

Política contra el acoso y la discriminación (global)

Finalidad

Los valores fundamentales de Graphic Packaging son el respeto de la dignidad personal, los derechos y la diversidad de todos los empleados. La Empresa se compromete a fomentar e inspirar un entorno laboral innovador e inclusivo, donde se respete a los empleados y estos se sientan comprometidos y seguros. Esta Política contra el acoso y contra la discriminación detalla cómo Graphic Packaging les brinda ofrece a todos los empleados un entorno laboral respetuoso, libre de toda forma de discriminación, acoso y represalias, así como la oportunidad de trabajar y realizarse al máximo de sus capacidades.

Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a todos los candidatos, empleados, trabajadores independientes, becarios, proveedores, clientes y visitantes de todas las empresas legales de Graphic Packaging en todo el mundo. A los efectos de esta política, "lugar de trabajo" incluye las fábricas, las oficinas de ventas y de investigación y desarrollo, los almacenes, cualquier lugar que los empleados visiten o a los que asistan en el desempeño de sus deberes y responsabilidades laborales o en representación de la Empresa, incluyendo, pero no limitado a eventos sociales relacionados con el trabajo, sitios de clientes y eventos de entretenimiento, modos de transporte proporcionados por Graphic Packaging para viajes relacionados con el trabajo, y cualquier otro lugar donde se lleven a cabo negocios de Graphic Packaging, o que puedan considerarse razonablemente como una extensión del lugar de trabajo.

Esta Política se aplica a la conducta y las acciones físicas, así como a todas las formas de comunicación, incluidas entre otras, comunicaciones en persona, conversaciones telefónicas, correo electrónico, aplicaciones y sitios de redes sociales, mensajes de texto, y otros tipos de comunicaciones electrónicas. Los empleados deben consultar la Política de redes sociales de la Empresa para obtener orientaciones adicionales relativas a dichas comunicaciones.

Esta Política puede complementarse con políticas locales que contengan requisitos adicionales o establezcan procedimientos locales específicos relativos a la gestión de las investigaciones. Cuando esta Política entre en conflicto con una ley o un convenio colectivo vigente, prevalecerá este último. La Empresa se reserva todos los derechos que le confiere la legislación aplicable.

Definiciones

Discriminación es la negación injusta de igualdad de trato y de oportunidades a individuos o grupos basada en las características que se enumeran a continuación, respecto a los términos, las condiciones o los privilegios del empleo, incluyendo, entre otros, la contratación, el despido, el ascenso, las medidas disciplinarias, los horarios, la formación o la retribución:

- raza, color, etnia u origen nacional;
- edad;
- religión o creencias religiosas;
- sexo, orientación sexual o embarazo/nacimiento de un hijo y afecciones médicas relacionadas;
- género, identidad de género, condición de género o expresión de género;
- nacionalidad, condición migratoria, ciudadanía o ascendencia;
- condición de militar o veterano protegido;

- discapacidad física o mental, afección médica, información genética, o características; y
- estado civil

Esta lista no es exhaustiva de todas las categorías protegidas contra la discriminación y puede completarse con las leyes o normativas locales vigentes.

Acoso es la conducta verbal o física no deseada y degradante, abusiva, intimidatoria u hostil, que incluye comentarios, acciones, o gestos que afectan a la dignidad o integridad física o psicológica de una persona. El acoso puede adoptar muchas formas, como tocamientos físicos, violencia, amenaza de violencia, violencia ofensiva, burlas o broma inapropiadas, y exhibición de imágenes ofensivas. Un solo incidente o declaración o un patrón o una serie de actos, incidentes o declaraciones pueden constituir acoso en virtud de esta Política. Solo a modo ilustrativo, y sin limitación, dicho acoso prohibido incluye:

- ofensas, epítetos y cualquier otro tipo de comentario ofensivo de tipo racial o étnico;
- bromas, ya sean por medios escritos, verbales o electrónicos;
- amenazas, intimidación y otras conductas amenazadoras;
- conducta verbal, gráfica o física inadecuada;
- mensajes o vídeos de acoso enviados mediante texto, mensajes instantáneos o redes sociales, y
- otras conductas de acoso basadas en una o más de las categorías protegidas identificadas en esta Política.

