

POLITICA DE RESPETO EN EL TRABAJO

**Trate a los demás como espere
ser tratado.**

CONTENIDO

- 1.- RESPETO A LOS DEMÁS
- 2.- ¿QUÉ ES ACOSO, BULLYING Y DISCRIMINACIÓN?
- 3.- ¿QUÉ HACER SI HAY UNA PREOCUPACIÓN?
- 4.- NUESTRA INTEGRIDAD COMO COMPAÑÍA
- 5.- ¿QUÉ HACER SI ALGO ESTÁ MAL?

Nuestra Política de Respeto en el Trabajo tiene por objetivo reforzar buenas costumbres y comportamientos en los centros de trabajo. Comprende la interpretación de "acoso", "bullying" y discriminación y qué pasos seguir si tiene preocupaciones.

Tenemos un entorno de puertas abiertas y le apoyamos en que nos comunique las cuestiones que le puedan afectar a usted y a sus responsabilidades profesionales diarias. Si tiene alguna inquietud o queja relacionada con el trabajo, hable de ellos con su jefe u otro representante de la empresa con quien se sienta cómodo.

Esta comunicación abierta e informal generalmente puede ser la mejor manera de abordar cualquier inquietud.

Esta política se aplica a cualquier persona que trabaje en cualquier empresa de Banijay Group, como un empleado, freelance, consultor, personal temporal o permanente o en cualquier otra calidad.

Abarca la conducta en el lugar de trabajo, así como fuera, como viajes de negocios, localizaciones de producciones, eventos o funciones sociales organizadas por o en nombre de la empresa.

1 RESPETANDO A LOS DEMÁS

**“Nuestras diferencias nos hacen cómo somos.
Tratamos a los demás como esperamos ser tratados”**

**Tener respeto por sus colegas le reporta a Ud. respeto
y construye colaboración y trabajo en equipo.**

**Un ambiente de trabajo respetuoso reduce el potencial de conflicto, y
crea un lugar más amigable para todos.**

**También es más gratificante al garantizar que todos puedan expresar
su talento enteramente y alcanzar su potencial**

Las acciones pequeñas significan mucho

**Los simples actos de cortesía y amabilidad pueden ser formas
poderosas de mostrar respeto, tales como:**

Anime a sus colegas a
expresar opiniones e ideas.

Escucha lo que otros tienen
que decir en lugar de hablar,
interrumpir o cortar a
alguien.

Puede ver respeto en la
forma en que su colega o
jefe le escucha y hace
preguntas para asegurarse
de que entienden su punto
de vista.

Puede escuchar el respeto en
el tono de voz de alguien, las
palabras que usan y en su
comunicación no verbal.

Utilice las ideas de las
personas para cambiar o
mejorar el trabajo. Haga que
la gente sepa que usó su
idea o, mejor aún, anime a
quien haya ideado
implementarla.

Nunca insulte a la gente, use
apodos o sobrenombres,
menosprecie a alguien o sus
ideas. No ponga pegajos o sea
quisquilloso y critique
constantemente sobre
pequeñas cosas, denigre o
menosprecie, juzgue,
degrade o sea
condescendiente. Parecen

acciones aparentemente triviales que con el paso del tiempo es intimidación.

Sea consciente de su lenguaje corporal, tono de voz, comportamiento y expresión en el trabajo. La gente entiende lo que realmente estás diciendo además de escuchar sus palabras.

Mostrar conciencia de los demás le permite ser más comprensivo, relacionarse con empatía y ponerse en la piel de las personas con las que trabaja.

Tratar a todos de la misma manera, sea cual sea su raza, religión, género, tamaño, edad o país de origen.

Incluir a todos los colegas en reuniones, discusiones, trainings, ensayos y eventos y tratar de no marginar, excluir o dejar a nadie fuera.

Proporcione una oportunidad igual para que todos participen en comités, grupos de trabajo o equipos de mejora continua. Solicitar voluntarios y tratar de involucrar a cada voluntario.

Es mejor alabar que criticar. Fomente elogios y el reconocimiento entre los empleados, así como de los jefes.

¡Trátense el uno al otro como ustedes mismos desean ser tratados!

