

General Motors

Política de No Represalias del Programa Speak Up! de GM

I. Objetivo

General Motors está comprometida con mantener una cultura de compromiso inquebrantable enfocándose en la seguridad del producto y del lugar de trabajo, la cual promueve la prevención, la detección y la resolución de conductas reprochables según se definen a continuación ("conducta reprochable"). Es importante que todos colaboremos aportando ideas, así como identificado y reportando problemas de seguridad y conductas reprochables que observemos en nuestro lugar de trabajo.

Esta política refuerza la importancia de ofrecer los más altos niveles de seguridad, calidad y servicio al cliente en todos los sectores, y de desarrollar una cultura de compromiso inquebrantable con la calidad del producto y la seguridad del lugar de trabajo. Además, reitera la importancia de reportar preocupaciones relacionadas con el lugar de trabajo y el producto, así como casos de conducta reprochable. Igualmente, refuerza la intolerancia de GM hacia actos que puedan ser considerados como represalias contra un empleado que comunique su preocupación de "buena fe". Actuar de "buena fe" significa que tienes motivos para creer que se ha incurrido o se incurrirá en una conducta reprochable o tienes preocupaciones con respecto a seguridad; que comunicas toda la información que tienes; y consideras que estás brindando un informe completo y preciso.

II. Aplicabilidad

De acuerdo con los procedimientos de "Speak Up for Safety" y de la "Awareline" de GM, cualquier persona en cualquier parte del mundo puede informar acerca de un potencial problema de seguridad en el lugar de trabajo o en un vehículo, así como también acerca de posibles conductas reprochables por parte de GM, su gerencia, supervisores, empleados o agentes. Esta política tiene como objetivo proteger a los empleados de GM de represalias como consecuencia del planteamiento, de buena fe, de dichas preocupaciones. Esta política aplica a todas las operaciones de GM a nivel mundial y a cualquier filial de GM en la que directa o indirectamente GM posea más del 50% del capital o que GM controle.

III. Definiciones

Conducta reprochable: incluye, aunque no se limita, a conductas que no se ajustan a la ley, reglamentos, políticas y procedimientos o al Código de conducta de GM "Winning with Integrity" (Ganar con Integridad). Los ejemplos de conducta reprochable pueden incluir: fraude, robo, violencia en el lugar de trabajo, discriminación, acoso, abuso de los recursos de la empresa, conflictos de interés, infracciones a la confidencialidad, controles contables, acuerdos de compra inadecuados, así como otros comportamientos no éticos. También se puede considerar como conducta reprochable el no cumplir con las normas de seguridad, lo cual puede exponerte a ti mismo, así como a otros, a riesgos de lesiones.

Represalias: cualquier acción adversa contra un empleado por informar de buena fe acerca de un problema de seguridad o conducta reprochable. Las acciones adversas pueden incluir: amenazas, intimidación, acoso, discriminación, limitación de las oportunidades de desarrollo profesional o despidos. Otros ejemplos pueden incluir proporcionar información negativa con respecto al rendimiento del empleado, independiente de las deficiencias en el rendimiento real; reasignación; o aparente trato adverso relacionado con la información proporcionada.

IV. Política

A. ¿Cómo informar?

Cada empleado tiene la obligación de reportar sus preocupaciones con respecto a seguridad o conductas reprochables. GM tiene el compromiso de abrir vías de comunicación interna que apoyen el comportamiento ético y el cumplimiento de la ley y las políticas de GM. Se insta a los empleados a reportar sus preocupaciones primero a su supervisor, representante de recursos humanos, contacto del área legal o líderes locales.

En los casos en que un individuo se sienta incómodo al reportar estas situaciones a través de los canales internos, o si el individuo siente que agotó los esfuerzos para plantear sus preocupaciones y no fue escuchado, los reportes pueden presentarse por medio de los programas "Speak Up for Safety" o "Awareline" de GM. Si un empleado está considerando la posibilidad de presentar una idea o problema relacionado con la seguridad por medio de "Speak Up for Safety", se recomienda que antes de la presentación, el empleado hable con su supervisor (si el empleado se siente cómodo con ello), sobre el proceso más eficaz para abordar un problema de seguridad. Este paso también proporcionará al supervisor una oportunidad para confirmar si ya se están realizando esfuerzos para abordar la idea o preocupación. El objetivo de GM en todos los casos es utilizar cualquier método posible para asegurar que el problema de seguridad se resolverá lo más pronto posible. Puedes informar también cualquier preocupación de manera anónima, pero se insta a que te identifiques para permitir un seguimiento y reconocimiento más eficaz.

Se exhorta a los empleados a reportar los errores o conductas reprochables, incluidas las propias. Sin embargo, ten en cuenta que la intención de esta política no es proteger a los empleados por sus propios actos o conductas reprochables.

B. No tomar represalias

Por lo general, los empleados son los primeros en darse cuenta de los problemas de seguridad o los casos de conductas reprochables en el lugar de trabajo. Estos problemas pueden abordarse eficazmente en la mayoría de los casos y corregirse cuando los empleados cumplen con su responsabilidad de informar con prontitud. Para permitir que los empleados puedan realizar esto con confianza, GM no tolerará ninguna acción adversa en contra un empleado atribuible a la acción de informar, de buena fe, acerca de una preocupación de seguridad o conducta reprochable. Asimismo, esta protección aplica a los empleados que informen sobre defectos relacionados con seguridad (actuales o potenciales), o con el posible incumplimiento de las normas federales de seguridad de vehículos motorizados (o leyes y reglamentos equivalentes fuera de EE.UU.)

Si un empleado cree que recibió o fue testigo de represalias contra otro empleado en violación de esta política, dicho empleado debe informarlo inmediatamente. Un reporte de este tipo puede emitirse a través del supervisor, representante de recursos humanos, contacto del área legal, líderes locales, Centro de Ética y Cumplimiento Global (GECC) o “Awareline”; cualquiera sea el canal con el cual el empleado se sienta más cómodo teniendo en cuenta las circunstancias. Una vez un empleado reporte una presunta represalia, GM investigará dicha denuncia. Si se determina que hubo represalias, se tomarán las medidas correctivas pertinentes. Según la naturaleza de las represalias, todos aquellos que violen esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias, entre las que se incluye la posibilidad de despido. Asimismo, cualquier persona que interfiera con una investigación o que proporcione información en una investigación que el individuo sabe que es falsa o inexacta, estará sujeto a acciones disciplinarias.

V. Políticas regionales/nacionales relacionadas

Debido a los requisitos legales en Europa, en particular las leyes relativas a la protección de datos personales, las políticas de GM que rigen los programas “Speak Up for Safety” y “Awareline” en Europa son diferentes a los de otros países. Consulta las páginas web de los programas de Europa para obtener información adicional sobre el alcance y los métodos para reportar.

Si tiene preguntas adicionales sobre el programa “Speak Up for Safety” para Europa o si deseas obtener más información, contacta al Centro de Ética y Cumplimiento Global (GECC) o envía un correo electrónico al responsable de Cumplimiento Regional para Europa.

Si tienes preguntas adicionales sobre el programa “Awareline” para Europa o si deseas obtener más información, ponte en contacto con Global Security o envía un correo electrónico a gme.awareline@gm.com.