Las víctimas de acoso pueden ser del mismo sexo o de diferente sexo, orientación sexual, raza u otras características que el(la) acosador(a).

El acoso sexual es el acoso basado específicamente en el sexo, el género, la identidad o expresión de género o la orientación sexual que no es bien recibido, además de ser degradante, agresivo, intimidatorio u hostil. Una conducta puede considerarse acoso sexual incluso cuando no está motivada por el deseo sexual. A título meramente ilustrativo, y no limitativo, algunos ejemplos de conductas ilícitas e inaceptables incluyen:

- insinuaciones sexuales no deseadas;
- ofrecimiento de un beneficio laboral (como un aumento de sueldo, un ascenso o una promoción profesional) a cambio de favores sexuales, o una amenaza de perjudicar el empleo (como el despido o el descenso de categoría) si un(a) empleado(a) no acepta mantener relaciones sexuales;
- conductas visuales, como miradas lascivas, gestos sexuales y exhibición o publicación de objetos o imágenes, caricaturas o carteles sexualmente sugerentes;
- insinuaciones, proposiciones, peticiones o comentarios sexuales verbales;
- envío o publicación de mensajes, vídeos o mensajes de contenido sexual por medio de mensajes de texto, mensajería instantánea o redes sociales;
- acoso;
- abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona y cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas;
- conducta física, como tocar, manosear, agredir o bloquear el movimiento;

- abusos verbales o físicos relativos al género, la identidad de género o la expresión de género de una persona, y
- abuso verbal relativo a las características de una persona como el tono de voz, el vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona, incluidos los comentarios sobre si un hombre es demasiado femenino o una mujer es demasiado masculina.

Política

Prohibición general

La Compañía prohíbe toda forma de discriminación y acoso basada en las características indicadas anteriormente. Es responsabilidad de todos los empleados denunciar los comportamientos de acoso o discriminación. La Empresa tomará las medidas necesarias para analizar y abordar los incidentes que puedan constituir discriminación o acoso de manera oportuna y de conformidad con las leyes y normativas vigentes. Los casos probados de discriminación o acoso darán lugar a medidas correctivas, incluido el despido, teniendo en cuenta todas las circunstancias y las leyes y normativas vigentes.

Relaciones consentidas

Esta Política no prohíbe las relaciones románticas privadas y consentidas entre empleados. No obstante, si una relación romántica privada y consentida crea un posible conflicto de intereses (p. ej., las partes están en la misma estructura de subordinación), la relación debe revelarse de inmediato, de acuerdo con la Política de conflictos de intereses de la Empresa (global). Además, es posible acosar o discriminar a una pareja en una relación romántica por lo demás consentida.

Denuncia de presuntas infracciones de esta Política

Toda persona sujeta a esta Política tiene la responsabilidad de poner en conocimiento de la Empresa cualquier sospecha de discriminación o acoso para que se pueda abordar la situación en cuestión. La Empresa se toma muy en serio todas las denuncias sobre discriminación y acoso.

Cualquier persona que crea que ha sido acosada en el lugar de trabajo, o que sea testigo o se entere de cualquier acción que pudiera considerarse acoso, debe informar de esta conducta inmediatamente a una de las siguientes personas:

- Un(a) representante local o asignado de Recursos Humanos.
- Un(a) representante regional o de la división de Recursos Humanos u otro miembro de Recursos Humanos en su país o región.
- El vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos en EVP-HumanResources@graphicpkg.com.
- La línea directa de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging en www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com o a través del número de teléfono gratuito de su país. La línea directa de alerta de Graphic Packaging está disponible las 24 horas del día. Las denuncias pueden presentarse de forma anónima si así lo decide el(la) denunciante.

