

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

PRIMEIRA PUBLICAÇÃO EM: 1/06/2017
PUBLICAÇÃO ATUAL: 0/00/0000
VERSÃO: 2
TIPO DE DOCUMENTO: POLÍTICA
ESCOPO: GLOBAL

STECK

NOME DA POLÍTICA:

Política Global de Direitos Humanos

PROPÓSITO:

Fornecer orientação de como a empresa lida com os direitos humanos.

OBJETIVOS:

O objetivo dessa política é estabelecer o posicionamento da Steck sobre Direitos Humanos e definir as regras que são aplicadas em nossas operações diárias. Essa política estabelece os padrões mínimos relacionados a Direitos Humanos. A Steck cumprirá os padrões mais conservadores se assim exigir a legislação de cada país. Conforme consta dos nossos Princípios de Responsabilidade, a Steck respeita a legislação local nos países onde atua.

Além da lei, essa política é orientada, principalmente, pelos Princípios Internacionais dos Direitos Humanos inseridos na Declaração Universal do Direitos Humanos, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos de Trabalho, a Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, o Pacto Global das Nações Unidas, Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.

PÚBLICOS:

Esta política se aplica à Steck, sem exceções, incluindo-se suas subsidiárias, direta ou indiretamente controladas pela Steck. A seguir, o termo “Steck” ou “A Empresa” são utilizadas para representar todas essas empresas.

A Empresa está comprometida em incentivar seus stakeholders¹ a observarem e respeitarem os princípios constantes dessas Políticas e a adotar medidas semelhantes em suas operações. A Steck tem o compromisso de incluir o teor dessa política como referência na seleção de seus principais parceiros de negócios.

A Steck se compromete a não fazer negócios com parceiros que se recusam a implementar padrões elevados de conduta em relação ao trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo, bem como condições inadequadas de trabalho, saúde e segurança.

¹ Stakeholders são os públicos estratégicos e descreve uma pessoa ou grupo que tem interesse em uma empresa, negócio ou indústria, podendo ou não ter feito um investimento neles. Também conhecidos como partes interessadas

CONTEÚDO:

NOSSA VISÃO

1. PADRÕES GLOBAIS DE TRABALHO
2. COMUNIDADES LOCAIS E POVOS INDÍGENAS
3. GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

STATUS DE CONFIDENCIALIDADE:

Público

AUTORIZAÇÃO DE ADAPTAÇÃO LOCAL:

Apenas tradução

REVISADO POR:

Global Schneider Eletrics e Steck Indústria Elétrica.

NOSSA VISÃO

“Na Steck, trabalhamos de forma responsável e consciente do nosso papel na sociedade, sempre levando em conta as pessoas, as comunidades e o meio ambiente.”



Klecios Souza
President CEO

Como uma companhia líder e influente, operando em quase todos os países no mundo, Steck se compromete a trabalhar de maneira responsável em todos os lugares em que atua. Sustentabilidade é o coração da nossa estratégia de negócios e estamos convencidos que o acesso à energia é um direito humano básico.

Em 2011 as Nações Unidas emitiu os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos que definiu precisamente os caminhos e responsabilidades dos Estados e das empresas. Como uma empresa líder, a Steck procura seguir e promover esses princípios.

Com esta Política Global de Direitos Humanos, a Steck confirma seu compromisso de lutar pelo respeito de todos os Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente, em toda a sua cadeia de valor.

O Vice-Presidente Executivo Global de Recursos Humanos é responsável pela operacionalização e implantação dessa política por toda Steck com o suporte ativo do departamento de Desenvolvimento Sustentável, da Cadeia Global de Suprimentos, dos territórios e das áreas responsáveis por compliance.

1. PADRÕES GLOBAIS DE TRABALHO

1.1. EMPREGO LEGALMENTE ACEITO

1.1.1. TRABALHO INFANTIL

Steck está comprometida em respeitar os Direitos das Crianças, incluindo o direito a livre educação e, por esta razão, compromete-se em contribuir para a eliminação de trabalho infantil. Na prática, a Steck não se envolverá ou apoiará a contratação de crianças menores de 18 anos. Algumas exceções são aceitas para jovens entre 15 e 18 anos, quando a experiência profissional for parte do processo educação e desenvolvimento (ex. trainees, aprendizes).

A Steck, em boa-fé e desde que seja do seu conhecimento, não fará negócios com parceiros que se valham de trabalho infantil em suas operações. Steck está comprometida em, proativamente, se engajar em ações para eliminação do trabalho infantil por meio de iniciativas locais que promovam a educação.

1.1.2. TRABALHO FORÇADO

Com base na definição da Organização Internacional do Trabalho, o termo trabalho forçado ou involuntário significa todo o trabalho ou prestação de serviço para os quais a pessoa não tenha se oferecido voluntariamente ou por vontade própria.

