

Política Global sobre Derechos Humanos y Laborales

Resumen de Política y Alcance

En Steelcase, buscamos liberar la promesa humana de todas las personas, respetando la dignidad humana y los derechos del trabajo. Nuestra cultura es guiada y nuestras decisiones son tomadas por la combinación de nuestra visión de la empresa y nuestros valores centrales permanentes.

- Actuar con integridad
- Decir la verdad
- Mantener los compromisos
- Tratar a la gente con dignidad y respeto
- Promover relaciones positivas
- Proteger el medio ambiente
- Sobresalir

Nuestro enfoque a respetar la dignidad humana y avanzar en derechos del trabajo y humanos en todo el mundo incorpora leyes internacionales, principios, convenciones y normas, así como los principios internos de Steelcase y las políticas, incluido lo siguiente:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo
- La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- El Compacto Global de Naciones Unidas, del cual somos signatarios
- Los lineamientos del Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo y la Corporación Financiera Internacional sobre Alojamiento de los Trabajadores: Procesos y Normas
- Buenos principios de administración
- Reglas de derecho
- Nuestra visión de la empresa
- Nuestros valores centrales
- Nuestra Política Global de Prevención de Abusos
- Nuestros Estándares comerciales Globales
- Nuestro Código de Conducta del Proveedor y
- La presente Política Global sobre Derechos Humanos y Laborales

La presente Política Global sobre Derechos Humanos y Laborales describe el compromiso de Steelcase de respetar y promover los derechos del trabajo y derechos humanos de acuerdo con las leyes, principios y convenciones, normas, principios internos y las políticas enumeradas anteriormente y es aplicable a todos los empleados, en todo el mundo. También es aplicable, en la medida posible, a nuestros socios comerciales, proveedores, distribuidores y vendedores.

Nuestro Compromiso con la Solución

La solución es parte integral de nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos y del trabajo y estamos comprometidos con ofrecer mecanismos de reparación y acceso a las soluciones en situaciones en las que podemos haber causado o contribuido a causar, de manera inadvertida, impactos adversos a los derechos humanos o del trabajo o que se perciba que así haya sido. Además, esperamos que los empleados de Steelcase informen sobre violaciones posibles o reales a esta Política o impactos adversos a los derechos humanos o del trabajo o que den lugar a cuestiones éticas sin dilación a través de cualquiera de las oportunidades de participación de la Empresa, entre las que se incluyen –

- La Línea de Integridad de Steelcase en integrity.steelcase.com
- Nuestra Política de Puertas Abiertas
- Mesa redonda de empleados
- Reuniones individuales

- Acceso a liderazgo
- Acceso a profesionales de recursos humanos, de auditoría legal e interna
- Sesiones de *coaching* de impacto, y
- Entrevistas de empleados

Independientemente del mecanismo de solución empleado, la política de Steelcase protege a los empleados de ser amenazados o castigados de cualquier manera por informar violaciones potenciales a nuestras políticas o impactos adversos a los derechos humanos y del trabajo. Por otro lado, la Línea de Integridad de Steelcase es confidencial, se encuentra disponible para los individuos y organizaciones tanto fuera como dentro de la empresa y en varios idiomas. También es posible el anonimato, según se desee.

Conflictos Culturales o Legales/ Regulatorios

Dado que las normas culturales en el mundo son diferentes, puede haber cierta reticencia cultural de parte de algunos empleados para encontrar su voz, expresar preocupaciones y ejercer su derecho a participar a través de alguno de los mecanismos ofrecidos anteriormente. En línea con esto, ofrecemos capacitación relevante y comunicación para promover a los empleados que expresen sus preocupaciones y ejerzan su derecho a participar sin miedo a represalias, intimidación, acoso o venganza y de manera confidencial.

