

Prevención del acoso/Respeto y responsabilidad

Objetivo

Steelcase espera que todos nuestros centros creen y mantengan un entorno de trabajo que fomente el respeto y la dignidad, que esté libre de acoso y comportamientos ofensivos. Sabemos que pueden existir distintas leyes y normativas según los países y, de ser necesario, esta política se interpretará según cada uno de ellos.

Especificaciones

Steelcase mantiene el compromiso constante de ofrecer igualdad de oportunidades para todos los empleados, y se esfuerza por mantener un ambiente de respeto mutuo y confianza en el que los empleados se sientan seguros para tomar las medidas oportunas si se sienten acosados o si observan/presencian el acoso a otros compañeros.

El acoso, en todas sus formas, ya sea por parte de los superiores o de otros compañeros, infringe la política de la empresa de tratar a todas las personas con respeto. Incluye, entre otras cosas, el acoso basado en cualquier condición o estado, raza, color, religión, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad física o mental, orientación sexual, identidad sexual o condición de veterano que lleve a una persona a sentirse presionada, amenazada o humillada.

La dirección actuará de inmediato para investigar las acusaciones de acoso y adoptará medidas disciplinarias cuando esté justificado. En ningún caso la presentación de buena fe de una denuncia por acoso o el resultado de una investigación podrá derivar en una pérdida de la seguridad laboral para el demandante.

Una serie de ofensas aparentemente menores puede constituir acoso o acoso sexual, aunque cada ofensa por separado no parezca grave. La frecuencia, la reiteración de las ofensas o los patrones de conducta ofensiva son elementos que se tendrán en cuenta a la hora de determinar si el comportamiento de una persona constituye o no acoso.

El **acoso** puede definirse como un comportamiento que tiene como finalidad o efecto:

- Crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo
- Interferir indebidamente en el desempeño profesional de una persona repercutiendo negativamente en su salud física o mental
- Influir en las oportunidades laborales de una persona

El acoso sexual se puede definir como cualquier proposición sexual no deseada, solicitud de favores sexuales u otra conducta física o verbal de carácter sexual cuando se presente cualquiera de las situaciones siguientes:

- El sometimiento a dicha conducta se plantea de forma explícita o implícita como una condición para el empleo de una persona.
- El sometimiento o el rechazo de dicha conducta por una persona se basa y utiliza para las decisiones laborales que afectan a dicha persona.
- Dicha conducta tiene la finalidad o efecto de interferir sustancialmente en el desempeño profesional de una persona, atentando contra su dignidad o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Las conductas prohibidas incluyen comportamientos como:

- Coqueteos sexuales ofensivos
- Comentarios insinuantes
- Insinuaciones sexuales
- Contacto físico no deseado
- Peticiones repetidas o presión para tener “una cita”
- Insinuaciones
- Proposiciones
- Insultos o abuso verbal de carácter sexual
- Comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona
- Uso de palabras sexualmente degradantes o palabras vulgares de carácter sexual
- Chistes y bromas sobre sexo o rasgos específicos de un género
- Exhibición de objetos o imágenes de contenido sexual

Las conductas prohibidas incluyen también acciones ofensivas no verbales de contenido sexual como:

- Miradas lascivas
- Silbidos
- Sonidos insinuantes
- Gestos obscenos
- El contacto prohibido incluye cualquier manoseo o contacto no deseado de carácter sexual
- Pellizcos
- Roce intencionado del cuerpo
- Agresión sexual
- Actos sexuales forzados

Otros tipos de acoso

Los ejemplos de acoso que son inadecuados y no serán tolerados por Steelcase incluyen pero no se limitan a:

Acoso verbal

- Chistes: Explicar chistes ofensivos; burlarse de los compañeros o empleados; imitar el acento o la manera de hablar de alguien; centrarse solo en un compañero o empleado como objeto de los chistes.
- Estereotipos: Hacer comentarios u observaciones que perpetúan los estereotipos y mitos sobre una persona o grupo.
- Proselitismo: Imponer opiniones religiosas a los demás, pedir o animar a los empleados a asistir a reuniones que tengan un contenido religioso hasta el punto de crear un ambiente de trabajo hostil.
- Denigración: Dirigir calumnias, calificativos, insultos y comentarios despectivos hacia una persona o el colectivo de esa persona.
- Sobrenombres/Apodos: Referirse a un empleado o compañero con nombres despectivos; utilizar títulos de respeto para algunos empleados y compañeros pero; hacer que un empleado parezca inepto.
- Amenazas: Hacer amenazas verbales, intimidar a los empleados o compañeros, hacer llamadas telefónicas de acoso.
- Rumores: Crear o difundir rumores falsos y/o malintencionados sobre una persona.
- Intimidación: comportamiento abusivo o intimidatorio contra una persona por una o más personas.

