así debes comunicarlo por escrito al Compliance Officer.
- Evitar representar al CAT o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en que, directa o indirectamente se tenga un interés personal. En estos casos, no debes participar en la decisión, y así debes comunicarlo por escrito al *Compliance Officer*.

No debemos:

- Tomar decisiones con las que se pueda sospechar que se obtiene un beneficio personal o que se actúa en contra de los intereses de la entidad.
- Ocultar información ni ningún conflicto de intereses.
- Valerse de la posición en el CAT para conseguir ventajas u oportunidades de negocio particulares.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Si hay interés personal, ¿hay conflicto de intereses?

Sí. De hecho, es la existencia de un interés personal, o la probabilidad de una ganancia para un amigo, familiar o persona de estrecha vinculación con una persona trabajadora, lo que caracteriza y conforma un conflicto de intereses. El conflicto no provoca necesariamente la existencia de una infracción de compliance o un acto de corrupción o fraude, sino cómo se gestiona este interés personal.

¿Las relaciones románticas entre personas trabajadoras generan conflictos de intereses?

Las políticas y reglamentos a menudo acostumbran a prohibir las relaciones personales, de carácter romántico o sexual, entre la plantilla. La razón es que son potenciales creadores de conflictos de intereses, y que a menudo crean otros tipos de problemas que pueden afectar a la convivencia entre el equipo humano.

El CAT no las prohíbe, pero sí se obliga a comunicar su existencia por escrito al Compliance Officer y Dirección, precisamente para activar los controles necesarios, en el momento oportuno, destinados a impedir los posibles conflictos de intereses.

1.7 Uso de los recursos del CAT

Definición

El CAT se compromete a poner a disposición de su plantilla los recursos necesarios para el desarrollo de su trabajo y éxito de sus objetivos competitivos. El CAT promueve el uso razonable y eficiente de los recursos para el desarrollo de las actividades de negocio. Las personas trabajadoras deben hacer un uso responsable y velar por que sean destinados exclusivamente a las actividades para las que han sido previstas. Se considera un uso indebido, utilizar los recursos del CAT para fines personales, utilizarlos de forma inadecuada o derrocharlos.

El mal uso o abuso de los recursos que tiene una empresa para las personas trabajadoras es fraude y/o abuso de confianza. Por ello, para el CAT es clave no permitir que se produzca este abuso y la persona trabajadora que comete el fraude o abuso de confianza puede ser objeto de medidas disciplinarias, sin perjuicio de las acciones judiciales que considere oportunas instar al CAT contra la misma.

Nuestra actuación

Debemos:

- Utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional.
- Reconocer que todos los activos y documentos de la empresa son propiedad del CAT y trabajar en conjunto para generar una cultura de organización que persista en el futuro.
- Informar si tienes conocimiento de cualquier uso inapropiado de los recursos que el CAT pone a disposición.
- Respetar los procedimientos y las normas internas relativas al uso de herramientas informáticas y redes en las relaciones laborales.

No debemos:

- Utilizar los recursos del CAT para sacar provecho personal o beneficio para otra actividad o negocio que no sea la inicialmente prevista.
- Prestar, transmitir, vender o dar a otros, sin autorización, los recursos que el CAT ponga a disposición de su equipo humano.
- Permitir el acceso a nuestra lista de contactos o agenda electrónica profesional ni compartir contraseñas.
- Acceder a páginas web o contenidos que podrían considerarse ilegales, poco éticos o no relacionados con las tareas que se desarrollan en función del cargo.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Mi pareja me pide el teléfono de empresa para hacer una llamada personal para ahorrar. Le presto mi móvil porque nadie sabrá si voy a llamar a un contratista o si era una llamada personal.

El uso del teléfono de empresa es exclusivamente para llamadas relacionadas con el trabajo (excepto en situaciones de emergencia). Además, existe una política interna de consumir un límite de tarifa. En caso de exceder este límite, el CAT puede pedir justificar este consumo.

1.8 Privacidad, protección de datos y propiedad intelectual

1.8.1 Privacidad y protección de datos

Definición

La privacidad laboral se define como el derecho de las personas trabajadoras a mantener su dignidad e intimidad en el puesto de trabajo. Ello implica la protección de datos privados y evitar las intromisiones ilegales en su intimidad. El CAT actúa de acuerdo con estos derechos.

