

Política en Derechos Humanos

Primera publicación : 01 de junio de 2017
Publicación actual : 01 de febrero de 2021
Versión : 2
Tipo do Documento : Política
Alcance : Global y SAM

Nombre de la Directriz

Política Global de Derechos Humanos

Propósito

Proveer la directriz sobre la forma en que la empresa respeta los derechos humanos.

Objetivos

El objetivo de esta política es definir la posición de Steck sobre los derechos humanos, y definir reglas aplicables a nuestras operaciones diarias. Esta directriz es un estándar mínimo. Donde las legislaciones locales determinen estándares más altos, las entidades de Steck cumplirán con ellos. Como se menciona en nuestros Principios de Responsabilidad, Steck cumple con las leyes locales en cada país donde opera. Más allá de la ley, esta Política se guía principalmente por los principios internacionales de derechos humanos incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Público Objetivo

La Política de Derechos Humanos aplica para Steck, y todas las compañías operativas y subsidiarias controladas directa o indirectamente por Steck. En el siguiente documento, "Steck" o "la Compañía" se utilizarán para representar todo el alcance.

La Compañía está comprometida en trabajar y fomentar con sus partes interesadas, el respeto por los principios de esta Política y adoptar directrices similares dentro de sus operaciones. La Compañía se compromete a incluir esta Política como referencia en la selección de sus principales socios comerciales. La Compañía está comprometida en abstenerse de trabajar con socios comerciales que se nieguen a actualizar sus estándares con respecto al trabajo infantil, el trabajo forzado, así como condiciones de trabajo adecuadas en salud y seguridad.

Contenido

Nuestra visión
Estándares laborales globales
Comunidades locales y pueblos indígenas.
Política de gobierno

Carácter de Confidencialidad

Público

Autorización de adaptación local

Sólo traducción

Titular del documento

Gilles VERMOT DESROCHES, Vicepresidente Senior de Sostenibilidad

Revisores del Documento

Olivier BLUM, Director de Recursos Humanos.
Emmanuel BABEAU, Director Financiero.
Annette CLAYTON, Vicepresidente Ejecutiva de la Cadena de Suministro Global.

Aprobador del Documento

Jean-Pascal TRICOIRE, CEO Global y Presidente de Steck.

Nuestra Visión

“Como empresa global, la responsabilidad de Steck va más allá del cumplimiento de los requisitos regulatorios y legales, especialmente en lo que respecta a los Derechos Humanos.”

Jean-Pascal Tricoire CEO & Chairman

Como empresa líder e influyente con presencia en la mayoría de los países, Steck se compromete a operar de manera responsable en todo el mundo. La sostenibilidad es el núcleo de la estrategia de nuestra empresa y estamos convencidos de que el acceso a la energía es un derecho humano básico.

En 2011, las Naciones Unidas emitieron los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, que definieron con precisión los roles y responsabilidades de los estados y las empresas. Como empresa líder, Steck tiene la intención de cumplir y promover estos principios.

Con esta Política Global de Derechos Humanos, Steck confirma su compromiso de luchar por el respeto de todos los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, en toda su cadena de valor.

El Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos Global es responsable de poner en práctica y desplegar esta Política en Steck, con el apoyo activo del departamento de Desarrollo Sostenible, la Cadena de Suministro Global, los territorios y las funciones de cumplimiento.

1. Estándares laborales globales

1.1. Empleo Legal

1.1.1. Trabajo Infantil

Steck se compromete a respetar los Derechos del Niño, incluido el derecho a la educación gratuita y, por lo tanto, se compromete a contribuir a la eliminación del trabajo infantil. En la práctica, Steck no participará ni apoyará del empleo de niños menores de 18 años. Se aceptan algunas excepciones para jóvenes entre 15 y 18 años cuando la experiencia profesional sea parte de su trayectoria educativa (por ejemplo, becarios o practicantes).

Steck, según su leal saber y entender, se abstendrá de trabajar con socios comerciales que utilicen trabajo infantil en sus operaciones.

Steck se compromete a ser proactivo en la eliminación del trabajo infantil, a través de iniciativas locales que promuevan la educación.

1.1.2. Trabajo Forzado

De acuerdo con la definición de la Organización Internacional del Trabajo, el término trabajo forzado o involuntario, se entenderá como todo trabajo o servicio por el cual la persona no se ha ofrecido de manera voluntaria o intencionada.

Los ejemplos incluyen, pero no se limitan, a la trata de personas, la esclavitud, la servidumbre por deudas, o retención de documento de identificación.

1.2. Libertad de asociación y negociación colectiva

Steck considera la libertad de asociación como la base de un diálogo regular entre una empresa y sus empleados.

