



**CEMBRE**

# **CÓDIGO DE CONDUCTA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

## **GRUPO CEMBRE**

<b>REV.</b>	<b>FECHA</b>	<b>ASUNTO</b>	<b>REDACTADO POR</b>	<b>APROBADO por</b>
0	14/11/2025	Primera publicación	Oficina de Personal	Consejo de Administración



# CEMBRE

## Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	DEFINICIONES.....	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS.....	5
5.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	5
6.	COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS.....	6
7.	CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS Y JURÍDICAS.....	7
8.	FORMACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA.....	7
9.	CANALES DE DENUNCIA.....	8
10.	OBSERVACIONES FINALES.....	8
11.	PRIVACIDAD.....	8
12.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	9
	Referencias normativas.....	9



# CEMBRE

## 1. INTRODUCCIÓN

Este código de conducta se inspira en los principios del Convenio n.º 190 y la Recomendación n.º 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, este código hace referencia explícita al Código Ético del GRUPO CEMBRE y a las disposiciones del «Procedimiento para la gestión de denuncias de irregularidades y la protección del denunciante (sistema de denuncia de irregularidades o “whistleblowing”)» del GRUPO CEMBRE.

Toda empresa asociada al GRUPO CEMBRE deberá cumplir también la legislación correspondiente de su país; si la normativa de uno de los países en los que opera el Grupo es más restrictiva que el presente Código de Conducta, CEMBRE se compromete a operar de conformidad con dicha normativa.

## 2. OBJETIVOS

Al adoptar este código, CEMBRE pretende manifestar su compromiso para prevenir y gestionar cualquier situación que pueda considerarse acoso o violencia en el lugar de trabajo, con el fin de garantizar el respeto total a las personas y la máxima protección de la dignidad individual.

Este compromiso se materializa mediante acciones concretas que previenen y combaten cualquier forma de acoso y violencia en el lugar de trabajo, como: formación y sensibilización continuas del personal, implementación de canales seguros y accesibles para presentar denuncias, y una mayor atención y control por parte de todos los organismos pertinentes.

El principal objetivo de CEMBRE es garantizar un entorno de trabajo basado en la inclusión, la dignidad y el respeto a la integridad física y psicológica de las personas.

## 3. DEFINICIONES

En el ámbito laboral, la expresión «**violencia y acoso**» se refiere a un conjunto de prácticas y comportamientos inaceptables, ya sean aislados o recurrentes, que tengan como objeto, causen o puedan causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos a otras personas. En esta definición se incluye también la amenaza de cometer dichas conductas, así como la violencia y el acoso por razón de género. Este tipo de comportamientos acaba creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo para la persona.

La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» se refiere a la violencia y el acoso hacia personas debido a su sexo, género u orientación sexual, o bien a conductas de este tipo que



## CEMBRE

afecten de forma desproporcionada a personas de un sexo o género específico, incluido el acoso sexual.

Se considera «**acoso sexual**» cualquier acto, gesto, palabra o contacto físico no deseado de connotación sexual, que ofenda la dignidad de la persona independientemente de su sexo y que coarte su libertad personal.

El «**acoso de índole sexual**» puede presentarse de forma verbal o no verbal (por ejemplo, comentarios no deseados o inadecuados); también puede ser de carácter psicológico (como la supuesta inferioridad de una persona por pertenecer a un sexo determinado o el trato denigrante por las diversas maneras de expresar la sexualidad, etc.).

Los términos «**mobbing**» o «**acoso laboral**» se refieren a las conductas ofensivas, intimidatorias, persecutorias, vejatorias y, más en general, a todo uso indebido del poder (derivado de una posición de autoridad, del uso de la fuerza física y/o de la intimidación) que pueda llevar a una persona a sentirse denigrada, humillada, perjudicada, amenazada o alterada.

El término «**discriminación**» designa cualquier forma de acoso relativa a una característica y/o decisión vital de la persona, como la edad, el estado civil, la unión civil, el aspecto físico, la discapacidad, la nacionalidad, el origen étnico o nacional, el cambio de género, el embarazo, las creencias religiosas, el sexo o la orientación sexual, o la afiliación a organizaciones políticas y/o sindicales. Estas conductas son discriminatorias si se efectúan tanto de forma directa (cuando una persona recibe un trato menos favorable que el que recibe o habría recibido otra persona en una situación similar) como indirecta (cuando una persona o categoría de personas se encuentra en una situación de especial desventaja en comparación con otra persona o categoría de personas en una situación similar).

«**Vejación**» se refiere a insultos, comentarios ofensivos, burlas y otras conductas visuales, verbales o físicas, incluidas las comunicaciones electrónicas, que puedan contribuir a crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

«**Represalias**» se refiere a cualquier trato indeseado que recibe una persona por haber rechazado, denunciado o comunicado situaciones de mobbing, acoso, acoso sexual, discriminación y/o represalias, sin importar si le afectan directamente a ella o a otras personas.

