

Pencegahan Gangguan / Hormat dan Tanggungjawab

Tujuan

Steelcase menghendaki agar semua lokasi kami mewujudkan dan mengekalkan suatu persekitaran kerja yang menggalakkan rasa hormat dan maruah dan bebas daripada gangguan dan tingkah laku yang menyinggung perasaan. Kami mengambil maklum bahawa terdapat kemungkinan kewujudan undang-undang dan peraturan-peraturan yang berlainan di setiap negara, dan polisi ini akan, jika perlu, ditafsirkan menurut undang-undang dan peraturan-peraturan masing-masing.

Huraian

Steelcase mempunyai suatu komitmen yang berterusan untuk memberi kesaksamaan pekerjaan untuk semua pekerjaannya, dan berusaha untuk mengekalkan suatu suasana rasa hormat dan kepercayaan bersama yang mana pekerja berasa selamat untuk mengambil tindakan yang sewajarnya jika mereka berasa mereka diganggu atau jika mereka memerhatikan / menyaksikan orang lain diganggu.

Gangguan, dalam apa jua bentuk, sama ada oleh pihak pengurusan atau rakan sekerja, ia melanggar polisi syarikat untuk melayan semua orang dengan rasa hormat. Ini termasuk segala bentuk gangguan tetapi tidak terhad kepada gangguan berdasarkan apa-apa status atau kelas yang dilindungi seperti bangsa, warna kulit, agama, negara asal, jantina, umur, kecacatan fizikal atau mental, orientasi seksual, identiti seksual atau status veteran yang menyebabkan seseorang berasa tertekan, diancam atau dihina.

Pihak pengurusan akan bertindak segera untuk menyiasat tuduhan gangguan, dan akan mengambil tindakan tatatertib apabila diperlukan. Pemfailan suatu aduan gangguan yang suci hati atau hasil suatu siasatan tidak akan sama sekali menyebabkan apa-apa kehilangan pekerjaan bagi pengadu.

Suatu siri kesalahan yang seolah-olah nampak kecil boleh menjadi gangguan atau gangguan seksual walaupun setiap kesalahan itu sendiri adalah nampaknya tidak serius. Kekejangan kejadian, kesalahan berulang, atau corak tingkah laku yang menyinggung perasaan merupakan pertimbangan dalam menentukan sama ada tingkah laku seseorang itu merupakan gangguan.

Gangguan boleh didefinisikan sebagai suatu kelakuan, yang mempunyai tujuan atau kesan:

- Mewujudkan suatu persekitaran kerja yang menakutkan, bermusuhan, atau menyinggung perasaan
- Mengganggu prestasi kerja seseorang individu secara tidak wajar dengan mempengaruhi kesihatan mental atau fizikal seseorang
- Mempengaruhi peluang pekerjaan seseorang individu

Gangguan seksual boleh didefinisikan sebagai apa-apa dorongan seksual yang tidak diingini, permintaan layanan seksual atau kelakuan lisan atau fizikal lain yang bersifat seksual apabila salah satu daripada perkara berikut adalah benar:

- Kepatuhan terhadap kelakuan tersebut dijadikan suatu terma atau syarat pekerjaan seseorang individu sama ada secara tersurat atau tersirat.
- Kepatuhan atau penolakan terhadap kelakuan tersebut oleh seseorang individu digunakan sebagai

- asas untuk keputusan pekerjaan yang menjejaskan individu tersebut.
- Kelakuan tersebut mempunyai tujuan atau kesan yang mengganggu prestasi kerja seseorang secara ketara dengan mencabuli maruah orang tersebut atau mewujudkan suatu persekitaran kerja yang menakutkan, bermusuhan, atau menyinggung perasaan.

Kelakuan yang dilarang termasuklah tingkah laku seperti:

- Godaan seksual yang menyinggung perasaan
- Komen yang tidak senonoh
- Sindiran seksual
- Hubungan fizikal yang tidak diingini
- Permintaan atau tekanan berulang untuk "keluar bersama"
- Dorongan
- Ajakan tidak senonoh
- Penghinaan atau ancaman lisan yang bersifat seksual
- Komen lisan yang nyata mengenai badan seseorang individu
- Penggunaan kata-kata yang merendahkan maruah seksual atau kata-kata lucah yang bersifat seksual
- Gurauan atau jenaka mengenai seks atau sifat khusus jantina tertentu
- Paparan objek atau gambar yang berunsur seksual

Kelakuan yang dilarang juga termasuk tindakan menghina secara seksual bukan lisan seperti:

- Pandangan yang berniat jahat
- Bersiul
- Bunyi yang tidak senonoh
- Gerak isyarat lucah
- Sentuhan yang dilarang termasuk sentuhan yang bersifat seksual yang tidak diingini
- Mencubit
- Menggesel badan secara sengaja
- Serangan seksual
- Perbuatan seksual yang dipaksa

Jenis Gangguan Lain

Contoh gangguan yang tidak wajar dan tidak boleh diterima di Steelcase termasuk tetapi tidak terhad kepada yang berikut:

Gangguan Secara Lisan

- Jenaka: Menceritakan jenaka yang menyinggung perasaan; mencemuh rakan sekerja atau pekerja; mengajuk ucapan atau pelat seseorang; pemilihan tunggal seseorang pekerja atau rakan sekerja sebagai objek jenaka.
- Stereotaip: Membuat komen atau kata-kata yang mengekalkan stereotaip dan mitos mengenai seseorang individu atau kumpulan.
- Berdakwah: Menggunakan pandangan berkaitan agama kepada orang lain; mengajak orang lain untuk mengambil bahagian atau terlibat dalam perbualan atau aktiviti yang tidak diingini berdasarkan agama sehingga mewujudkan persekitaran kerja yang bermusuhan
- Perbuatan memburuk-burukkan: Mengarahkan penghinaan, julukan, dan komen tidak sopan terhadap seseorang individu dan / atau kumpulan orang itu.
- Caci Nama: Merujuk kepada seseorang pekerja atau rakan sekerja dengan nama yang menghina; memberikan gelaran penghormatan kepada beberapa orang tetapi tidak kepada semua pekerja atau rakan sekerja; menggambarkan seseorang pekerja sebagai pekerja yang lemah.
- Ancaman: Membuat ancaman lisan, menakut-nakutkan pekerja atau rakan sekerja, membuat panggilan telefon yang mengganggu.
- Khabar angin: Mewujudkan atau menyebarkan khabar angin palsu dan / atau berniat jahat mengenai

seseorang individu.

- Buli: Tingkah laku kasar atau menakutkan yang dilakukan terhadap seseorang individu oleh satu atau lebih orang.

Gangguan Bukan Lisan

- Paparan Visual: Menunjukkan bahan pornografi, gambar lucah,
- simbol menyinggung perasaan atau benci, kartun, grafiti atau bahan grafik lain yang menghina di kawasan umum atau melalui komputer.
- *Hazing*: pemilihan tunggal seseorang pekerja atau rakan sekerja dan menjadikan dia sebagai bahan ejekan; mengenakan semua orang kepada gurauan yang mempunyai kesan atau maksud diskriminasi bagi sebilangan individu.
- Menyentuh: Menyentuh bahagian badan pekerja atau rakan sekerja yang intim atau bukan intim.
- Segregasi: Memulaukan, mengecualikan, enggan untuk menyokong atau menawarkan sumber kepada, atau menyekat akses kepada seseorang pekerja atau rakan sekerja.

Disiplin

Pelanggaran polisi ini akan menyebabkan seseorang pekerja dikenakan tindakan tatatertib yang boleh membawa kepada pemberhentian kerja.

Melaporkan Gangguan

Semua Pekerja hendaklah mematuhi polisi ini dan digalakkan untuk melaporkan kejadian gangguan. Seseorang pekerja yang mempercayai bahawa dia telah menjadi mangsa atau menyaksikan gangguan harus membuat aduan dengan menghubungi salah satu pilihan berikut:

1. Wakil Sumber Manusia
2. Talian Bantuan Integriti Steelcase (Untuk panggilan Bebas Tol A.S.: 1.800.437. 6167, Untuk semua negara lain integrity.steelcase.com).
3. Penyelia
4. Ketua Fungsi
5. Wakil tempatan lain yang ditetapkan oleh peraturan-peraturan atau undang-undang tempatan: seperti pegawai dalaman atau wakil pekerja tertentu

Laporan gangguan boleh dibuat secara tanpa nama ke Talian Integriti, tetapi pemberian nama akan membantu Steelcase untuk mengumpulkan semua keterangan yang berkaitan dengan kejadian tersebut secara menyeluruh dan menepati masa. Walau bagaimanapun, negara-negara tertentu tidak membenarkan pilihan pelaporan tanpa nama disebabkan oleh peraturan-peraturan dan undang-undang tempatan. Dalam kes sebegini, mereka akan diminta untuk mendedahkan identiti mereka untuk melaporkan kejadian mereka.