El CAT se compromete también a respetar la confidencialidad de la información personal de su equipo humano, así como de los consorciados y terceros con los que operamos.

La confidencialidad y diligencia en el uso de los datos presidirán las actuaciones de los destinatarios de este Código incluso cuando haya concluido la relación laboral o contractual con el CAT.

Sin embargo, las personas trabajadoras que por razón de su puesto de trabajo o sus responsabilidades accedan o traten datos personales, se someten a los mismos procedimientos establecidos en la normativa de protección de datos y procedimientos internos en materia de protección de datos del CAT. La vulneración del deber de confidencialidad, tratamiento y no divulgación de datos personales de terceros imputable directamente a determinadas personas trabajadoras, puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT, sin perjuicio de que pueda derivarse en responsabilidades penales.

Nuestra actuación

Debemos:

- Recopilar únicamente datos personales necesarios, evitando recolectar información que se pueda considerar sensible sin el consentimiento expreso de la persona implicada, salvo aplicación específica de una normativa que así lo exija.
- Respetar los procedimientos y las normas internas relativas a la codificación de datos y asegurarnos de que los datos están correctamente almacenados (tanto física como digitalmente) y se garantiza la seguridad de los mismos.
- Hay que asegurar que las personas de las que recopilamos datos sepan el tipo de información que estamos recogiendo, por qué se utilizará y cómo se pueden poner en contacto con el CAT en caso de dudas.

No debemos:

- Difundir datos de carácter personal de las personas trabajadoras, consorciados o terceros con los que operamos, salvo que se esté autorizado para hacerlo por razón de las obligaciones profesionales; o se tenga autorización expresa de la persona o entidad.
- Comunicar información personal relativa a una persona trabajadora sin tener su consentimiento previo. En este caso, el consentimiento deberá ser expreso.
- Retener estos datos más tiempo del legalmente previsto en la normativa.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

¿Por qué el CAT recopila nuestros datos?

El CAT debe recopilar datos que recoge sobre las personas trabajadoras y candidatas a un puesto de trabajo atendiendo a diversos propósitos: acatar la legislación; apoyar la selección de candidatos, la formación y la promoción del personal; salvaguardar la seguridad personal y laboral, el control de calidad, el servicio que se presta a los consorciados y la protección de los bienes del CAT.

Me han llamado diciendo que pertenecen a los mozos de escuadra y que necesitan determinada información respecto a una de las personas trabajadoras de mi equipo. ¿Puedo facilitar esta información?

No, cualquier petición de datos deberá llegar al CAT a través de un requerimiento escrito y formal y de manera que se pueda comprobar la veracidad de la finalidad por la que se solicitan estos datos. Si tienes dudas, contacta con el departamento jurídico o con los canales previstos en este Código.

Un familiar está buscando trabajo y me da su currículum para que le haga llegar al área de recursos humanos. Le envío por correo electrónico y le entrego una copia en papel. ¿Estoy actuando correctamente?

No, cualquier persona que quiera hacer llegar su CV al CAT, debe hacerlo a través de los canales habilitados, como la página web corporativa. De esta manera nos aseguramos de que la persona que lo envía tenga constancia de que se ha recibido correctamente y la confirmación que acepta y conoce las condiciones y tratamiento de los datos facilitados.

1.8.2 Propiedad intelectual e industrial

Definición

En el día a día de nuestro trabajo podemos tener acceso a información sobre la propiedad intelectual e industrial del CAT. La propiedad intelectual e industrial incluye, entre otros, derechos de autor y derechos sobre conocimientos técnicos especializados. Esta información no debe ser revelada a nadie, incluidos los amigos y los familiares, ni visitantes ocasionales del CAT, salvo que esta divulgación esté autorizada expresamente y por escrito, por el CAT. La propiedad intelectual creada en el trabajo o mediante los recursos del CAT es propiedad del CAT y no se puede utilizar ni destinar para fines personales.

Los profesionales del CAT tampoco podrán efectuar ningún tipo de uso sobre la propiedad intelectual e industrial perteneciente a una persona física o jurídica ajena al CAT sin disponer de las pertinentes y previas autorizaciones por escrito, del CAT.

Nuestra actuación

Debemos:

- Respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial y concretamente el derecho de autor, las marcas comerciales y los contratos de licencia cuando trabajes con contenidos en soportes impresos o digitales o *software*.
- Identificar quién tiene la competencia para la instalación, actualización y eliminación del software y comprender que únicamente el personal autorizado (interno o externo) podrá ejecutar las acciones anteriores.