Con este propósito, Steck respeta el derecho individual de sus empleados a unirse, participar o renunciar libremente a organizaciones laborales que afirmen y defiendan sus intereses. Consecuentemente, Steck garantiza que cualquier empleado que desee hacerlo estará protegido contra cualquier medida interna que limite su libertad de asociación, como la discriminación de cualquier tipo, la pérdida salarial o el despido.

Steck también reconoce la importancia del diálogo con representantes de los empleados libremente designados, organismos representativos de los empleados (como los comités de empresa o foros de empleados) u organizaciones (como los sindicatos), y apoya la negociación colectiva.

1.3. Condiciones de Trabajo

1.3.1. Salud y Seguridad

Como se establece en su política global de salud y seguridad, Steck garantiza altos estándares de salud y seguridad para todos sus empleados en las actividades laborales de la empresa. Esto incluye proporcionar equipos de protección personal (PPE), e implementar sistemas de gestión de salud y seguridad para mantener la mejora continua. La Compañía también integrará la seguridad a través de los procesos, la educación continua y promoverá una fuerte cultura de seguridad.

Steck asegura que proporciona a sus empleados acceso a cobertura médica. Steck se compromete a proporcionar seguridad financiera a los dependientes de los empleados en caso de fallecimiento de un empleado, en forma de un estándar mínimo de cobertura de seguro de vida.

1.3.2. Horario Laboral y Licencias

Steck presta atención al bienestar general de sus empleados, lo que incluye el derecho a dedicar tiempo a las dimensiones de bienestar social, mental y físico en sus vidas.

Steck establece que una semana laboral no debe ser mayor de 60 horas, incluidas las horas extraordinarias, excepto en situaciones de emergencia o inusuales. A los trabajadores se les permitirá al menos un día libre por semana de siete días.

1.3.3. Salarios y Beneficios

Donde sea que opere, Steck garantiza los salarios mínimos establecidos por las regulaciones locales.

Donde no exista tal regulación o donde el salario mínimo es insuficiente para satisfacer las necesidades básicas, Steck se esfuerza por compensar a sus empleados para satisfacerlas.

Definimos las necesidades básicas como un salario suficiente para proporcionar las necesidades esenciales para un nivel de vida aceptable.

1.3.4. Acoso

Para proteger la dignidad personal y la integridad moral de cada uno de sus empleados, Steck se esfuerza por evitar cualquier tipo de acoso. Si ocurren tales casos, Steck implementa procedimientos para manejar la situación y evitar su repetición.

1.3.5. Seguridad

STECK

Steck se esfuerza en proporcionar condiciones de trabajo seguras en el lugar de trabajo para los empleados. Esto incluye la prevención contra la violencia física o verbal que se origina por amenazas internas o externas.

Steck considera el entorno de seguridad externo, y se compromete a tomar precauciones para reducir el riesgo de seguridad para sus empleados.

Cuando se proporcionan guardias de seguridad, Steck garantiza los derechos de sus empleados y otras personas afectadas por sus operaciones. El respeto a la privacidad y la dignidad se mantendrá en cualquier situación.

1.3.6. Privacidad de Datos

Como se establece en su política global de privacidad de datos, Steck se compromete a proteger la información personal de todos los individuos, a aprovechar los datos como un activo empresarial, y a mitigar el riesgo de violación, pérdida o uso indebido de datos.

Por lo tanto, Steck adopta un marco efectivo para regular el uso de la información personal, y demostrar su responsabilidad al abordar las crecientes preocupaciones sobre la privacidad y la protección de datos, incluso con socios comerciales.

1.4. Igualdad de Oportunidades

1.4.1. No Discriminación

Steck está comprometido en ayudar a prevenir la discriminación en la contratación, reclutamiento, anuncios de empleo, remuneración, terminación, modernización, promociones y otras condiciones de empleo contra cualquier empleado o solicitante de empleo sobre la base de - incluyendo pero no limitado a: raza, color, etnia u origen nacional, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, edad, religión, credo, estado de salud, discapacidad, embarazo, estado civil, afiliación sindical, afiliación política, condición de veterano.

Steck también se compromete a garantizar la no discriminación basada en los mismos criterios para sus relaciones con otras partes interesadas.

1.4.2. Diversidad e Inclusión

Como se establece en su política de Diversidad e Inclusión, estos aspectos son activos estratégicos para Steck y se basan en el respeto y la dignidad.

La diversidad y la inclusión son las bases de la equidad y la igualdad, y sus principios se aplican en toda la empresa abarcando todas las facetas de la diversidad. Se han implementado programas específicos para promover la diversidad y la inclusión en términos de género, identidad y expresión de género, discapacidad, etnia u origen nacional y antigüedad.

