

Política sobre Tratamiento igualitario e inclusivo a las personas empleadas de GSK

GSK Corporate

POL_87977 (4.0) – Spanish Translation of POL_87145 (4.0)

¿Por qué tenemos esta política?

¿Qué abarca esta política?

De acuerdo con nuestro valor fundamental de respeto por la gente, nos comprometemos a tratar a todas las personas empleadas de manera equitativa, igualitaria e inclusiva.

Nuestra meta es atraer, formar y retener a las mejores personas, tratándoles de manera igualitaria/equitativa e inclusiva. Nos hemos adherido a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo que refleje la diversidad y características de las comunidades donde trabajamos y de las y los clientes a los que servimos, que esté libre de acoso, discriminación y coacciones.

¿Por qué leer este documento?

La presente política se aplica a todas las personas empleadas por GSK y a trabajadoras y trabajadores complementarios GSK de todo el mundo. Por tanto, es importante que usted comprenda la función que desempeña, para asegurar que GSK sea una empresa donde las personas son tratadas con equidad.

El acoso y la discriminación no serán tolerados, y cualquier problema detectado se resolverá sin temor a represalias.

¿Qué necesita saber?

Toda persona empleada por GSK debe fomentar una cultura equitativa e inclusiva, libre de discriminación, y promover el comportamiento respetuoso e inclusivo.

No se permite discriminar a las personas empleadas en ningún aspecto tomando en cuenta las características descritas en esta política. Tenemos el compromiso de apoyar y realizar adaptaciones para que colegas con discapacidad o afecciones crónicas puedan hacer su trabajo.

Como empresa actuaremos rápidamente para solucionar conductas inadecuadas. Nuestra intención es vincularnos con las y los proveedores, contratistas y compañías aliadas terceras que ejemplifiquen el espíritu de esta política.

Sin excepción, las personas empleadas de GSK deben:

- Encarnar los valores de la compañía de respeto a las personas, integridad, transparencia y estar centrados en las y los pacientes, y deberán tratar a todas las personas con cortesía, respeto y dignidad
- Deben respetar esta política y todos los requisitos legales aplicables.

Además, directoras y directores, así como otras personas con responsabilidades de gestión deberán:

- Mostrar un trato igualitario e inclusivo con todas las personas empleadas y asegurar que aplican los valores y actitudes que fomentan un entorno en el que toda persona se sienta respetada e incluida.
- Crear un entorno donde colegas se comprometen a trabajar al máximo de sus capacidades y a mejorar sus aptitudes, y donde haya reconocimiento por sus contribuciones y logros.
- Informar a las personas empleadas de forma regular, franca y abierta, acerca de su rendimiento, para ayudarles a desarrollarse, evolucionar y mejorar.

Igualdad significa ofrecer a todas las personas el mismo trato, independientemente de su real o aparente: raza, origen étnico o geográfico, edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, identidad sexual y/o aspecto, religión o creencias, capacidad/discapacidad física y/o afecciones crónicas (como VIH/SIDA), herencia genética u otras características protegidas por y relevantes en el país.

Ser incluyente significa valorar a cada persona por sus conocimientos, opiniones, experiencias y estilo únicos que aportan al lugar de trabajo.

No toleramos actitudes discriminatorias, acosos o menosprecio a colegas de trabajo. Estas incluyen, entre otras: exclusión, intimidación, lenguaje o acciones de tipo ofensivo, contacto físico inadecuado o indeseado, chismorreos impertinentes o inapropiados, bromas o burlas escritas o verbales y acoso laboral o sexual. No son aceptables ni se tolerarán los comportamientos molestos, irracionales u ofensivos, o que afecten negativamente a la dignidad de las personas en el trabajo.

Si tiene alguna inquietud

Si tiene inquietudes sobre esta política, hable con Recursos Humanos o Ética y Cumplimiento Global o Localmente. Informe inmediatamente a la persona que lo supervisa, a Recursos Humanos, al Oficial de Ética y Cumplimiento Local o Global, o al departamento Legal, de todo incidente que no respete la presente política, de manera que la compañía pueda adoptar las medidas oportunas.



Para encontrar el número local de la línea de integridad (*Speak Up*) o para levantar un reporte en línea, visite: www.gsk.com/speakup

Si usted no está cumpliendo la política o cree que no puede cumplirla, contacte con el [Oficial de cumplimiento \(Compliance Officer\)](#) de su unidad de negocio

La definición de los términos en cursiva puede encontrarse en el [Glosario](#)

Administración

Aprobación de la Junta de Gobierno	HR RMCB
Fecha de aprobación de Gobierno:	30-Oct-2017
Responsable:	Jayne Haines, Vicepresidenta Senior de Talento, Liderazgo y Desarrollo de la Organización
Autor:	Liz Burton, Directora Global de Inclusión y Diversidad
Sancionador legal:	Zack Ward, Vicepresidente Global de Derecho Laboral
Historial:	<p>Esta política sucede y reemplaza a la Política POL_87145 (3.0) Tratamiento igualitario e inclusivo a los empleados de GSK</p> <p>Cambios desde la última versión</p> <p>Los principales cambios son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La frase "que protege la legislación local" se ha cambiado por "descritas en esta política". - Se trata de eliminar cualquier ambigüedad sobre la aplicabilidad de la política en jurisdicciones donde la posición de GSK va más allá de las leyes locales.
Versiones previas:	<p>15 de octubre de 2013: POL_87145 (3.0) POL-GSK-204 v3</p> <p>25 de febrero de 2010: POL_87145 (2.0) POL-GSK-204 v2</p>

Véase CDMS para conocer la fecha de entrada en vigor del documento