

Política contra el acoso y contra la discriminación (Global)

Propósito

Los valores esenciales de Graphic Packaging incluyen el Respeto: por la dignidad personal, los derechos y la diversidad de todos los empleados. La Compañía tiene el compromiso de fomentar e inspirar un entorno laboral innovador e inclusivo, donde se respete a los empleados y se sientan involucrados y seguros. Esta Política contra el acoso y contra la discriminación detalla cómo Graphic Packaging les brinda a todos los empleados un entorno laboral respetuoso, libre de todas las formas de discriminación, acoso y represalias ilegales, así como la oportunidad de desempeñarse y desarrollarse del mejor modo posible.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los candidatos, empleados, contratistas, pasantes, proveedores, clientes y visitantes de todas las entidades legales de Graphic Packaging en todo el mundo. Para los fines 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 mientras desempeñan sus deberes y responsabilidades laborales o en representación de la Compañía, incluidos sin limitarse a ellos, 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 realicen negocios de Graphic Packaging, o que puedan considerarse razonablemente una extensión del lugar de trabajo.

Esta Política se aplica a la conducta física y las acciones, así como a todas las formas de comunicación, incluidas sin limitarse a ellas, 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 Compañía para obtener orientaciones adicionales sobre tales comunicaciones.

Esta Política podría complementarse con políticas locales que contengan requisitos adicionales o establezcan procedimientos locales específicos con respecto al manejo de investigaciones. En los casos en que esta Política entre en conflicto con una legislación o acuerdo de negociación colectiva aplicable, prevalecerá lo dispuesto en lo último. La Compañía se reserva todos los derechos que le corresponden según la ley aplicable.

Definiciones

Discriminación es la negación injusta de oportunidad y tratamiento equitativos para las personas o grupos según las características que se enumeran a continuación, con respecto a los términos, las condiciones o los privilegios del empleo, incluidos sin limitarse a ellos, la contratación, el despido, el ascenso, las medidas disciplinarias, las programaciones, la capacitación o la compensación:

- Raza, color, etnia u origen nacional;
- Edad;
- Religión o creencias religiosas;
- Sexo, orientación sexual o embarazo/nacimiento de un hijo y condiciones médicas relacionadas;
- Género, identidad de género, estatus de género o expresión de género;
- Nacionalidad, estatus migratorio, ciudadanía o ascendencia;
- Estatus de militar o veterano protegido;

- Discapacidad física o mental, condición médica, información genética, o características; y
- Estado civil

Esta lista no es exhaustiva de todas las categorías protegidas de la discriminación y podría complementarse con leyes o regulaciones locales aplicables.

Acoso es la conducta verbal o física no deseada y degradante, agresiva, intimidatoria u hostil, incluidos comentarios, acciones, o gestos que afectan la dignidad de una persona o su integridad física o psicológica. El acoso puede asumir muchas formas: toques físicos, violencia, amenaza de violencia, violencia ofensiva, bromas o chistes inapropiados, y la muestra de imágenes ofensivas. Un solo incidente o afirmación o un patrón o una serie de actos, incidentes o declaraciones podrían constituir acoso según 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 amenazantes;
- conducta verbal, gráfica o física inapropiada;
- mensajes o videos 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 o 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 y es indeseado, además de degradante, agresivo, intimidatorio u hostil. Una conducta podría considerarse acoso sexual incluso cuando no está motivada por el deseo sexual. Solo a modo ilustrativo, y sin limitación, algunos ejemplos de conductas ilegales e inaceptables incluyen:

- avances sexuales no deseados;
- ofrecimiento de un beneficio laboral (como un aumento, ascenso o avance en la carrera) a cambio de favores sexuales o una amenaza de perjudicar el empleo (como despido o degradación) si un(a) empleado(a) no acepta mantener relaciones sexuales;
- conducta visual, como mirar lascivamente, hacer gestos sexuales y mostrar o publicar objetos o imágenes, caricaturas o pósters sexualmente sugestivos;
- avances, proposiciones, solicitudes o comentarios sexuales verbales;
- enviar o publicar mensajes, videos o mensajes de índole sexual por medio de mensajes de texto, mensajería instantánea o redes sociales;
- hostigamiento;
- abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexuales degradantes usadas para describir a una persona y cartas, notas o invitaciones sugestivas u obscenas;
- conducta física, como tocar, manosear, atacar o bloquear el movimiento;

- abuso verbal o físico con respecto al género, la identidad de género o la expresión de género de una persona; y
- abuso verbal con respecto a las características de una persona como tono de voz, vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona, incluidos comentarios sobre si un hombre es demasiado femenino o una mujer es demasiado masculina.

Política

Prohibición general

La Compañía prohíbe todas las formas de discriminación y acoso basados en las características mencionadas. Es responsabilidad de todos los empleados denunciar conductas de acoso o discriminación. La Compañía tomará las medidas necesarias para investigar y abordar los incidentes que puedan constituir discriminación o acoso de forma oportuna y de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Los casos fundamentados de discriminación o acoso resultarán en medidas correctivas, incluido el despido, considerando todas las circunstancias y leyes y regulaciones aplicables.