- Conocer el nivel de clasificación de la información gestionada para adoptar las medidas de seguridad adecuadas que permitan protegerla.
- **No debemos:**
 - Facilitar o transmitir, a terceros, información sobre propiedad intelectual del CAT excepto autorización expresa.
 - Prestar a un tercero los equipos del CAT sin autorización previa y/o facilitar contraseñas. Cada ordenador y/o teléfono móvil está asignado a una persona trabajadora y no puede circular por otras manos.
 - Guardar información delicada a dispositivos no encriptados, como las memorias USB, que pueden extraviarse con facilidad o permitir que se hagan copias de un *software* sin autorización.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

¿Por qué el CAT se preocupa por el cumplimiento de la propiedad intelectual?

Asegurar que el CAT utilice un software legal se convierte en uno de los principales requisitos en materia de propiedad intelectual que puede conllevar sanciones económicas y **penales**. El Código Penal castiga a quien, con ánimo de obtener un beneficio económico directo o indirecto, actúa en perjuicio de, por ejemplo, el autor del *software*.



2

RESPECTO DE LOS COMPROMISOS LABORALES

2.1 Salud y seguridad en el trabajo

Definición

El compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de la plantilla en el trabajo es una tarea de todos. La seguridad es un pilar estratégico para el CAT, y por eso las personas trabajadoras del CAT reciben formación continuada, y una proporción importante se dedica a la seguridad y prevención de riesgos laborales. El objetivo es mantener a cero los accidentes con baja, hecho alcanzado en diferentes ocasiones en los últimos años, minimizando los riesgos en toda la operativa laboral.

Nuestra actuación

Debemos:

- Asegurar que con nuestras acciones no nos ponemos en peligro a nosotros ni al resto de profesionales con los que trabajamos.
- Participar en todas las actividades formativas que se programen para mejorar la capacitación a la hora de ejercer las responsabilidades laborales de manera segura y poder comprender los peligros y las prácticas de seguridad (por ejemplo, los procedimientos de emergencia que se aplican).
- Seguir y aplicar rigurosamente la normativa interna del CAT en materia de salud y seguridad al puesto del trabajo, la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, así como las instrucciones que en cada momento nos den las personas responsables en esta materia.
- Hacer un uso adecuado de los materiales y equipos de protección del CAT.
- Valorada la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas contratistas y proveedoras y, en general, empresas colaboradoras con las que opera el CAT y tienen acceso a las instalaciones.
- Comunicar inmediatamente cualquier accidente, lesión, enfermedad o condición insegura.

No debemos:

- Ignorar la normativa interna del CAT sobre la salud y seguridad en el puesto de trabajo, la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, así como las instrucciones que en cada momento nos den las personas responsables de esta materia.
- Tener, consumir, comprar, vender, distribuir o fabricar drogas ilegales en el puesto de trabajo, así como consumir alcohol, drogas ilegales y el uso indebido de medicamentos recetados en el ejercicio de sus funciones.
- Esconder accidentes de trabajo o incidentes graves.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Hoy se incorpora un nuevo compañero de trabajo y su jefe le informa de los riesgos que hay en su puesto de trabajo, pero no le dice nada sobre una instalación contigua que, según él, no le interesa. ¿Tiene razón la persona responsable?

No; la Ley exige que todas las personas trabajadoras deben ser informadas, no sólo de los riesgos existentes en su puesto de trabajo, sino también de todos los riesgos que existen en la empresa.

Hoy he comprado un casco de seguridad porque mi jefe me advirtió que era obligatorio en ciertas zonas y no me lo han facilitado. ¿Es correcta la actuación de la persona responsable?

La indicación de la persona responsable no es correcta porque la persona trabajadora no es quien debe obtener un equipo de protección individual, como un casco de seguridad, sino que debe ser el empresario quien le proporcione gratuitamente. Este es un hecho que deberías comunicar a través de los recursos que el CAT ofrece en este Código. El CAT trabaja activamente para que esta situación no se dé y si llegara a darse, debe tener conocimiento inmediato.