Steck refleja la diversidad de las comunidades en las que opera, fomentando la colaboración entre colegas, ya que cree que las diferencias los hacen crecer como empresa y como individuos.

1.4.3. Empleabilidad y desarrollo de competencias

Steck está comprometido con sus empleados para garantizar el desarrollo de competencias y empleabilidad.

Steck proporciona medios de desarrollo regulares (educación, experiencia, exposición) sobre temas que considera relevantes para el negocio, la función del empleado, y su comportamiento esperado como profesional. Steck promueve al menos un día de aprendizaje para todos los empleados cada año, para mantener sus habilidades relevantes en el mercado.

2. Comunidades Locales y Pueblos Indígenas

Steck está comprometida con el respeto a las culturas, costumbres y valores de las personas en las comunidades en las que opera.

Steck a través de sus operaciones contribuye al desarrollo social y económico en los países donde trabaja, y presta especial atención a las oportunidades de desarrollo para las comunidades locales (por ejemplo, a través de soluciones de acceso a energía).

Steck también respeta los derechos de las comunidades al identificar, prevenir y mitigar el impacto en el medio ambiente local y el estilo de vida.

Steck busca establecer un diálogo regular y relaciones duraderas con estas comunidades.

3. Política de Gobierno en Derechos Humanos

3.1. Implementación

Más allá de la formulación de esta Política, Steck se compromete a proporcionar a sus empleados comunicaciones periódicas, capacitación y apoyo para promover esta Política, incluyendo un programa de construcción y fortalecimiento de capacidades internas.

Así mismo, Steck se compromete a llevar a cabo las debidas diligencias de relevancia en ubicaciones o proyectos de alto riesgo, e incorporar esta Política a través de campañas anuales de control interno, lideradas por auditoría interna.

3.2. Conformidad

Steck se compromete a cumplir con la ley aplicable de cada país donde opera.

- En caso de que la ley local contradiga los presentes estándares laborales globales al proteger en menor medida los Derechos Humanos, estas normas deben considerarse como un mínimo que Steck se compromete a aplicar;
- En caso de que la aplicación de los estándares laborales globales de Steck infrinja la ley aplicable en un país determinado, Steck buscará alternativas para actuar de acuerdo con sus valores de Derechos Humanos, tal como se definen en esta Política, sin violar la ley aplicable.

Si un funcionario de Steck considera que existe un conflicto entre esta Política y la ley local, él o ella debe escalar el caso al oficial de cumplimiento de la región, para evaluar el posible conflicto y brindar apoyo legal a la administración local para encontrar soluciones alternativas.

3.3. Reclamaciones y Soluciones

STECK

Steck considera que la adhesión a esta Política es obligatoria para todos los empleados de Steck y su cadena de valor, por lo que su aplicación debe basarse en la estructura de gobierno actual y en los mecanismos de denuncia y remediación de la empresa. Por lo tanto, la aplicación de esta política debe basarse en la estructura de gobierno actual y en los mecanismos de información y corrección de la empresa:

- Los empleados de Steck deben utilizar RED Line para informar de cualquier sospecha o violación de esta Política. RED Line es el sistema de alerta interno (canal de denuncia), disponible para los empleados en la intranet de la empresa;
- Las partes interesadas externas¹ de Steck pueden informar de cualquier violación de esta Política, independientemente de que la violación implique a cualquier empleado de Schneider o a uno de sus socios comerciales. Dicha comunicación debe realizarse a través de GREEN Line, que es el sistema de alerta de Steck disponible para las partes interesadas externas;
 - o se puede acceder al enlace del GREEN Line a través de la página web de Steck, disponible en varios idiomas o a través del enlace:
<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/104677/index.html>

Las denuncias que se pongan en conocimiento de Schneider a través del RED o GREEN Line serán gestionadas con la máxima seriedad por el Comité de Compliance Operativo Corporativo (GOCC).

En aquellas situaciones en las que Steck haya causado o contribuido a un impacto negativo, la empresa se compromete a proporcionar o ayudar a conseguir una acción correctiva para los afectados. El Comité de Ética y Compliance de la Compañía se asegurará de que los afectados sean efectivamente remediados.

Ningún empleado, sea cual sea su rango, tiene autoridad para ordenar, solicitar o incluso influir en otro empleado o parte interesada para que infrinja esta política.

Además, se invita a todos los empleados a promover y destacar esta Política con otros empleados y partes interesadas.

¹ Los grupos de interés externos incluyen, entre otros, a los trabajadores subcontractados, los empleados de los socios, los clientes, las comunidades locales o los usuarios finales de nuestros productos o servicios