



## POLÍTICA DE CULTURA JUSTA

Aigües de Barcelona vol reafirmar el seu compromís amb la seguretat i salut de tots els seus treballadors i col·laboradors, del medi ambient i de les seves instal·lacions. Per desenvolupar aquest compromís, Aigües de Barcelona es fixa com objectiu promoure dins de l'organització una política de "Cultura Justa" que tingui uns principis clars, compartits i respectats per tots en matèria de conductes lligades a la seguretat.

Per tal d'establir aquesta "**Cultura Justa**", cal generar un entorn de confiança i de transparència que faciliti la comunicació en seguretat a tots els nivells de l'Organització, principalment detectar i identificar situacions que comportin un risc potencial greu.

Per tal que aquesta cultura pugui formar part d'Aigües de Barcelona i s'estableixi en el nostre dia a dia, aquest acord s'ha desenvolupat col·laborativament entre la Direcció, Representants legals dels treballadors; concretament hi ha participat membres de les direccions de Persones, Operacions i Seguretat y Salut Laboral, així com els delegats de prevenció, arribant als següents acords:

### **1. Reconeixement i exemplaritat de les bones pràctiques en seguretat**

La Direcció d'Aigües de Barcelona promou que els seus treballadors, a tots els nivells de l'Organització, es mostrin proactius i exemplars en matèria de seguretat, reconeixent les millors pràctiques i mantenint-se receptius i comunicatius davant d'informació que vingui de qualsevol persona que realitzi una activitat a terreny.

### **2. Reporting i informació transparent en un clima de confiança**

La Direcció d'Aigües de Barcelona i els Representants legals dels treballadors expressen el seu compromís amb l'anàlisi i gestió de la informació rebuda sobre les situacions perilloses per tal de revertir-les en la major brevetat possible. Així mateix, l'empresa es compromet perquè les persones que comuniquin aquestes situacions perilloses, siguin informades de les mesures que es vagin a realitzar per tal de solucionar-les.



### **3. Independència de l'equip d'estudi i anàlisi dels riscos i esdeveniments**

La Direcció d'Aigües de Barcelona es compromet a disposar d'un equip multidisciplinari amb coneixements específics per analitzar les situacions perilloses. Així mateix, es garantirà la independència de l'equip d'anàlisi, així com la confidencialitat de l'informant que ho sol·liciti, i del tractament de la informació en cas que sigui necessari.

### **4. S'admet el dret a l'error dels treballadors de l'organització**

La Direcció d'Aigües de Barcelona vol potenciar que els professionals de l'empresa informin d'un risc, anomalia o qualsevol esdeveniment sense dilació, de manera proactiva i amb transparència, i declara que no sancionarà a cap persona que informi encara que es pugui veure directament implicada.

### **5. Reprovació equitativa dels comportaments inacceptables**

La Direcció d'Aigües de Barcelona i els Representants legals dels treballadors, expressen el seu rebuig davant de qualsevol pràctica o acció que comportin un risc greu per les persones, el medi ambient o les instal·lacions i accepten la possibilitat de que aquestes pràctiques siguin objecte d'una resposta apropiada dins del marc regulador vigent d'Aigües de Barcelona.



## DECÀLEG BÀSIC PEL DESENVOLUPAMENT DE LA CULTURA JUSTA

En el Marc de la Cultura Justa s'espera que siguin comunicats els comportaments, operacions, actuacions, anomalies a les instal·lacions, mesures preventives i de contenció que han fallat o no existeixen,... que, tot i no haver generat cap conseqüència adversa, podrien haver suposat un risc greu per a les persones, el medi ambient o les instal·lacions.

### Decàleg

1. La comunicació és un dels pilars estructurals de la seguretat i l'eficàcia de les operacions. La comunicació i la informació s'han de generar en un clima de confiança.
2. La detecció primerenca de les anomalies a les operacions és bàsica per a prevenir els accidents i incidents; El personal és clau per identificar-les i comunicar-les.
3. El reconeixement és necessari per tal que tot el personal participi activament en la seguretat i en la eficàcia de les operacions. El reconeixement afavoreix el clima de confiança i promou els processos de comunicació de les anomalies.
4. Culpabilitzar a les persones després dels accidents és un comportament humà habitual, en la majoria dels casos no preveu la recurrència i no resulta un mitjà apropiat per avançar en seguretat ni generar un clima de confiança.
5. Culpabilitzar deteriora el clima de confiança necessari per a la comunicació i la informació de matèria de seguretat.
6. S'han d'identificar els aspectes humans i organitzatius que en l'operativa afavoreixin cometre errors i incompliments de seguretat per identificar-los i mitigar-los.
7. Habitualment l'error humà és una conseqüència de les anomalies en l'operativa i no una causa explicativa dels accidents.
8. Els incompliments normatius o procedimentals poden tenir una explicació que no sempre es directament atribuïble a qui incompleix i, per tant, han de ser estudiats amb profunditat.
9. La base per tal que s'estableixi un clima de confiança és que no hagi arbitrarietat. S'ha d'admetre el dret a l'error i reprovar el que és inadmissible, a partir de regles construïdes entre tots i dins del marc regulador vigent d'Aigües de Barcelona.
10. La informació de seguretat ha d'estar recolzada per un procés organitzatiu i un sistema de reporting que ha de funcionar de manera àgil i coherent amb la política de Cultura Justa.