Acoso no verbal

- Representaciones visuales: Exhibir material pornográfico, fotografías obscenas, símbolos ofensivos o de odio, caricaturas, graffiti u otro material gráfico despectivo en áreas comunes o por ordenador.
- Humillación: Escoger a un empleado o compañero y ridiculizarlo; someter a las personas a bromas que tienen un efecto o significado discriminatorio para algunas personas.
- Manoseo: Manosear las partes íntimas o no íntimas del cuerpo de un empleado o compañero.
- Segregación: Marginar, excluir, negar el apoyo y los recursos o bloquear el acceso a un empleado o compañero.

Medidas disciplinarias

Cualquier empleado que infrinja esta política será objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir el fin de la relación laboral.

Denunciar el acoso

Todos los empleados deben cumplir con esta política y se les anima a denunciar los casos de acoso. Un empleado que crea que ha sido víctima o ha sido testigo de acoso debe presentar una denuncia poniéndose en contacto con cualquiera de las siguientes opciones:

1. Representante RRHH
2. Línea de Ayuda para la Integridad de Steelcase (Para EE.UU. Llamada gratuita: 1.800.437.6167, Para el resto de países integrity.steelcase.com).
3. Supervisor
4. Responsable de función
5. Otros representantes locales establecidos por las leyes o normativas locales: como un responsable interno específico o representantes de los empleados

Las denuncias de acoso pueden realizarse de forma anónima a la Línea de Integridad, pero si se facilitan los nombres Steelcase podrá recopilar exhaustivamente todos los testimonios relevantes del incidente de manera oportuna. Sin embargo, algunos países no permiten la opción del anonimato debido a las leyes y normativas locales. En estos casos, deberán identificarse para poder denunciar el incidente.

Cualquier denuncia debe presentarse lo antes posible, preferiblemente en el plazo de una semana desde el incidente. Todas las denuncias serán investigadas, independientemente de cuándo se hayan presentado, pero la capacidad de Steelcase de investigar exhaustivamente y hacer el oportuno seguimiento podrá verse mermada si se retrasa la denuncia del incidente.

Investigación

Un equipo interno llevará a cabo una investigación. El equipo podrá incluir a empleados de los departamentos de RRHH, Jurídico, Seguridad Corporativa y Auditoría Global, y otros representantes locales según lo establecido por las leyes o normativas locales. Durante la investigación, podrán realizarse entrevistas a las personas implicadas y a los posibles testigos, si los hubiera. Los investigadores tratarán la información de manera confidencial en la medida de lo posible. Steelcase podrá recurrir a abogados o lingüistas/traductores externos si la investigación lo requiere.

Adoptar las medidas adecuadas

Los resultados de las entrevistas se resumirán en un informe y serán revisados por el equipo que examina todos los casos de acoso (que incluye a empleados de los departamentos de RRHH, Jurídico, Seguridad Corporativa, Auditoría Global y otros representantes locales según lo establecido por las leyes o normativas locales). El equipo será el encargado de determinar las medidas adecuadas según los resultados de las entrevistas. En función de lo que se haya averiguado, las medidas pueden incluir una advertencia, orientación o suspensión y rescisión de contrato.

Se advierte a los empleados que también podrán aplicarse sanciones penales conforme a la legislación local aplicable, en particular en caso de que la víctima emprenda acciones judiciales. La empresa no interferirá en los procedimientos legales civiles o penales.

Durante todo el proceso, el profesional de RRHH designado para gestionar el incidente estará en contacto con las personas implicadas: responderá a las preguntas sobre el proceso, hará un seguimiento una vez se haya tomado una determinación y consultará nuevamente al empleado afectado 3 meses después de la conclusión.

Los supervisores, incluidos los supervisores adjuntos, supervisores temporales, líderes, líderes de zona y otros cargos superiores deben asegurarse de que sus propios actos respeten los derechos y la dignidad de todos sus subordinados y compañeros y no puedan malinterpretarse como acoso. Además, los supervisores deben actuar inmediatamente si observan una situación de acoso o si se producen acusaciones de acoso. La empresa también podrá ser considerada legalmente responsable por los actos de sus supervisores que participen en actos de acoso o lo toleren, ya sea abiertamente o por inacción.

Todos los niveles de la dirección son responsables de:

- Permanecer atentos a posibles casos de acoso observando las interacciones de sus subordinados.
- Tratar inmediatamente los casos de acoso potencial.
- Poner en marcha inmediatamente una investigación como respuesta a los presuntos casos de acoso o a los acosos observados.

El Departamento de Recursos Humanos es responsable de recopilar los datos, verificar la información sobre la denuncia de acoso y deliberar sobre las acciones disciplinarias correspondientes. Una vez resuelta una denuncia de acoso, toda la documentación debe introducirse en la base de datos Convercent.

El VP de Global Talent deberá ser informado del acoso basado en cualquier condición o estado protegido por ley. El Departamento de Recursos Humanos Global guarda copias de la documentación y los resultados de todas las denuncias relacionadas con esta política.

La presente política se ha implantado tras consultar con sindicatos, comités de empresa o asociaciones del personal, cuando así lo exija la normativa local.

Esta política no forma parte de ningún contrato de trabajo de los empleados y puede ser modificada en cualquier momento.