Se considera «**stalking**» todo comportamiento reiterado de acoso y vejaciones. La persona que sufre estos comportamientos vive en un grave estado de ansiedad o miedo por su propia integridad o la de las personas cercanas, o se ve obligada a alterar sus hábitos o su estilo de vida.

El «**entorno de trabajo**» se refiere a todos los lugares, públicos y privados, en los que se desarrolla la actividad laboral; se incluyen en esta categoría las zonas de descanso, los aseos o los vestuarios,



# CEMBRE

así como los desplazamientos, los viajes de trabajo, la formación, y los eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo.

El entorno de trabajo también incluye el entorno virtual y digital, entendiendo como tal todas las plataformas, los sistemas informáticos y las herramientas de comunicación corporativas o privadas que se utilizan para llevar a cabo la actividad laboral. A título ilustrativo, estos entornos virtuales y digitales incluyen: reuniones por videoconferencia, correo electrónico, chat y mensajería instantánea en plataformas de colaboración (como Teams, Zoom o Google Meet) y el uso de redes sociales.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

Este Código adoptado por CEMBRE se aplica a todas las personas que actúan en nombre de la empresa o que mantienen relaciones profesionales con ella, independientemente del cargo que ostenten y de su ubicación, entre ellas:

- directivos, empleados y miembros de los órganos sociales de CEMBRE al realizar sus funciones con interlocutores internos y externos;
- empleados con contratos de cesión de personal al realizar sus funciones con interlocutores internos y externos;
- colaboradores, consultores y personal en prácticas al realizar sus funciones con interlocutores internos y externos;
- socios comerciales, proveedores, clientes o visitantes;
- terceros que participan en actividades de la empresa, aunque sea fuera del lugar de trabajo físico (por ejemplo, viajes, eventos, formación, etc.)

denominadas en adelante los «Destinatarios».

La Sociedad realiza actividades de comunicación específicas para dar a conocer este Código entre los Destinatarios.

## 5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La empresa se compromete a prevenir y combatir cualquier situación que pueda encajar en una de las conductas descritas en este Código de Conducta.

**Por lo tanto, CEMBRE ha decidido no tolerar ninguna forma de violencia, acoso, mobbing, discriminación, vejación, represalias o cualquier otro comportamiento que atente contra la dignidad o la integridad individual de una persona.**



# CEMBRE

Cualquier conducta contraria al presente Código dará lugar a las consecuencias indicadas en la sección 7.

Para ello, CEMBRE confirma que intensificará sus labores de prevención mediante la formación y la sensibilización de todo el personal, así como mediante la promoción de una cultura basada en el respeto, la escucha y la inclusión.

El compromiso de CEMBRE también se ve reflejado en sus canales de denuncia de irregularidades (o whistleblowing), activos desde hace ya tiempo, que garantizan la confidencialidad, la protección, el apoyo a las víctimas y a quienes denuncian de buena fe.

## 6. COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS

Quedan expresamente prohibidos, con carácter meramente enunciativo, los siguientes comportamientos:

- Violencia y acoso verbales, como insultos, ofensas, amenazas, gritos o lenguaje denigrante;
- Violencia física que pueda provocar daños físicos, como golpes, empujones u otros comportamientos que dañen la integridad física de la persona;
- Violencia y acoso no verbales, como gestos, expresiones, posturas o exhibición de material ofensivo o discriminatorio;
- Violencia y acoso por razones de género, como comentarios despectivos o denigrantes sobre la orientación sexual o la identidad de género de una persona, o el uso de insultos de índole sexual o de género;
- Violencia y acoso sexuales, como tocamientos no consentidos, gestos físicos inapropiados, valoraciones sobre la sexualidad, o insinuaciones sexuales no deseadas;
- Comentarios de carácter sexual y/o discriminatorio, como anécdotas o historias de contenido sexual o lascivo que incomoden al interlocutor; la difusión de contenido sexual en cualquier formato;
- Comentarios discriminatorios como anécdotas o historias sobre temas raciales, religiosos o políticos que incomoden al interlocutor;
- Presiones y chantajes de carácter sexual o profesional;
- Prometer tratos de favor a cambio de peticiones de carácter sexual o personal;
- Comportamientos que provoquen que otras personas sean aisladas, excluidas o sometidas a otras formas de acoso;
- Difusión de contenidos ofensivos o privados que atenten contra la dignidad o la vida privada y profesional de la persona;



# CEMBRE

- Atenciones no deseadas, acoso o amenazas reiteradas, acecho, vigilancia, envío repetido de mensajes o llamadas, intromisión en la vida privada o profesional de la persona u otras formas de stalking.