Su papel y responsabilidades

Depende de todos nosotros ayudar a alcanzar un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo y promover las buenas relaciones a través de la tolerancia y el respeto por la diversidad.

Cada uno de nosotros es personalmente responsable de asegurar que nuestra conducta no cause ninguna ofensa. Cualquier situación de acoso o intimidación, bullying o discriminación debe ser puesta de manifiesto y tratada lo más pronto posible... incluso si el comportamiento ofensivo no es directamente cometido hacia usted, tal como una broma racista dicha delante suyo.

Las personas con responsabilidad en la empresa tienen que asegurar que el acoso o intimidación, bullying y la discriminación no se permitan y que cualquier incidente es tratado con firmeza y justamente. Las quejas se tratarán de forma seria y se llevarán a cabo las investigaciones internas necesarias.

La empresa podrá hacer formación para ayudar a concienciar sobre las conductas incorrectas, sean intencionadas o no, así como sobre materias específicas tales como el acoso o intimidación.

2 QUÉ ES ACOSO, BULLYING Y DISCRIMINACIÓN

Las diferencias en la actitud personal, el origen, la experiencia, la formación, la cultura de cada uno, puede significar que lo que una persona vea como acoso o intimidación, bullying o discriminación no sea percibido como tal por otra persona. A la hora de determinar si una persona ha sido objeto de bullying o acosada, nos centramos en el impacto producido y si tal actitud o conducta es inaceptable conforme a estándares normales y habituales, más que por los motivos o la intención.

Acoso o intimidación es cualquier conducta no deseada, ya sea verbal o física, que viola la dignidad o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, despreciativo, humillante u ofensivo que resulta denigrante o inaceptable. Puede ser una conducta dirigida hacia una persona o un conjunto de personas.

Acoso puede estar referido a la edad, a algún tipo de discapacidad, género, reasignación de género, estado civil o de convivencia, maternidad o embarazo, raza, religión, creencias, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

Acoso sexual puede ser físico, desde tocar, empujar o pellizcar, hasta el

“jugueteo”. Incluye acercamientos sexuales no deseados, sugerentes o sugestivos u conductas ofensivas, correos electrónicos, mensajes de texto, etc. Gestos o expresiones también pueden subir de tono hasta el acoso.

Bullying puede describirse como ofensas, intimidaciones, actitudes maliciosas o insultantes. Puede ser un abuso o un mal uso de poder hasta actitudes o medios dirigidos a minar o socavar, humillar, denigrar o herir a alguien. Bullying y acoso están relacionados y habitualmente son intencionales.

Discriminación sucede cuando una persona o un grupo es tratada menos favorable que otros por

razón de su raza, género, reasignación de género, estado civil o de convivencia, maternidad o embarazo,

raza, religión, creencias, orientación sexual u otros factores no relacionados con sus capacidades o potencial.

Algunos Ejemplos

Aquí hay algunas formas en las que el acoso o intimidación, bullying y discriminación puede ser verbal o no verbal

Comportamiento insultante o insultos personales.

Bromas, chistes o bromas racistas sobre orientación sexual, discapacidad, religión, creencias o edad.

Comportamiento que incite al odio racial, por ejemplo, usar insignias o insignias racistas.

Material escrito ofensivo o generado por computadora, incluyendo correo electrónico

Expresiones no razonables, injustas u ofensivas sobre las discapacidades de alguien o la interferencia

maliciosa en sus objetos o equipos personales

Contacto físico no deseado que va desde tocar hasta agresiones graves

Miradas agresivas, lascivas y gestos ofensivos

Mostrar o circular material sexualmente sugerente o racialmente abusivo

Comportamiento coercitivo o amenazante que interfiere con dignidad y privacidad o socava la confianza uno mismo

Manifestar una posición de superioridad de una manera

agresiva, anormal u
ofensiva, por ejemplo, una
observación despectiva o
inapropiada sobre el
desempeño de deberes o
responsabilidades de alguien

Retención de información
importante relacionada con
el Trabajo

Intrusión molestando,
espiando y acechando

Ridiculizar, aislar o excluir a
alguien de interacción social
cotidiana o actividades o no
cooperar con ellos

3 QUÉ HACER SI ESTÁ PREOCUPADO

Qué hacer si es acosado, objeto de bullying o discriminado

En primer lugar, tratar de resolver los asuntos informalmente, ya que el persona puede no saber que su comportamiento es in ser bienvenido o molesto. Una discusión informal o un correo electrónico puede ayudarles a entender los efectos de su comportamiento y aceptar cambiarlo.