Es posible que haya situaciones en las que los requisitos legales/regulatorios nacionales o locales establezcan estándares de conducta diferentes a los establecidos en estas políticas. También es posible que los requisitos legales locales futuros se contradigan con estas políticas, prácticas y oportunidades de participación. En dichos casos, esperamos que todos los empleados, así como los socios comerciales, proveedores, distribuidores y vendedores, según corresponda, busquen aplicar los estándares contenidos en nuestras políticas sin incumplir leyes nacionales o locales. Al mismo tiempo, mientras respetamos la ley nacional o local, vemos estas leyes como un piso y buscamos alinear nuestras prácticas comerciales y operaciones con los estándares internacionales donde los estándares de derechos humanos internacionales excedan la ley local o nacional.

Los miembros del equipo ejecutivo y de nuestra junta directiva (a través del comité directivo que tienen control sobre la iniciativa de ESG (ambiental, social y de gobierno) de la Empresa) han participado en el desarrollo de esta política y son responsables de su implementación, lo que incluye aquellas instancias en que los estándares de la política puedan haber sido incumplidos. Las violaciones pueden sancionarse con una acción disciplinaria o la interrupción de una relación comercial. Varios integrantes de Steelcase, que incluyen la gerencia, líderes, y personal de recursos humanos, sustentabilidad ambiental, salud y seguridad, y adquisición son responsables de mantener nuestros programas de derechos humanos y del trabajo. Esta política se publica y forma parte integral de nuestra experiencia de integración.

Derechos Humanos

En Steelcase, las personas son el corazón de todo lo que hacemos. Nuestra visión de la Empresa de liberar la promesa humana para todos, además de nuestro compromiso de ejemplificar nuestros valores esenciales en nuestras interacciones diarias con todos, refuerza nuestra responsabilidad de conducir el negocio de manera que refleje los derechos y la dignidad de todas las personas de acuerdo con las leyes internacionales, principios, convenciones, normas y lineamientos internos y las políticas mencionadas anteriormente. Todos los seres humanos, independientemente de la raza, color, etnia, nacionalidad u origen social, ancestros, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, idioma, edad, discapacidad, enfermedades, estado de salud, apariencia física, embarazo, estado civil o familiar, extranjería o ciudadanía, religión/ credo, afiliación política, información genética o estado de veterano de guerra o militar, lugar de residencia, situación económica o social, estado de víctima o cualquier otra característica, tienen derecho al respeto y protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos a la vida y la libertad, libertad de esclavitud y tortura, libertad de abuso, libertad de opinión y expresión, el derecho a ganarse la vida, el derecho a la educación, el derecho al acceso a agua limpia y muchos otros.

Entre nuestras responsabilidades de conducir nuestro negocio de manera que respete los derechos y la dignidad de todas las personas, también es una responsabilidad llevar a cabo la debida diligencia para identificar los impactos de los derechos humanos en nuestras operaciones, consultando con aquellos que puedan estar afectados y tomando los recaudos para mitigar y remediar el impacto adverso. Los líderes y la gerencia dirigen a través de la empatía, escuchando primero y recomendando a los empleados a hablar sin miedo.

Diversidad, Equidad e Inclusión

En Steelcase, la diversidad es mucho más que el género, la raza u otra clase protegida, estado o característica; es el deseo intencional de un grupo de personas con diferentes características, experiencias y opiniones que sean tanto inherentes como adquiridas. Es el deseo intencional de diversidad de pensamiento. Es una extensión de nuestros valores fundamentales, incluido el trato a las personas con dignidad y respeto en sus trabajos. Abrazamos la diversidad, aseguramos el acceso equitativo a las oportunidades y promovemos una cultura de inclusión en la que nuestros empleados puedan ser auténticos y prosperar en su camino por la Empresa. Extendemos este compromiso a nuestros socios comerciales, proveedores, distribuidores y vecinos de la comunidad.

Trato Justo y No Discriminación

Steelcase se compromete a proteger los derechos de todos los empleados, incluidas las mujeres y los grupos poco representados, proporcionando igualdad de oportunidades de empleo, garantizando que las prácticas laborales de nuestra empresa estén libres de discriminación y dando a los empleados un ambiente de trabajo que sea libre de intimidación, amenazas, hostilidad, trato violento, violencia y acoso. Steelcase no discrimina según raza, color, etnia, nacionalidad u origen social, sexo, identidad de género o expresión, orientación sexual, idioma, edad, discapacidad, condición médica, estado de salud, apariencia física, embarazo, estado civil o familiar, extranjería o estado de ciudadanía, religión/credo, afiliación política, información genética, estado de veterano de guerra o militar, lugar de residencia, situación económica o social, estado de víctima u otra característica.