Ejemplos prácticos

Un profesional del CAT, que se ha incorporado hace poco tiempo y, por tanto, está en periodo de prueba, observa que se ha roto una de las carcassas de seguridad que impide que se accione por sí sola una de las máquinas de trabajo. Al tener miedo de que le acusen a él de haberlo roto, decide no comentar nada, aunque supone un peligro para él y sus compañeros y compañeras. ¿Está incumpliendo sus deberes?

Sí. Está incumpliendo con su deber de informar inmediatamente a la persona superior jerárquica de cualquier situación que, al parecer, comporte un riesgo para la salud.

2.2 Diversidad

Definición

Valoramos la contribución única que hace cada persona al CAT. En el CAT fomentamos la iniciativa y el trabajo en equipo de las personas que forman parte de la organización como ejercicio de responsabilidad. Por ello, valoramos a cada profesional como una persona que contribuye positivamente al éxito de nuestro trabajo.

Nuestra actuación

Debemos:

- Mantener una mentalidad abierta a nuevas ideas, diferentes culturas, ideologías y costumbres, así como respetar los diversos puntos de vista que pueda haber entre los profesionales del CAT.

- Cooperar y trabajar en equipo creando un entorno de trabajo donde los compañeros y compañeras puedan contribuir y desarrollar sus aptitudes y capacidades.
- Fomentar la integración de las personas trabajadoras valorando sus capacidades y las contribuciones de cada una de ellas.

No debemos:

- Discriminar por razones de sexo, raza, religión, estado civil, orientación sexual, ideología, cultura, origen, edad o cualquier otro hecho diferenciador. Esta discriminación no sólo se aplica al ámbito de una contratación sino también a decisiones relacionadas con el aprendizaje (por ejemplo, el acceso a formaciones), la promoción, el trabajo continuo, las condiciones laborales (por ejemplo, acceso al teletrabajo) en general, así como en las relaciones con los proveedores, los consorciados y otros grupos de interés.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

¿La diversidad quiere decir que sólo se debería contratar o promocionar a mujeres como discriminación positiva?

No. En el CAT, la captación del personal debe responder únicamente a criterios de mérito e igualdad de oportunidades. Para ello, se deben seleccionar a las mejores personas candidatas para el puesto de trabajo en concreto. Asimismo, recuerda que la diversidad abarca muchos más factores, no sólo el del sexo.

2.3 Acoso e intimidación

Definición

Todo el mundo tiene derecho al respeto y a la dignidad humana y a trabajar en un entorno libre de intimidación, acoso y abuso. El CAT no tolera ninguna conducta irrespetuosa con estos principios.

Las conductas irrespetuosas y el acoso se presentan de muchas maneras y puede incluir la discriminación, el acoso personal, el acoso sexual, etc.

El CAT se compromete a tomar las medidas apropiadas en caso de que se produzca alguna situación de acoso, incluidas medidas disciplinarias. Es inadmisible cualquier represalia en contra de las personas que notifiquen situaciones de este tipo.

Hay que tener en cuenta que, además de afectar la moral de las personas trabajadoras, la intimidación en el puesto de trabajo puede crear riesgos para la seguridad, y riesgos psicosociales para la persona trabajadora afectada.

Nuestra actuación

Debemos:

- Tratar a todos los compañeros y compañeras de trabajo con respeto de la misma manera que te gustaría que te trataran a ti.
- Evite difundir rumores e información incorrecta y no contrastada sobre los compañeros y las compañeras de trabajo y los asuntos laborales, así como situaciones personales o circunstancias familiares sobre personas trabajadoras.
- Notificar cualquier acción de acoso o discriminación para que pueda ser objeto de una investigación, manteniendo en todo caso la máxima confidencialidad. Las personas que son víctimas de acoso e intimidación en el puesto de trabajo a menudo se sienten impotentes para dar una respuesta, pero es importante informar de estos comportamientos si tienes conocimiento de ello. El CAT dispone de un protocolo de acoso donde constan las personas de referencia, formadas para abordar este tipo de situaciones.

No debemos:

- Hacer daño o acosar a una persona física o verbalmente para provocar que cometa un error deliberadamente (burlarse, intimidar o humillar a una persona, de forma pública o privada, faltarle al respeto, etc.).
- Ejercer ningún tipo de represalia en contra de las personas que notifiquen situaciones de este tipo o que colaboren en la investigación.
- Incurrir en comportamientos intimidatorios como atribuirse el mérito deliberadamente por el trabajo de otro compañero de trabajo; excluir deliberadamente a personas trabajadoras o compañeros/as de trabajo de reuniones o eventos laborales; retener información o tiempos cruciales para que una persona trabajadora no pueda cumplir una tarea con éxito y sea posteriormente amonestado.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

La persona superior jerárquica de referencia es muy exigente a veces incluso llegando a ser un poco intimidante. ¿Se trata de un caso de intimidación?