Puede hablar en confianza con su gerente de línea o a Recursos Humanos para obtener asesoramiento. Si sus inquietudes son acerca de su gerente de línea, por favor hable con su manager.

¿Qué pasa si manejar la situación informalmente no funciona?

El siguiente paso sería hablar con Recursos Humanos. Sin embargo, si los problemas de presentación de informes son difíciles, compruebe si su

OpCo ha nombrado a un representante confidencial externo o (CR) que está disponible para ayudar a cualquier persona, ya sea un empleado, contratista o freelance. El CR está especialmente entrenado para proporcionar asesoramiento confidencial, lidiar con los problemas y apoyarlo.

Si la situación es demasiado grave para ser tratado localmente o no se siente seguro, póngase en contacto con nosotros a través de la línea directa de ESG, (ESG Hot Line) .

(Los detalles están en la política de denuncia/whistleblowing de ESG.)

Protección y apoyo

Tratamos muy seriamente cualquier denuncia de acoso, bullying o discriminación. También respetamos la sensibilidad de las denuncias de acoso, bullying o

discriminación, y sus consecuencias.

Investigaremos las quejas de manera oportuna y confidencial.

La investigación será llevada a cabo por alguien con experiencia apropiada y sin participación previa en la queja, siempre que sea posible.

Los detalles de la investigación, los que hacen el

queja y los acusados sólo serán revelados sobre una base de "necesidad de saber". Consideraremos si cualquier paso es necesario para manejar cualquier relación continua entre usted y la persona acusada durante la investigación

Usted no será amonestado o penalizado por plantear una preocupación de buena fe o ayudar con la investigación de una queja.

¿Qué pasa una vez la investigación ha sido completada?

Le haremos saber nuestra decisión. Si concluimos que Ud. ha sido acosado, objeto de bullying o discriminado por un empleado, el asunto será tratado de acuerdo a los procedimientos disciplinarios y sancionadores, ya sea un falta leve, grave o muy grave que puede en última instancia conducir a su despido. Si la conducta inapropiada proviene de un freelance o un trabajador externo, también tomaremos las medidas y acciones apropiadas para tratar el problema.

Con independencia de las medidas que finalmente sean adoptadas respecto al causante del acoso, bullying o discriminación, miraremos la mejor forma de manejar cualquier relación de trabajo que deba mantenerse después de este proceso entre las personas implicadas.

No podemos garantizar que Ud. esté satisfecho con el resultado, pero siempre

haremos nuestros mejores esfuerzos para explicar

la forma en que hemos procedido. Siempre intentaremos mantener la confidencialidad de cualquier preocupación que nos comunique, resultados de una investigación y la resolución de todo ello. No obstante, en el curso de la investigación y resolución del asunto, puede ser recomendable, apropiado o imprescindible por ley dar a conocer la información a terceros.

Evitar represalias

Finalmente, manifestamos que cualquier forma de represalia no será aceptada y será tratada como un asunto disciplinario con todas sus consecuencias. En algunos casos, puede suponer el despido.

En resumen

Nos esforzamos por un ambiente de trabajo donde podemos decir con orgullo que tratamos a los demás como esperamos que nos traten a nosotros mismos.

Nuestra política de Respeto al Trabajo tiene como objetivo reforzar esta ambición y dejar claro que el acoso, bullying o la discriminación de cualquier persona por cualquier razón no es aceptable dentro de Banijay Group. Define las expectativas de comportamiento, tiene por objeto proporcionar tranquilidad, anima a personas que han tenido malas experiencias a escalar un asunto y cómo trataremos con una queja.

En el desafortunado caso de que usted experimente el acoso, Bullying o discriminación, esperamos que esta política le apoye y guíe.

Para cualquier pregunta relacionada con este protocolo, por favor, contacte con su Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Legal, o de haberlo, con el Responsable de Compliance del Grupo.