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Algo central en la cultura de Steelcase es un ambiente basado en la comunicación bidireccional entre los empleados, líderes y la gerencia, en la que los empleados tengan su voz y los líderes y la gerencia escuchen y practiquen la empatía. Los empleados de Steelcase se comunican abiertamente con los líderes y la gerencia respecto de las condiciones de trabajo, políticas, prácticas, estrategia de la empresa y otras cuestiones sin miedo a represalias, intimidación, acoso o venganza. Esta cultura se refuerza con las prácticas de políticas internacionales y los procesos, que incluyen la Línea de Integridad de Steelcase, las mesas redondas de empleados, la Política de Puertas Abiertas, reuniones individuales, acceso a liderazgo sin restricciones, recursos humanos, profesionales del derecho y auditoría interna, sesiones de coaching de impacto, entrevistas a los empleados, capacitación y oportunidades de aprendizaje así como diseño de espacios inclusivos e intencionales que faciliten la accesibilidad de la gerencia, colaboración, privacidad y oportunidad de descanso.

Un ejemplo del compromiso de empleados son los Grupos de Afinidad inclusivos, abiertos, organizados por los empleados y generados por varios ellos mismos, en los que se reúnen para compartir sus pensamientos e ideas y en algunas oportunidades generar diálogo mientras se educa a otras personas en la empresa, entre quienes se incluye a los líderes y la gerencia. Los Grupos de Afinidad son abiertos e incluyen a todos los que desean participar. La participación es voluntaria.

Otro ejemplo de la participación de los empleados, asociación libre y convenios colectivos es la existencia de varias ubicaciones sindicalizadas y grupos de empleados representados por consejos de trabajo en varias regiones de la Empresa en el mundo. Donde dicha asociación libre o convenio colectivo se encuentre prohibido por ley, la cultura de comunicación bidireccional de Steelcase antes descrita ofrece a los empleados oportunidades de encontrar su voz, expresar sus ideas o preocupaciones a los líderes y la gerencia, quienes escucharán con empatía.

Nuestras Comunidades

Steelcase está determinado a garantizar que nuestras operaciones y las de nuestros socios comerciales respeten los derechos humanos de las personas en las comunidades afectadas por dichos productos, servicios y operaciones. Involucramos a los interesados locales en nuestras comunidades, quienes están comprometidos a continuar los derechos del trabajo y humanos, aunando nuestro apoyo financiero con el voluntariado de los empleados a través de proyectos de innovación social. A través de estas participaciones, buscamos ampliar el impacto que los interesados locales tienen en la reducción de desigualdades, promoviendo la calidad de la educación y creando ciudades y comunidades sustentables.

Además, aseguramos que los derechos humanos de nuestros vecinos de la comunidad, incluido su sustento, salud y bienestar, acceso a agua limpia y biodiversidad sostenida, no tengan un impacto negativo de nuestros productos, servicios y operaciones o aquellos de nuestros socios comerciales. Buscamos identificar los impactos negativos y tomar medidas para evitar, minimizar y/o mitigar dichos impactos.

Empleo/Prácticas Laborales

Steelcase busca asegurar que sus trabajadores y los de sus socios comerciales estén empleados en condiciones que sean voluntarias, seguras, justamente compensadas y que protejan la dignidad humana sin discriminación basada en raza, color, etnia, nacionalidad u origen social, ancestros, sexo, identidad de género o expresión, orientación sexual, idioma, edad, discapacidad, enfermedades, estado de salud, apariencia física, embarazo, estado civil o familiar, extranjería, estado de ciudadanía, religión/ credo, afiliación política, información genética, estado de veterano de guerra o militar, lugar de residencia, situación económica o social, estado de víctima u otras características.

