

Política contra la discriminación y de protección contra la persecución

Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a cualquier persona que haya solicitado un empleo en la Empresa y a los empleados, independientemente de si están relacionados con la conducta de un colega o de alguien que no esté directamente relacionado con Softline (por ejemplo, un proveedor, consultor o cliente externo).

El comportamiento prohibido por estas políticas es inaceptable en el puesto de trabajo y en los entornos relacionados con el trabajo fuera del puesto de trabajo, como los viajes de negocios, las reuniones de negocios y los eventos públicos relacionados con el trabajo.

La política de Softline mantiene el ambiente de trabajo, el respeto y la dignidad en la empresa. Todo empleado tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades profesionales y excluya las prácticas discriminatorias ilegales, incluido el acoso. En este sentido, Softline espera que todas las relaciones entre las personas de la Empresa sean empresariales y estén libres de discriminación, prejuicios y acoso.

Softline ha desarrollado esta política para asegurar que todos los empleados puedan trabajar en un ambiente libre de acoso para reportar violaciones de la política, discriminación y acoso. Softline hará todos los esfuerzos razonables para asegurar que todas las personas afectadas por estas políticas sepan que cualquier queja de violación de estas políticas será considerada y procesada en consecuencia.

Cualquier diferencia de personas por sexo, género, religión o edad no debe ni puede utilizarse como base para excluir o asignar a un grupo especial de personas de un determinado género o personas, que puedan conducir a la exclusión de los procesos comerciales o de las actividades o debates públicos relacionados con el trabajo. En otras palabras, para evitar acusaciones de acoso, los empleados no deben participar en la discriminación ni en la desigualdad de oportunidades. La legislación y las políticas de Softline prohíben un trato diferente a las personas por motivos de género u otras características protegidas por la ley con respecto a condiciones, términos, privilegios y beneficios adicionales en el lugar de trabajo. La prohibición del acoso, la discriminación y el acoso tienen por objeto complementar y profundizar estas políticas y no proporcionar una base para las excepciones.

Igualdad de oportunidades en el empleo

La política de Softline es proporcionar igualdad de oportunidades de empleo sin discriminación ni acoso por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, estado civil, ciudadanía, información genética u otras características protegidas por la ley. Softline prohíbe cualquier tipo de discriminación o acoso. Sin embargo, al no permitir la discriminación por edad, Softline no utiliza el trabajo infantil.

Acoso sexual

El acoso sexual constituye discriminación y es ilegal en virtud de la ley. A los efectos de esta política, el "acoso sexual" se define de la misma manera que las Directrices de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo incluyen la solicitud no deseada, una solicitud de intimidad sexual y otros actos verbales o físicos de naturaleza sexual cuando, por ejemplo:

- el consentimiento a dicha conducta se hace explícito o implícito como condición de empleo;

- la aceptación o el rechazo de dicha conducta se convierte en la base de las decisiones de empleo relativas a esa persona;
- tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir indebidamente con el desempeño del trabajo de la persona o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Hay dos tipos de acoso sexual:

- Qui pro quo ("una cosa por otra");
- Ambiente hostil en el trabajo.

El acoso sexual puede implicar una serie de actos discretos y muy visibles, y puede involucrar a personas del mismo o diferente sexo. Dependiendo de las circunstancias, tal comportamiento puede incluir el acoso no deseado o solicitudes de intimidad sexual; las bromas sobre sexo e insinuaciones sexuales, los ataques ofensivos de naturaleza sexual, los comentarios sobre el cuerpo del individuo, su sexualidad o defectos sexuales; las sonrisas maliciosas, los silbidos o tocamientos; los comentarios o gestos ofensivos u obscenos; la colocación en el lugar de trabajo o distribución de objetos ambiguos o imágenes que insinúen sexo, y otros actos físicos, verbales o visuales de naturaleza sexual.

Acoso

También están estrictamente prohibidos los enjuiciamientos basados en otras cualidades protegidas por la ley. Bajo esta política, el acoso se define como actos verbales, escritos o físicos que ofenden a una persona, muestran hostilidad o aversión a una persona debido a su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, edad, discapacidad, estado civil, nacionalidad, información genética o cualquier otra característica protegida por la ley, y tales actos contra sus familiares, amigos o conocidos que:

- tienen como objetivo o efecto la creación de un ambiente intimidatorio, hostil o abusivo en el lugar de trabajo;
- tienen como objetivo o efecto una interferencia irrazonable en la ejecución del trabajo de una persona;
- de otra manera tienen un impacto negativo en la capacidad de una persona para trabajar.