Sebarang aduan harus dilaporkan secepat yang mungkin, sebaik-baiknya dalam tempoh satu minggu dari kejadian itu. Semua aduan akan disiasat, tidak kira bila ia dilaporkan, tetapi kemampuan Steelcase untuk menyiasat secara menyeluruh dan memberikan tindakan susulan yang menepati masa mungkin akan terhalang jika kejadian itu lambat dilaporkan.

Siasatan

Suatu siasatan akan dipimpin oleh pasukan dalaman, yang boleh terdiri daripada pekerja dari Sumber Manusia, Undang-Undang, Keselamatan Korporat dan Audit Global, dan wakil tempatan lain sebagaimana yang ditetapkan oleh peraturan-peraturan atau undang-undang tempatan. Semasa

siasatan, temu ramah boleh dilakukan dengan individu yang terlibat dan mana-mana saksi, jika ada. Penyiasat mengendalikan maklumat dengan penuh kerahsiaan sejauh yang mungkin. Kami boleh mendapatkan peguam atau pakar bahasa atau penterjemah luar dalam penyiasatan sekiranya kes tersebut memerlukannya.

Mengambil tindakan yang sewajarnya

Dapatan daripada temu ramah akan digabungkan menjadi suatu laporan dan dikaji oleh pasukan yang meneliti semua kes gangguan (termasuk Sumber Manusia, Undang-undang, Keselamatan Korporat, Audit Global, dan wakil tempatan lain seperti yang ditetapkan oleh peraturan-peraturan atau undang-undang tempatan). Pasukan itu akan menentukan tindakan yang sewajarnya untuk diambil berdasarkan hasil kajian. Bergantung kepada apa yang didapati, tindakan ini termasuk suatu amaran, bimbingan atau penggantungan dan penghentian kerja.

Pekerja adalah diberi amaran bahawa hukuman jenayah juga boleh terpakai menurut undang-undang tempatan yang berkuat kuasa, terutamanya dalam kes tuntutan kehakiman yang dimulakan oleh mangsa. Syarikat tidak akan campur tangan dalam prosiding undang-undang sivil atau jenayah.

Sepanjang perjalanan, profesional Sumber Manusia yang ditugaskan untuk mengendalikan kejadian itu akan menghubungi mereka yang terlibat: menjawab sebarang pertanyaan mengenai proses tersebut, meninjau susulan suatu penentuan telah dibuat dan memeriksa kembali dengan pekerja yang terlibat 3 bulan selepas penyelesaian.

Penyelia, termasuk penolong penyelia, penyelia sementara, orang utama, pemimpin zon dan ke atas, hendaklah yakin bahawa tindakan mereka sendiri adalah menghormati hak dan maruah semua pekerja bawahan dan rakan sekerja mereka dan tidak boleh disalah anggap sebagai gangguan. Tambahan lagi, penyelia hendaklah bertindak segera terhadap pemerhatian atau tuduhan gangguan. Syarikat juga boleh dipertanggungjawabkan dari segi undang-undang ke atas tindakan pekerja penyeliaannya yang melakukan atau mengizinkan gangguan, sama ada secara terbuka atau disebabkan oleh kegagalan untuk bertindak.

Semua peringkat pengurusan adalah bertanggungjawab untuk:

- Berwaspada terhadap kemungkinan gangguan dengan membuat pemerhatian terhadapinteraksi pekerja bawahan.
- Bertindak segera untuk mengatasi kemungkinan gangguan.
- Bertindak segera untuk melaksanakan suatu siasatan terhadap gangguan yang didakwaatau diperhatikan.

Sumber Manusia adalah bertanggungjawab untuk mengumpul data, mengesahkan maklumat yang berkaitan dengan aduan gangguan dan berunding mengenai tindakan tatatertib yang sesuai. Setelah menyelesaikan aduan gangguan, semua dokumentasi hendaklah dimasukkan ke dalam pangkalan data Convercent.

VP Bakat Global akan diberitahu tentang gangguan berdasarkan apa-apa status atau kelas yang dilindungi oleh undang-undang. Jabatan Sumber Manusia Global menyimpan salinan dokumentasi aduan dan hasil untuk semua aduan yang difailkan berkaitan dengan polisi ini.

Polisi ini telah dilaksanakan setelah berunding dengan kesatuan-kesatuan sekerja, majlis-majlis kerja atau persatuan-persatuan kakitangan, jika diperlukan secara tempatan.

Polisi ini bukan merupakan sebahagian daripada kontrak pekerjaan mana-mana pekerja dan kami boleh memindanya pada bila-bila masa.