Trabajo Involuntario

Steelcase no participa en la trata de personas ni utiliza mano de obra esclava en ninguna parte de su organización o cadena de suministro. Todo el trabajo es voluntario y los trabajadores son libres de dejar el trabajo o rescindir su empleo, según lo deseen. Prohibimos que los trabajadores sean forzados a pagar por sus trabajos o endeudarse con terceros como resultado del proceso de asegurar el empleo. Si ocurriera alguna de estas violaciones a los derechos de los trabajadores, Steelcase intentará mitigar el impacto negativo en los trabajadores.

Trabajo de Menores de Edad

Steelcase no utiliza trabajo infantil en ninguna parte de su organización o cadena de suministro. Apoyamos el uso de programas de aprendizaje legítimos que cumplan con leyes locales, regulaciones y normas.

Horas de Trabajo

Las horas de trabajo para los empleados individuales de Steelcase no excederán el máximo establecido por las leyes locales. Además, una semana laboral no será de más de 60 horas por semana, incluidas las horas extraordinarias, excepto en situaciones de emergencia o inusuales si la ley local lo permite. Los empleados tienen regularmente permitido al menos un día libre cada siete.

Salarios, Beneficios y Distribución de Ganancias

Steelcase les paga a todos los empleados salarios competitivos y beneficios. Ofrecemos el salario mínimo y vital requerido por las leyes aplicables y las regulaciones y todos los beneficios legalmente aplicables. Además de su compensación por las horas regulares de trabajo, los empleados son compensados por las horas extra a una tarifa no menor a la requerida por las leyes y regulaciones aplicables. Steelcase no deduce montos de los salarios como medida disciplinaria. La base documentada sobre la que se paga a los trabajadores se proporciona de manera oportuna mediante comprobantes de pago o una notificación similar. Steelcase es una empresa que distribuye sus ganancias. Compartimos las ganancias con nuestros empleados de manera anual a través de nuestro plan de bonos basado en la amplia nómina de empleados en el que participan la mayoría de ellos.

Asistencia para Reubicación

Steelcase reconoce que la reubicación puede ser una experiencia inquietante para los empleados y sus familias, y para ayudar a los empleados en todo el proceso nos hemos asociado con los proveedores de servicios de primera categoría. Esta red de apoyo se proporciona para ayudar a reducir las perturbaciones normales de la mudanza y permitir que los empleados se instalen en su nuevo hogar y rol lo más rápido posible.

Gestión de Carrera, Capacitación y Aprendizaje

Steelcase cree en el aprendizaje durante toda la vida y promueve una mentalidad de aprendizaje, enseñanza y cultura entre los empleados. Promovemos la autoconciencia, la práctica deliberada de nuevas habilidades, fijación de objetivos, participación en ruedas de devoluciones, autorreflexión y experimentación. Para establecer nuevas conductas y creencias, empoderamos a los líderes como catalizadores de aprendizaje deliberado, para crear espacios confiables donde los empleados aprendan a través del diálogo, solución de problemas y fijación de objetivos.

A través de la carrera profesional de los empleados, juntamos las experiencias que promuevan el aprendizaje en el flujo de trabajo. Los empleados aprenden la información relevante según los roles a través de herramientas y

marcos, aplicando inmediatamente sus lecciones a situaciones comerciales relevantes. Reciben devolución a tiempo y refinan su comprensión por medio de la autorreflexión. A través de una combinación de capacidades humanas y técnicas, conocimiento y experiencias, los empleados se preparan para lograr objetivos comerciales inmediatos, intermedios y a largo plazo.

Para continuar nuestra creencia de que “todos aprenden; todos enseñan”, somos una comunidad de alumnos y maestros. Mientras que las comunidades temáticas de práctica existen para que accedan quienes quieran aprender, aquellos que aprenden también son alentados a desglosar el contenido y compartir sus experiencias, con lo cual se mejora nuestro conocimiento establecido para aprender y crecer.

