

Política Global Contra el Acoso

Primera publicación : 01 de marzo de 2018

Publicación actual : 01 de marzo de 2018

Versión : 1

Tipo do Documento : Política

Alcance : Global

Nombre de la Política

Política Global Contra el Acoso

Propósito

Esta Política refleja el compromiso de Steck de cero tolerancia al acoso, incluido el acoso sexual.

Objetivos

Esta Política tiene por objeto definir la postura de Steck sobre el acoso. Aquí se establecen los estándares mínimos mundiales. Donde hay leyes locales con patrones más altos y conservadores, las compañías de Steck las cumplirán. En consecuencia, según lo establecido en nuestros Principios de Responsabilidad, Steck respeta y cumple con las leyes de los países en los que opera.

Público-objetivo

Esta Política se aplica a Schneider Electric, así como a todas las compañías operativas y subsidiarias que están bajo el control operativo de Schneider Electric.

En las páginas siguientes, "Schneider Electric" o "la Compañía" se usan como sinónimos.

La Compañía se compromete a trabajar juntos y alentar a sus grupos de interés a respetar los principios de esta Política y, de ser necesario, a adoptar políticas similares en sus operaciones.

Contenido

1. Definiciones
2. Roles y responsabilidades
3. Canal Confidencial y Procedimiento para denunciar
4. Confidencialidad y Protección contra Represalias

Estado de Confidencialidad

Público

Autorización para la adaptación local.

Sí, si es más restrictivo

Responsable de las Políticas

Sonali Satpathy, VP Diversity & Inclusion

Revisores de la Política

Tina Mylon, SVP Talent & Diversity

Gilles Vermot-Desroches, SVP Sustainability

Peter Wexler, Chief Legal & Compliance Officer

Aprobador de políticas

Olivier Blum, Chief Human Resources Officer

Introducción

“Estamos convencidos de que la diversidad de personas y un entorno inclusivo genera mayor compromiso, desempeño e innovación.”

Jean-Pascal Tricoire CEO & Chairman

Como empresa multinacional, Steck se compromete a respetar y promover los más altos estándares éticos establecidos en Nuestros Principios de Responsabilidad y convertirse en la empresa más diversa e inclusiva del mundo. Nuestra ambición para la Diversidad e Inclusión es proporcionar igualdad de oportunidades para todos en todas partes, y queremos que nuestra gente, sin importar quiénes sean o dónde vivan en el mundo, sientan que tienen un valor único y que seguramente contribuirán con la suya. Estamos convencidos de que la diversidad de personas y un entorno de inclusión genera mayor compromiso, desempeño e innovación.

Para que florezca la diversidad, debemos crear un entorno de seguridad y pertenencia para que cada empleado pueda aportar su auténtica personalidad al trabajo.

Todos los empleados de Steck tienen derecho a recibir un trato respetuoso en su lugar de trabajo y a estar libres de los efectos desmoralizadores del acoso o cualquier conducta inadecuada, ofensiva o inapropiada.

Un ambiente de trabajo respetuoso y respetuoso va más allá del mero cumplimiento de la ley. Es un entorno libre de acoso, victimización y cualquier tipo de comportamiento inapropiado.

Ningún empleado de Steck podrá ser objeto de acoso, victimización o represalia que se base en, entre otros, raza, género, origen, religión, opinión política o posición, edad, estado médico, discapacidad de cualquier tipo, género, estado civil, embarazo, sexual, condición social o identidad de género.

Steck prohíbe el acoso laboral y su tolerancia es cero para este tema.

Definiciones

Acoso

El acoso se define como cualquier comportamiento ofensivo, inapropiado, inadecuado o incluso irreflexivo que tiene el efecto de lastimar, ofender o molestar a otro empleado; eso hace que un empleado cometa un error; que humilla o intimida a un colaborador ("bullying") o conlleva aislamiento físico o social ("tratamiento de silencio") de un colaborador. Usualmente involucra el mal uso del poder; "Poder" no siempre significa estar en una posición de autoridad, pero puede incluir tanto la fuerza personal como la capacidad de forzar el miedo o la intimidación. Esta conducta ofensiva socava la dignidad, la integridad física o psicológica del empleado en cuestión y afecta negativamente el entorno laboral. Puede estar relacionado, pero no limitado a, origen, religión, opinión o posición política, edad, estado médico, discapacidad de cualquier tipo, género, estado civil, embarazo, estado sexual o social o identidad de género. Tanto las situaciones repetitivas como los casos aislados de conducta grave pueden considerarse acoso si este comportamiento es perjudicial y produce efectos adversos para el empleado. La Compañía prohíbe cualquier conducta que contribuya a hacer que el entorno laboral sea intimidante u ofensivo y / o interfiera con la capacidad de una persona para realizar su trabajo.

El acoso puede ocurrir de muchas maneras, como:

- Amenaza, chantaje, coacción o coerción.
- Sabotaje del trabajo.
- Lenguaje abusivo, verbal o escrito.
- Abuso de autoridad o poder.

Acoso Sexual

El acoso sexual significa conducta sexual inapropiada (física, visual, verbal o escrita) que afecta la dignidad de un individuo y crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil o incómodo.