Números de teléfono específicos por país de la línea directa de alerta sobre conducta empresarial:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Austria	0800 017868	Japón	0800-700-9401
Bélgica	0800 77 076	México	800 681 6714
Brasil	0800 000 0572	Países Bajos	0800 0229398
Canadá	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nueva Zelanda	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, luego 866-898-3750
Croacia	800-528-422	Noruega	80062436
Estonia	8000044232	Polonia	800005072

Finlandia	800416130
Francia	0.800.90.2500
Alemania	0800 1810751
Grecia	0.080.012.6576
Indonesia	0800 1401907
Irlanda	1800 851 822

Rusia	8 (800) 301-85-89
Corea del Sur	00798 14 203 0389
España	900.991.498
Suecia	020-088 00 16
Suiza	0800 000 329
Reino Unido	0800 048 5494
Estados Unidos	1.866.898.3750

Directores y supervisores: Todos los directores y supervisores son responsables de prevenir el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo como parte de sus obligaciones laborales y tienen la obligación de denunciar inmediatamente cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso que observen o sobre las quejas que reciban al personal de Recursos Humanos o mediante la línea directa de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging. Los directores o supervisores que sean conscientes de discriminación o acoso y no tomen medidas para detener o denunciar este comportamiento al personal de Recursos Humanos o mediante la línea directa de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging pueden estar sujetos a medidas disciplinarias.

Investigación y confidencialidad

Todos los informes de sospecha de discriminación o acoso se investigarán de forma objetiva y oportuna. Se espera que todos los empleados colaboren con las investigaciones que se realicen en virtud de esta Política. La falta de colaboración en una investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias. Además, dada la gravedad de la discriminación y el acoso, presentar una denuncia o queja de mala fe o con mala intención dará lugar a medidas disciplinarias.

La Empresa mantendrá la confidencialidad de todas las denuncias de presunta discriminación o acoso en la medida en que sea razonablemente práctico, sin dejar por ello de cumplir con su obligación de investigar y poner fin a cualquier conducta de acoso, discriminación o represalia. Puede ser necesario comentar las quejas con la(s) persona(s) que la(s) conoce(n) y con la(s) persona(s) contra las que se haya hecho la denuncia o reclamación.

Es necesario recopilar datos personales durante la investigación de sospechas de discriminación o acoso como prueba de la validez o invalidez de los hechos en cuestión. La Empresa respetará todas las leyes y normativas vigentes en materia de protección de datos personales. Los datos personales de las personas implicadas en una investigación serán tratados por los departamentos de Recursos Humanos y Jurídico de la Empresa solo con el fin de investigar la conducta denunciada y solo se le comunicarán a quienes deban conocerlos con relación a la conducta denunciada, así como a cualquier autoridad pública, administrativa o judicial, según corresponda.

En caso necesario, se adoptarán las medidas correctivas adecuadas a los resultados de la investigación. Las posibles medidas correctivas pueden incluir, entre otras: formación, orientación, advertencias verbales o escritas, suspensión, descenso de categoría, ajustes en la compensación y despido. La Empresa hará todo lo posible por informar a quienes denuncien infracciones a esta Política sobre el resultado de la investigación cuando sea factible, manteniendo al mismo tiempo la confidencialidad y la privacidad en relación con las acciones del personal.

No a las represalias

La Empresa se compromete a prohibir las represalias contra quienes personalmente o a través de sus familiares denuncien, se opongan o participen en una investigación sobre presuntas irregularidades en el lugar de trabajo. A modo de ejemplo, la participación en una investigación incluye, pero no se limita a:

- Presentar una denuncia por acoso;
- Participar o colaborar en una investigación relacionada con una denuncia de acoso;
- Declarar como parte (ya sea como acusador o acusado) o testigo sobre una presunta actividad ilegal;
- Hacer o presentar una queja interna ante la Empresa sobre una presunta actividad ilegal;
- Notificar de manera informal a la Empresa sobre una presunta actividad ilegal; y
- Ayudar a otro(a) empleado(a) que esté realizando alguna de estas actividades.

La Empresa se compromete además a prohibir las represalias contra los empleados cualificados que soliciten una adaptación razonable por cualquier discapacidad física o mental conocida y contra los empleados que soliciten una adaptación razonable por sus creencias y observancias religiosas.

Cualquier persona que crea que está siendo objeto de represalias o que observe que se toman represalias contra otra persona, debe contactar inmediatamente con Recursos Humanos o con la línea de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging.

Graphic Packaging, a su entera discreción, se reserva el derecho de enmendar o modificar esta Política en cualquier momento y por cualquier motivo.