Salud y Seguridad en el Trabajo

La seguridad de nuestros empleados es primordial. La seguridad de nuestros socios comerciales, subcontratistas, distribuidores, vendedores, clientes y visitantes a nuestras instalaciones (“Visitantes”) es vital. Steelcase se adhiere a todas las leyes locales y nacionales y regulaciones respecto a la creación y mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y un ambiente de trabajo saludable. Aplicamos los principales estándares ISO para cada lugar de trabajo, según sea aplicable. Integramos las prácticas de gestión de salud y seguridad en todos los aspectos de nuestras operaciones, eliminando o minimizando los peligros químicos, biológicos y físicos del lugar de trabajo y ofreciendo a los empleados y visitantes, según sea aplicable, el equipo de protección personal adecuado. Donde no se puedan eliminar esos peligros, Steelcase utiliza medidas apropiadas para mitigar los riesgos.

Los empleados no serán disciplinados y los visitantes no enfrentarán repercusiones para presentar cuestiones de seguridad. Los empleados pueden rechazar condiciones de trabajo no seguras sin miedo a la represalia, intimidación, acoso o venganza y los Visitantes pueden rechazar las condiciones inseguras de visitas sin miedo a las consecuencias negativas.

Trabajo Demandante Físicamente

Steelcase identifica, evalúa y utiliza las mejores prácticas para minimizar la exposición de los empleados a peligros físicos, que incluyen el manejo de material manual, levantamiento de cosas pesadas o a repetición, estar mucho tiempo de pie y tareas de ensamblado forzoso o altamente repetitivo.

Procedimientos y Sistemas de Seguridad Ocupacional

Steelcase tiene procedimientos y sistemas para gestionar, seguir e informar accidentes y enfermedades laborales. Alentamos a los empleados y los Visitantes, según sea aplicable, a que informen las lesiones o enfermedades laborales. Steelcase clasifica y registra todos los casos de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, investiga aquellos casos e implementa acciones correctivas para eliminar sus causas. Steelcase ofrece tratamiento médico o asegura el acceso de los empleados a la cobertura de salud adicional y/o pública y facilita el regreso de todos los empleados al trabajo.

Comunicación de Salud y Seguridad

Steelcase ofrece a los empleados y Visitantes información adecuada de seguridad y salud en el lugar de trabajo, precauciones y capacitación en ambos idiomas requeridos por las leyes y regulaciones aplicables, así como en los idiomas locales comprendidos por los empleados aunque no sean exigidos por la ley local. Steelcase pone a disposición de los empleados Planillas de Datos de Seguridad para sustancias tóxicas o peligrosas que se utilicen en nuestras instalaciones y educa de manera apropiada a los empleados que puedan exponerse a dichas sustancias en el lugar de trabajo.

Preparación para Emergencias

Steelcase identifica y evalúa las situaciones y eventos potenciales de emergencia y ha implementado planes y procedimientos de respuesta, que incluyen información de la emergencia, notificación al empleado y procedimientos de evacuación, capacitación y ejercitaciones de los empleados, detección apropiada de incendios y equipo de supresión, salidas adecuadas y medios de evacuación en todas las instalaciones y planes de recuperación de emergencia.

Higiene, Alimentación y Alojamiento

Steelcase ofrece acceso a baños limpios, agua potable y, donde sea aplicable, preparación de comidas sanitarias y comedor. En los lugares donde Steelcase ofrece dormitorios para los empleados, estos son limpios y seguros y ofrecen salidas de emergencia apropiadas, agua caliente para bañarse o ducharse, calefacción y ventilación apropiada, espacio personal razonable y privilegios de entrada y salida.

Documentos Relacionados

- Política Global de Prevención de Acoso de Steelcase:
https://spark.steelcase.com/departments/human_resources/human_resources_folders/global_harassment_prevention/spanish/politica_de_prevention_del_acosopdf~3
- Estándares Comerciales Globales de Steelcase:
https://spark.steelcase.com/public_spaces/compliance/global_compliance_wiki/global_business_standards
- Código de Conducta de Proveedor de Steelcase:
https://spark.steelcase.com/operations_departments/Procurement/procurement_folders/supplier_code_of_conduct/steelcase_supplier_code_of_conduct~2
- Política de Puertas Abiertas de Steelcase
https://spark.steelcase.com/location_hr_spaces/human_resources_us/human_resources_us_folders/open_door_policy_uspdf