La intimidación y el acoso en el lugar de trabajo pueden incluir una amplia variedad de acciones, gestos y palabras. En general, la intimidación y el acoso implican algún tipo de comportamiento no deseado y no respetuoso dirigido hacia una persona o grupo en el puesto de trabajo, que pasa una vez o durante un periodo de tiempo. Si tu percepción es que tu jefe es demasiado intimidante o te falta el respeto, coméntalo utilizando los recursos que te ofrece este Código para poder analizar la situación concreta.

Tengo conocimiento de una situación de acoso a un compañero de trabajo, pero tengo miedo de informarle por lo que me pueda pasar a mí. ¿Puedo hacer algo?

Si experimentáis intimidación por parte de un jefe o compañero de trabajo o tenéis conocimiento de este hecho en relación con otro compañero, haced todo lo posible para mantener la calma. No esperéis nunca para hacer la denuncia y a comunicarlo a las personas de referencia que constan en el protocolo de acoso del CAT. Toda persona tiene derecho a un puesto de trabajo libre de hostilidad y comportamientos de intimidación. Este Código pone a vuestra disposición diferentes recursos, incluyendo el canal de denuncias que puede ser anónimo.

2.4 Igualdad de oportunidades

Definición

El CAT, así como las personas trabajadoras que tengan encomendadas las funciones de gestión de personal - entendidas como reclutar, seleccionar, y capacitar a las personas que soliciten un trabajo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan - actuarán en todo momento respetando el principio de igualdad de oportunidades.

Entendemos por igualdad de oportunidades como una situación en la que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a determinados recursos y cuentan con los mismos derechos, sin importar cuál sea su condición social, raza, sexo u origen.

Todas las personas trabajadoras del CAT tienen la responsabilidad de apoyar y promover nuestro principio de igualdad de oportunidades para mantener un ambiente laboral justo, positivo e inclusivo.

Nuestra actuación

Debemos:

- Efectuar los procesos de selección teniendo en cuenta criterios de objetividad y rigor y la adecuación del perfil con las necesidades del CAT.
- Respetar la política del plan de igualdad establecido por el CAT.

No debemos:

- Denegar a una persona el derecho a trabajar o colaborar con el CAT por razón de raza, ideología, religión, sexo, orientación sexual, convicciones, origen y estado civil. Esto se entiende extendido además en el ámbito de las promociones, la conciliación laboral y otros beneficios que puedan ser aplicables a los trabajadores.
- No tener en cuenta la opinión de una persona profesional por razones injustificadas como ser mujer o una persona mayor de cierta edad en temas que no tienen nada que ver con el género ni otras aptitudes de la juventud.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

Yo considero que no recibí el mismo trato que mis compañeros y lo pondré de manifiesto en la próxima reunión.

El CAT quiere promover el trato igualitario a todas las personas trabajadoras, pero tiene el derecho de hacer responsables a sus profesionales de sus trabajos, los recompensa cuando es apropiado e impone medidas disciplinarias cuando es necesario. El CAT no basa las decisiones laborales en la raza, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo, la orientación sexual o la identidad de género), ideología, origen, cultura, nacionalidad, edad, discapacidad o información genética. En algunos casos, sin embargo, es posible que el CAT necesite tratar de manera diferente a las personas trabajadoras. Por ejemplo, puede decidir someter a un empleado a estándares de conducta o de desempeño más exigentes de los que impone a otras personas trabajadoras porque tiene una función importante que merece los estándares más estrictos. El CAT propone que analices tu situación utilizando el método semáforo y, evidentemente, que utilices los recursos de denuncia que pone a disposición de los empleados este Código.

2.5 Derechos humanos, leyes y costumbres

Definición

El CAT asume en su integridad la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, el CAT es plenamente respetuoso con los derechos laborales vigentes y defiende y promueve la libertad de asociación y la negociación colectiva.

El CAT está plenamente comprometido con extender este compromiso a sus consorciados y terceros con los que opera y con adoptar las medidas de debida diligencia en los procesos de contratación y supervisión de la ejecución de sus proyectos para identificar cualquier riesgo que atente contra los derechos humanos, prevenir posibles vulneraciones y mitigar cualquier impacto que se pudiera originar.

Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales.

Nuestra actuación

Debemos:

- Llevar a cabo nuestro trabajo de forma que se promuevan y respeten los derechos humanos.
- Compartir estos principios con los terceros con los que se opera y asegurarse de que estos también los respetan, así como la normativa aplicable a los derechos humanos.
- Mantener una cultura de lealtad, colaboración, solidaridad, confianza y respeto.
- Rechazar el trabajo infantil, forzoso y/o obligatorio.

No debemos:

- Rechazar las ideas de otras personas y negar injustificadamente las contribuciones de los demás.
- Ofrecer un puesto de trabajo que no sea digno.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.





3

**RESPECTO DE LOS
COMPROMISOS
CON LA SOCIEDAD**

3.1 Relaciones con la comunidad

Definición

El CAT desde su concepción ha mantenido una actitud abierta y de colaboración con la comunidad y el entorno. La vocación de servicio público exige compromisos que van mucho más allá de potabilizar y distribuir agua a nuestros consorciados.

Por ello, el CAT mantiene una actitud transparente con la comunidad, promoviendo el desarrollo económico y la calidad de vida del Delta del Ebro.

Una muestra del interés social que existe sobre el Consorcio son las visitas guiadas a la Estación de Tratamiento de Agua Potable de l'Ampolla, un recorrido pedagógico sobre los valores del agua que cada año realizan más de 2.500 personas.

Desde el CAT estamos comprometidos y fomentamos el desarrollo económico y social sostenible del entorno en el que operamos, así como promovemos el respeto a sus ciudadanos y al medio ambiente que nos rodea.

Nuestra actuación

Debemos:

- Promover la responsabilidad social como un valor del CAT.
- Medir y evaluar nuestro progreso para cada proyecto.

No debemos:

- Realizar cualquier comentario injustificado respecto a que el CAT no está comprometido con nuestros valores y con la responsabilidad social.

Está estrictamente prohibido que el CAT, por sí mismo o a través de otras personas, hagan directa o indirectamente donaciones o préstamos a candidatos o cargos públicos, partidos políticos o entidades vinculadas a éstos.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

En mis redes sociales he visto que un compañero/a indica que trabaja para el CAT en una posición importante. En estas redes se posiciona a favor de un equipo de fútbol y le han respondido comentarios poco apropiados asociándolo además con el CAT. ¿Eso supone alguna infracción?

La persona profesional del CAT puede tener las redes sociales que desee en su vida personal. No debe promover ningún punto de vista político ni personal ni creencias cerca de las instalaciones del CAT o señalar que pertenece al CAT, y no debe indicar ni sugerir que habla en representación del CAT ni que el CAT apoya su punto de vista. El tema sobre el que discute, fútbol, no tiene ninguna relación con el CAT por lo que no debería asociarse directa ni indirectamente.

Mi hijo compite en un equipo de natación y necesitan una empresa patrocinadora para cubrir gastos. Pienso que al tratarse de un deporte de agua puede interesar al CAT colaborar con él. Le comento a la persona responsable de RSC de la organización. ¿He actuado correctamente?

No, como persona trabajadora no puedes utilizar tu vínculo personal para obtener beneficios propios. En todo caso, el Consorcio no hace colaboraciones ni patrocinios con entidades privadas ni de ningún tipo. El Consejo de Administración eliminó de su normativa el artículo que contemplaba colaboraciones/patrocinios y consecuentemente la partida destinada a este tipo de acciones.

3.2 Comunicaciones con el público y en los medios de comunicación

Definición

El CAT promueve las comunicaciones con el público y en los medios de comunicación, a través de las personas autorizadas, que deberán realizarse de forma transparente, veraz y profesional. Cualquier persona trabajadora que sea cuestionada sobre algún aspecto relativo al CAT por algún medio de comunicación, o que sea requerido para una intervención pública en nombre del CAT, deberá dirigirse previamente al Área de Comunicación y Relaciones Externas. .