Relaciones consensuales

Esta Política no prohíbe relaciones románticas privadas y consensuales entre sus empleados. No obstante, si una relación romántica privada y consensual crea un posible conflicto de intereses (por ej., las partes están en la misma estructura de subordinación), la relación debe divulgarse de inmediato, de acuerdo con la Política de conflictos de intereses de la Compañía (Global). Además, es posible acosar o discriminar a la pareja en una relación romántica y consensual.

Denuncia de infracciones sospechadas de esta Política

Todas las personas sujetas a esta Política tienen la responsabilidad de informar a la Compañía sobre sus inquietudes acerca de discriminación o acoso sospechados, de forma que se pueda abordar la situación del caso. La Compañía toma muy en serio todos los reclamos 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 alguna acción que podría considerarse acoso, debe informar esta conducta inmediatamente a una de las siguientes opciones.

- Un(a) representante de Recursos Humanos local o asignado.
- Un(a) representante de Recursos Humanos regional o de la división u otro(a) miembro de recursos humanos en su país o región.
- La Vicepresidenta ejecutiva 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 mediante el número telefónico 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 elige 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

Gerentes y supervisores: Todos los gerentes y supervisores son responsables de prevenir el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo como parte de sus deberes y tienen la obligación de denunciar inmediatamente cualquier conducta discriminatoria o acosadora que observen o las quejas que reciban al personal de Recursos Humanos o mediante la línea directa de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging. Los gerentes o supervisores que estén al tanto de discriminación o acoso y no tomen medidas para detener o denunciar la conducta al personal de Recursos Humanos o mediante la línea directa de alerta sobre conducta empresarial de Graphic Packaging podrían estar sujetos a medidas disciplinarias.

Investigaciones y confidencialidad

Todas las denuncias de discriminación o acoso sospechados se investigarán de una forma objetiva y oportuna. Se espera que todos los empleados cooperen con las investigaciones que se realicen de acuerdo con esta Política. La falta de cooperación en una investigación podría resultar en medidas disciplinarias. Además, dada la naturaleza seria de la discriminación y el acoso, hacer una denuncia o una queja de mala fe o con una mala intención resultará en medidas disciplinarias.

La Compañía mantendrá todas las denuncias de discriminación o acoso sospechados confidenciales en la medida en que sea razonablemente práctico, mientras cumple con su obligación de investigar y terminar con cualquier conducta de acoso, discriminación o represalias. Podría ser necesario comentar las quejas con la(s) persona(s) que la(s) conoce y con la(s) persona(s) contra las que se haya hecho la denuncia o queja.

Es necesario recolectar datos personales durante la investigación de discriminación o acoso sospechados como evidencia de la validez o invalidez de los hechos en cuestión. La Compañía se apegará a todas las leyes y regulaciones aplicables a la protección de los datos personales. El procesamiento de los datos personales de los involucrados en una investigación estará a cargo de los departamentos de Recursos Humanos y Asuntos legales de la Compañía solo para fines de investigar la conducta denunciada y se le comunicarán solo a quienes deban conocerlos con relación a la conducta denunciada, así como a cualquier autoridad pública, administrativa o judicial, según corresponda.

Si es necesario, se tomarán medidas correctivas apropiadas a las conclusiones de la investigación. Las posibles medidas correctivas podrían incluir sin limitarse a ellas: capacitación, orientación, advertencias verbales o escritas, suspensión, descenso de categoría, ajustes en la compensación y despido. La Compañía realizará todos los esfuerzos posibles para informar a quienes denuncien infracciones a esta Política sobre el resultado de la investigación cuando sea viable, y manteniendo la confidencialidad y la privacidad referente a las acciones de personal.

Cero represalias

La Compañía se compromete a prohibir las represalias contra quienes personalmente o a través de sus familias informen, se opongan o participen en una investigación de supuesta mala conducta en el lugar de trabajo. A modo de ejemplo, la participación en una investigación incluye sin limitarse a ello:

- Presentación de una queja de acoso;

- Participar en o cooperar con una investigación relacionada con una queja de acoso;
- Testificar como parte (ya sea acusador o acusado) o testigo sobre una supuesta actividad ilegal;
- Hacer o presentar un reclamo interno a la Compañía sobre una supuesta actividad ilegal;
- Dar un aviso informal a la Compañía sobre una supuesta actividad ilegal; y
- Ayudar a otro(a) empleado(a) que esté involucrado en alguna de estas actividades.

La Compañía también se compromete a prohibir las represalias contra los empleados calificados que soliciten una adaptación razonable por cualquier discapacidad física o mental y los empleados que soliciten una adaptación razonable por sus creencias y observancias religiosas.

Cualquier persona que crea que está sufriendo una represalia o que observe que se toman represalias contra otra persona, debe comunicarse inmediatamente con Recursos Humanos o a 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 o por cualquier motivo.