Estos comportamientos están estrictamente prohibidos y resultan inaceptables en cualquier contexto laboral, tanto si se manifiestan en persona (por ejemplo, en la oficina, en el departamento, en un viaje de trabajo o durante eventos de empresa) como si se producen a través del entorno virtual y de herramientas digitales (como se especifica con más detalle en el término «**ámbito laboral**»).

Por otro lado, la Sociedad se reserva el derecho a adoptar las medidas oportunas si sus empleados llevan a cabo conductas violentas o de acoso, que estén constatadas judicialmente o documentadas de otra manera, contra los destinatarios indicados en el apartado 4, también fuera del entorno laboral, cuando esas conductas se consideren incompatibles con los valores de la empresa o puedan afectar a la relación de confianza o al ambiente de trabajo.

## 7. CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS Y JURÍDICAS

El cumplimiento de los principios de este Código se considerará una parte esencial de las obligaciones contractuales de todos los Destinatarios y quedará recogido en cláusulas específicas.

Si un empleado o colaborador incumple las normas establecidas en el presente Código de Conducta, se considerará que está incumpliendo también las obligaciones derivadas de la relación laboral y, según el nivel de gravedad, puede dar lugar a:

- sanciones disciplinarias (según las normas y los reglamentos aplicables);
- medidas correctivas o suspensivas, incluido el fin de la relación laboral;
- denuncias ante las autoridades en los casos previstos por la ley.

En cuanto al resto de Destinatarios, en caso de incumplimiento del presente Código de Conducta, se pondrán en marcha las medidas previstas en el contrato y en la normativa aplicable, por ejemplo, la resolución del contrato.

## 8. FORMACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA

La empresa se compromete a tomar medidas contra las conductas prohibidas por este código mediante:



# CEMBRE

- cursos de formación obligatorios;
- campañas internas de comunicación;
- herramientas corporativas de autoevaluación y sistemas de feedback;
- cualquier otra iniciativa que la empresa considere oportuna en el futuro.

## 9. CANALES DE DENUNCIA

Todos los destinatarios están obligados a denunciar sin demora cualquier infracción o sospecha de infracción del presente Código de Conducta de la que tengan conocimiento. Por eso, además de la posibilidad de acudir en cualquier momento a la Oficina de Personal, la Sociedad facilita también un canal reservado y accesible a todas las partes interesadas para denunciar las situaciones y los comportamientos prohibidos en este Código.

El sitio web [www.CEMBRE.com](http://www.CEMBRE.com) cuenta con una página de denuncia de irregularidades en la que se detallan todos los procedimientos del Grupo y se facilita el enlace al portal de denuncia: <https://whistleblowingCEMBRE.openblow.it>.

Todas las denuncias serán tratadas con imparcialidad, confidencialidad y diligencia, de conformidad con la normativa vigente y velando por la protección del denunciante frente a posibles represalias.

Para conocer con más detalle todas las fases y las medidas de protección en caso de denuncia, se recomienda consultar el procedimiento de denuncia de irregularidades.

## 10. OBSERVACIONES FINALES

Todas las personas relacionadas de alguna forma con la Sociedad deben contribuir en su trabajo diario a los valores y compromisos de CEMBRE.

Todos los Destinatarios deben estar pendientes para detectar situaciones de incumplimiento de este Código en sus unidades organizativas, departamentos y oficinas, así como en el ejercicio de sus funciones o cargos; igualmente, tienen la obligación de denunciar dichas situaciones con el fin de que CEMBRE pueda adoptar las medidas adecuadas para proteger a la víctima y su propia integridad y reputación.

## 11. PRIVACIDAD

Toda la información, los documentos y los datos personales tratados en el marco de una denuncia (ya sea formal, informal o a través de herramientas de supervisión como los cuestionarios sobre el



# CEMBRE

entorno laboral) se tratan de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD, Reglamento UE 2016/679) y la normativa nacional aplicable en materia de protección de datos.

## 12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este Código se revisa y actualiza periódicamente para recoger tanto los cambios en la normativa como la experiencia derivada de su aplicación.

Forma parte integrante del código ético y está vinculado al «Procedimiento para la gestión de denuncias de irregularidades y la protección del denunciante (sistema de denuncia de irregularidades o “Whistleblowing”)».

La primera versión de este Código fue aprobada mediante resolución del Consejo de Administración de CEMBRE S.p.A. el 14/11/2025. Las modificaciones posteriores entrarán en vigor el día establecido por la normativa aplicable, por una resolución del Consejo de Administración o, en caso de urgencia, por el consejero delegado.

### Referencias normativas

Este Código se basa en las siguientes referencias:

- Convenio n.º 190 y Recomendación n.º 206 de la OIT;
- Código ético y «Procedimiento para la gestión de denuncias de irregularidades y la protección del denunciante (sistema de denuncia de irregularidades o “whistleblowing”)».