El acoso incluye el uso de epítetos ofensivos, las insinuaciones o estereotipos negativos; las amenazas, la intimidación u hostilidad, los chistes humillantes; el material escrito o gráfico que denigre o demuestre hostilidad o aversión a una persona o grupo que se encuentre en cualquier lugar de las instalaciones del empleador en un lugar público, que se distribuya en el trabajo, durante o fuera de las horas de trabajo, y que utilice los equipos de la empresa, con el uso del correo electrónico, el teléfono (incluidos los mensajes de voz), los mensajes de texto (SMS), los medios de comunicación social u otros medios sociales.

Denunciar el acoso, la discriminación y la protección contra las represalias por denunciar violaciones.

Softline tiene una actitud positiva hacia los informes de todos los casos de discriminación o acoso observados. La política de Softline prevé una investigación rápida y exhaustiva de dichas quejas. Softline prohíbe el enjuiciamiento de cualquier persona que informe o participe en la investigación de discriminación y acoso.

Cualquier empleado que tenga preguntas o inquietudes sobre esta política debe hablar con el director de Recursos Humanos o con un miembro del Comité de Políticas de Recursos Humanos.

Softline adopta un enfoque positivo para reportar cualquier caso observado de discriminación, acoso o intimidación, independientemente de quién sea el ofensor y cuál sea su posición. Las personas que creen que han sido víctimas de tal conducta deben discutir sus preocupaciones con su supervisor, con cualquier miembro del Comité de Política de Recursos Humanos, con un representante del Departamento de Recursos Humanos o con el defensor del Pueblo. El procedimiento de queja se describe a continuación.

Además, Softline recomienda que las personas que sientan que han sido sometidas a dicho tratamiento informen inmediatamente al ofensor que su conducta es ofensiva y les pidan que dejen de comportarse de esta manera. Softline, sin embargo, reconoce que la persona puede preferir resolver el problema a través del procedimiento de queja.

Las represalias contra una persona por denunciar acoso, hostigamiento o discriminación o por participar en una investigación de una queja de acoso, hostigamiento o discriminación se considerarán una violación grave de esta política. Al igual que con el acoso, el persecución y la discriminación en sí, las represalias por denunciar pueden ser la base de una acción disciplinaria. Las acciones correctivas deben ser reportadas con prontitud, serán investigadas rápidamente y se tomarán las medidas apropiadas.

Procedimiento de denuncia

Las personas que creen que son víctimas de un comportamiento prohibido por esta política, o que han sido testigos de dicho comportamiento, deben discutir sus preocupaciones con su supervisor inmediato, con un representante del Departamento de Recursos Humanos, con cualquier miembro del Comité de Política de Personal o con el defensor del Pueblo.

Softline celebra la pronta presentación de quejas y preocupaciones, ya que esto facilita una acción rápida y constructiva antes de que las relaciones sean irreversiblemente dañadas. Por lo tanto, si bien no se establece un plazo fijo de aviso, la pronta notificación de incidentes y la intervención influyen en la forma más eficaz de tratar los incidentes reales o sospechosos, relacionados con la persecución.

Cualquier acusación de acoso, discriminación o acoso será investigada inmediatamente. La investigación podrá incluir entrevistas individuales con las partes implicadas y, en su caso, con personas que hayan presenciado la conducta que ha sido objeto de los cargos o que dispongan de otra información pertinente.

Durante la investigación, se mantendrá la confidencialidad en la medida en que sea aceptable para los fines de la investigación y las acciones correctivas correspondientes.

Responsabilidad

Se tomarán las medidas apropiadas en respuesta a la mala conducta, incluyendo el acoso, la discriminación o la intimidación. Estas medidas pueden incluir, pero no se limitan a, capacitación, conversaciones con un consejero o medidas disciplinarias, tales como advertencia, reprimenda, rechazo de ascenso o aumento de salario, traslado a otro puesto, suspensión temporal del trabajo sin pago de salario, o terminación de un contrato de empleo, dependiendo de la medida que Softline considere apropiada en las circunstancias.

Si la parte a la que se presenta la queja no está de acuerdo con la decisión, esta parte puede apelar a la alta gerencia.

Las quejas falsas y maliciosas de persecución, discriminación y acoso (a diferencia de las quejas hechas de buena fe, incluso si son inherentemente erróneas) pueden ser motivo para una acción disciplinaria apropiada.

CEO global de Softline

S.V. Chernovolenko