A Steck não apoiará e nem utilizará o uso de trabalho forçado de qualquer tipo, diretamente ou indiretamente. A Steck, em boa-fé e desde que seja do seu conhecimento, se absterá de trabalhar com parceiros de negócios que usam trabalho forçado ou obrigatório em suas operações.

1.2. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Steck considera liberdade de associação a base do diálogo entre a empresa e os seus colaboradores.

Para atingir esse propósito, a Steck respeita o direito individual dos seus colaboradores para participarem livremente ou saírem de organizações trabalhistas (sindicatos) que afirmem ou defendam seus interesses. Conseqüentemente, a Steck garante que qualquer colaborador que deseje fazê-lo seja protegido contra qualquer medida interna que limite sua liberdade de associação, como discriminação de qualquer tipo, perda salarial ou demissão.

A Steck também reconhece a importância do diálogo com representantes dos colaboradores nomeados livremente, seus órgãos de representação (como Associações de Funcionários, Grupos ou Fóruns de Colaboradores) ou organizações (como os sindicatos), e apoia a negociação coletiva.

1.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO

1.3.1. SAÚDE E SEGURANÇA

Como estabelecido na Política Global de Saúde & Segurança, a Steck assegura alto padrão de saúde e segurança para todos os colaboradores em todas as atividades de trabalho da companhia. Isso inclui equipamento de proteção individual (EPI) e implementação de sistemas de gestão de saúde e segurança que sustentem a melhoria contínua. A Empresa também integrará segurança entre os processos, educação contínua e uma forte cultura de segurança.

A Steck assegura que os seus colaboradores tenham acesso a cobertura médica, comprometendo-se em fornecer segurança financeira aos dependentes do colaborado em caso de morte, na forma de uma cobertura mínima de seguro de vida.

1.3.2. TEMPO DE TRABALHO E SAÍDA

Steck presta atenção ao bem-estar dos colaboradores, isso inclui o direito de dedicarem tempo aos aspectos social, mental e físico de suas vidas.

A Steck afirma que a semana de trabalho não deve exceder mais que 60 horas, incluindo horas extras, exceto em situações de emergência e situações incomuns. Será permitido aos trabalhadores terem ao menos um dia de folga a cada semana de trabalho.

1.3.3. SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Em qualquer lugar que esteja operando, a Steck garante os salários mínimos definidos pelas leis locais.

Onde não há referida regulamentação ou onde o salário mínimo seja insuficiente para as necessidades básicas, a Steck envidará seus melhores esforços para compensar seus colaboradores para que estas necessidades básicas sejam alcançadas.

Nós definimos os salários mínimos como um salário suficiente que garanta as necessidades básicas para um padrão de vida aceitável.

1.3.4. ASSÉDIO

Para proteger a dignidade pessoal e integridade moral dos seus colaboradores, a Steck envidará seus melhores esforços para evitar e prevenir qualquer tipo de assédio. Se tais casos ocorrerem, a Steck se vale de procedimentos já implementados para lidar com estas situações e prevenir repetições.

1.3.5. SEGURANÇA

A Steck se esforça em providenciar aos seus colaboradores condições seguras de trabalho nos locais onde desempenham suas atividades. Isso inclui prevenção contra violência física e verbal originadas de ameaças internas ou externas.

A Steck considera o ambiente externo de segurança e se compromete em tomar precauções para reduzir o risco para os seus funcionários.

Onde Seguranças estão disponíveis, a Steck assegura os direitos dos colaboradores e outras pessoas afetadas por suas operações. Respeito a privacidade e dignidade serão mantidos em qualquer situação.

1.3.6. PRIVACIDADE DE DADOS

Como estabelecido na Política Global de Privacidade de Dados, a Steck está comprometida em proteger as informações de todos os indivíduos e utilizar os dados como um ativo da empresa e reduzir os riscos de violação, perdas, e uso indevido de dados.

Assim sendo, a Steck adotou uma eficiente estrutura para regular o uso de informações pessoais e demonstrar sua responsabilidade em atender as crescentes preocupações sobre privacidade e proteção de dados, incluindo com parceiros de negócios.

1.4. OPORTUNIDADES IGUAIS

1.4.1. NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Steck está comprometida em apoiar na prevenção a discriminação no trabalho, processo seletivo, anúncio de emprego, compensação, demissão, atualização, promoção, e outras condições de emprego contra qualquer colaborador ou candidato a vaga de emprego com base em – incluindo mas não limitando a: raça, cor, etnia, nacionalidade, gênero, identidade de gênero e expressão, orientação sexual, idade, religião, crença, condição de saúde, incapacidade, gravidez, estado civil, associação sindical, afiliação política ou em razão de sua condição de veterano de guerra.