El acoso sexual puede ocurrir de muchas maneras, como:

- Manifestaciones verbales: palabras, comentarios, avances, proposiciones o solicitudes de favores sexuales.
- Declaraciones escritas: envío de cualquier tipo de comunicación escrita, incluidos correos electrónicos o mensajes de texto, con solicitudes sexuales inapropiadas u ofensivas.
- Manifestaciones visuales: aspecto o comportamiento malicioso, hacer gestos sexuales, mostrar objetos, imágenes, videos o figuras ofensivas sexualmente sugestivas, dibujos o carteles, solicitudes sutiles o explícitas de favores sexuales.
- Manifestaciones físicas: acciones no solicitadas o inapropiadas; incluyendo toques o empujes.

Colaborador

'Colaborador' significa e incluye a cualquier persona que esté activa en la nómina de la Compañía, incluidos los directores, gerentes y otros empleados, así como aquellos en delegación, contrato, temporal, a tiempo parcial, aprendices, pasantes o que trabajan con consultores.

Lugar de trabajo

La Política global contra el acoso de Steck define el "lugar de trabajo" como cualquier lugar donde los empleados de Steck trabajan o hacen negocios en nombre de la Compañía.

Esto incluye, pero no se limita a, hacer negocios en persona en las instalaciones de Steck, por teléfono, virtualmente por correo electrónico u otras redes sociales y / o durante eventos o situaciones fuera del horario de atención, tales como, entre otros a: reuniones de negocios, cenas, entrenamientos y durante viajes de negocios.

Roles y Responsabilidades

Roles y responsabilidades de los empleados

Se espera que todos los empleados se traten entre sí con respeto y se aseguren de que su propio comportamiento no ofenda a otros ni genere malentendidos. Es responsabilidad de cada empleado hacer lo mejor para que tengamos un ambiente de trabajo saludable e inclusivo.

Los empleados pueden, y se les recomienda, asesorar a sus compañeros de trabajo sobre comportamientos inapropiados u ofensivos. A menudo, alguna conducta no es intencional, pero esto no es una justificación para hacerlo aceptable. Por lo tanto, al aconsejar y hablar con la persona que generó la ofensa, se le da la oportunidad de reflexionar, detenerse y cambiar sus actitudes inapropiadas.

Un empleado que cree que ha sido acosado debe:

- Presentar formalmente una denuncia (queja) y esperar la revisión del caso que tendrá lugar de acuerdo con el proceso establecido en esta Política.

El colaborador será:

- Informado durante todo el proceso, según la ley aplicable;
- Protegido contra represalias.

Roles y responsabilidades de los gerentes

Los gerentes deben garantizar un entorno de trabajo seguro para sus equipos. Y para lograr esto se necesita:

- Formar equipos inclusivos, tratando a todos con respeto y confianza;
- No permitir y resolver cualquier acoso del que se den cuenta, independientemente de si hay una denuncia o queja formal;
- Informe de inmediato al Director de Recursos Humanos de su país o región, según corresponda, tan pronto como tenga conocimiento de cualquier conducta que viole esta Política;
- Asegúrese de que los miembros de su equipo no sean objeto de represalias por presentar una queja (reclamación).

Si los gerentes, conscientes de la situación inadecuada que violó esta Política, no toman las medidas correctivas necesarias, tanto ellos como el propio infractor estarán sujetos a las medidas disciplinarias apropiadas que, según el caso, pueden rescindir el contrato de trabajo.

Roles y responsabilidades de los testigos

Es responsabilidad de todos los empleados asegurarse de que se respete tanto su derecho como el de sus colegas para trabajar en un ambiente saludable libre de acoso.

Cualquier persona que crea que ha presenciado una violación de esta Política, o de hecho ha sabido algo al respecto, debe informar los acontecimientos de inmediato a través de los canales apropiados de la compañía.

Cualquier empleado que se da cuenta de una situación de acoso pero decide omitirla y, por lo tanto, no informa, podrá sufrir las medidas disciplinarias respectivas, que, según el caso, podrían llegar hasta determinar la finalización del contrato de trabajo.

Si un empleado comprende que él o ella está siendo acosado, debe buscar ayuda siguiendo uno de los pasos descritos a continuación. El empleado tiene la libertad de elegir la opción con la que se sienta más cómodo y seguro en relación con el caso específico:

- Informar a su Gerencia

Si algún empleado comprende que él o ella ha sido o ha sido víctima de un comportamiento que viola esta política, puede buscar a su gerente.

- Informar a RR. HH.

Si el empleado no se siente cómodo, por cualquier razón, para llamar la atención de su gerente sobre el asunto, ya sea por un posible conflicto de intereses o por temor a represalias, debe buscar al Director de Recursos Humanos de su país o región, según corresponda.

- Informe a la línea ROJA

Los empleados también pueden reportar violaciones de esta Política a la línea ROJA.

La línea ROJA es el canal confidencial de Schneider Electric, administrado y gerenciado por un tercero independiente, que está destinado a que los empleados de Steck denuncien cualquier sospecha o violación de los Principios de Responsabilidad ("PoR"), así como cualquier política o directivas relacionadas, incluida esta, una vez que se cumplan y respeten los requisitos legales de cada país.

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/100211/index.html>

Steck prohíbe y no tolera ningún tipo de represalia contra cualquier persona que, de buena fe, informe una violación real o sospechada de esta Política o participe en una investigación, incluso si el hallazgo no es concluyente. La deshonestidad, la mala fe, declaraciones falsas o abusivas, tales como el levantar falsos testimonios, ataques personales mentirosos dirigidos a cualquier persona u otros comportamientos similares, están prohibidos y pueden dar lugar a medidas disciplinarias.

**Canal
confidencial y
procedimiento
de denuncia**

**Confidencialidad
y protección
contra
represalias**