Nuestra actuación

Debemos:

- Contar con la autorización previa y por escrito, necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, o cualquier actividad que pueda tener una difusión pública relacionada con el CAT. Recuerda que, si los medios de comunicación se ponen en contacto contigo y no cuentas con la citada autorización, debes remitirlos al Área de Comunicación y Relaciones Externas, absteniéndote de hacer comentarios, opiniones o valoraciones al respecto, en nombre y representación del CAT.
- Pensar antes de apretar el botón “enviar” si nuestro mensaje demuestra imparcialidad y amabilidad y no publicar contenido que pueda verse como malicioso, obsceno, molesto, difamatorio o discriminatorio.

No debemos:

- Hablar en nombre del CAT en las comunicaciones con personas, incluyendo los discursos, presentaciones o publicaciones en las redes, a menos que estés autorizado para hacerlo.

- Utilizar los medios de comunicación (incluyendo las redes sociales) para difundir información, hacer manifestaciones, utilizar expresiones o mostrar imágenes que puedan afectar de cualquier manera al prestigio y la reputación del CAT.
- Responder a comentarios que consideramos que son incorrectos o que menoscaban la reputación del CAT. En este caso, ponte en contacto con el Área de Comunicación y Relaciones Externas para llevar a cabo las actuaciones pertinentes.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

En un acto público me han pedido que haga unas declaraciones a los medios de comunicación sobre una actuación del CAT. ¿Qué debería decir?

Asegurarse de notificarlo a la persona responsable del Área de Comunicación y Relaciones Externas, antes de hacer cualquier declaración y obtuviéramos, en su caso, su autorización previa, expresa y por escrito antes de proceder a hacer la citada declaración. Por otro lado, explicar al medio de comunicación interesado en la información que se deben poner en contacto con el área de Comunicación y Relaciones Externas con el fin de seguir el procedimiento de manera correcta.

Tengo una primogénita que es periodista y me pregunta información sobre una actuación que el CAT está haciendo en la tubería principal. Le explico de qué tipo de actuación se trata y le doy todos los detalles que me pide. ¿Estoy actuando correctamente?

No, por mucho que se trate de un familiar o amigo quien te pide la información, debes remitirlo a la persona responsable de Comunicación y Relaciones Externas del CAT, es a través de esta área que se debe facilitar la información referente a la actividad del Consorcio. El CAT dispone de una estrategia comunicativa y filtrar información sobre las actuaciones y actividad de la organización puede interferir negativamente.

3.3 Actividades políticas y *lobbying*

Definición

El CAT reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ejercer la libertad de expresión y a participar en actividades políticas.

Todas las personas trabajadoras que estén vinculadas o pertenezcan a partidos políticos o cualquier otro tipo de instituciones, asociaciones o entidades, actuarán de manera que quede absolutamente claro que se hace a título estrictamente personal, evitando cualquier tipo de vinculación con el CAT.

En cualquier caso, en el ejercicio de su labor laboral y funciones dentro del CAT, las personas trabajadoras actuarán con la máxima neutralidad y objetividad posible.

Toda actividad de lobby debe cumplir con la regulación establecida por las autoridades competentes.

Nuestra actuación

Debemos:

- Especificar que actuamos en nombre propio y en ningún caso en representación del CAT si participamos en actividades políticas o similares fuera del CAT.
- Informar previamente y por escrito al Compliance Officer utilizando los recursos que el CAT pone a disposición si nuestras obligaciones con el CAT pueden verse afectadas por la participación en actividades políticas o grupos de presión.
- Evitar hablar de temas políticos si pueden ocasionar conflictos en el puesto de trabajo o afectar a la neutralidad y objetividad dentro de las propias funciones laborales de las personas trabajadoras.

No debemos:

- Participar en actividades de carácter político o con finalidades que excedan las propias del CAT en nombre de éste sin su autorización previa.
- Utilizar los recursos (tiempo de trabajo, correo electrónico del CAT, etc.) o los fondos del CAT para financiar, directa o indirectamente, apoyar o constituir cualquier partido político, federación, coalición o agrupación de electores.
- Recibir o realizar, en nombre del CAT, donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores.

Cualquier vulneración de las actuaciones anteriormente mencionadas por parte de las personas trabajadoras puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte del CAT.

Ejemplos prácticos

¿Qué es *lobbying*?

Un *lobby* es un grupo de presión, que busca favorecer los intereses de determinados sectores ante la Administración. Por lo tanto, puede haber grupos de presión de muchos tipos, y las prácticas que usan para conseguir sus objetivos pueden ser muy variadas.



Consorci
d'Aigües
de Tarragona