A Steck também está comprometida em assegurar a não discriminação baseada nos mesmos critérios em seu relacionamento com os demais stakeholders.

1.4.2. DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Como estabelecido na Política de Diversidade & Inclusão, diversidade e inclusão são um ativo estratégico para a Steck e estão fundamentados no respeito e dignidade.

Diversidade e inclusão são fundamentos de justiça e igualdade e esses princípios são aplicados em toda companhia e estão incluídos em todas as facetas da diversidade. Programas específicos estão sendo implementados para promover diversidade e inclusão em termos de gênero, identidade de gênero e expressão, incapacidade, etnia ou nacionalidade e senioridade.

A Steck reflete a diversidade da comunidade em que opera, encorajando a colaboração entre os colegas, com isso acreditamos que as diferenças os fazem crescer como empresa e como indivíduos.

1.4.3. EMPREGABILIDADE E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Steck está comprometida com os colaboradores para assegurar o desenvolvimento de suas competências e de empregabilidade.

A Steck providencia meios de desenvolvimento regular (educação, experiência, exposição) em tópicos que considera relevantes para o negócio, e para a função do empregado e de seu comportamento esperado como profissional. Steck promove pelo menos um dia de treinamento para todo colaborador, anualmente, para manter suas habilidades relevantes no mercado.

2. COMUNIDADES LOCAIS E POVOS INDÍGENAS

A Steck é comprometida com o respeito das culturas, costumes e valores das pessoas nas comunidades nas quais opera.

A Steck, por meio de suas operações, contribui socialmente e economicamente para o desenvolvimento dos países onde opera, com atenção particular ao desenvolvimento de oportunidades para as comunidades locais (e.g.: soluções de acesso à energia).

A Steck também respeita os direitos das comunidades, identificando, prevenindo e reduzindo o impacto ao meio ambiente e modo de vida local.

A Steck procura estabelecer um diálogo regular e relações duradouras com essas comunidades.

3. GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

3.1. IMPLEMENTAÇÃO

Além da formulação dessa Política, a Steck está comprometida em fornecer uma comunicação periódica com seus colaboradores, treinamentos e suporte para promover essa Política, incluindo um programa interno de capacitação.

Além disso, a Steck está comprometida em conduzir diligências relevantes e áreas de alto risco ou projetos, e para incorporar essa Política, liderado por meio de uma auditoria interna, uma campanha chave de controle interno ocorrer anualmente.

3.2. COMPLIANCE²

A Steck está comprometida em cumprir as leis locais de cada país em que opera.

- Caso a lei local contradiga os Padrões Globais de Trabalho, sendo menos protetivas em relação aos Direitos Humanos, esses Padrões são os mínimos que a Steck se compromete a aplicar ;
- Caso a aplicação dos Padrões Globais de Trabalho da Steck viole a lei local daquele país em particular, a Steck buscará alternativas para agir em consonância com os seus valores de Direitos Humanos definidos nessa Política, sem violar a lei local.

Se um colaborador da Steck acredita que há um conflito entre essa Política e a lei local, ele(a) deverá repassar o caso para o Compliance Officer da sua respectiva região, para que o potencial conflito seja endereçado e seja providenciado o apoio jurídico necessário a gestão local para encontrarem uma solução.

² Palavra em inglês que significa estar de acordo com determinadas regras, normas, padrões e leis

3.3. DENÚNCIA E REMEDIAÇÃO

A Steck considera que a implementação e adesão dessa Política devem ser apoiadas por mecanismos de denúncia e remediação.

Para esse fim:

- Qualquer suspeita ou comprovada violação desta Política, que o colaborador tenha identificado ou conhecimento, deve ser reportada pelos canais de denúncia e comunicação de alertas da Steck;
- Um sistema de alertas para os demais Stakeholders da Steck estará disponível no terceiro trimestre 2017. Isto porque, a violação pode envolver colaboradores da Steck ou empresa parceira. Cada caso deverá ser reportado por email ou telefone e será gerenciado com o mais alto nível de seriedade pelo Comitê de Fraude da Empresa.

O Comitê de Fraude se compromete em proteger a identidade de qualquer tipo de alerta utilizando com boa intenção o mecanismo de reclamação.

- Nas situações em que onde a Steck tenha causado ou contribuído com um impacto negativo, a empresa se compromete em providenciar ou ajudar a providenciar um solução aos prejudicados. O Comitê de Fraude da empresa assegura as pessoas que foram impactadas recebam uma solução eficaz.

Nenhum trabalhador, não importa o nível hierárquico dele(a), tem a autoridade de ordenar, pedir e até mesmo influenciar outro funcionário ou stakeholder a violar essa política.

Além disso, todo funcionário está convidado a promover e destacar essa Política com os outros funcionários e stakeholders.