

Prevence obtěžování / respekt a odpovědnost

Účel

Společnost Steelcase očekává, že všechna naše pracoviště vytvoří a budou udržovat pracovní prostředí, které prosazuje respekt a důstojnost a zakazuje obtěžování a urážlivé chování. Bereme na vědomí, že v každé zemi mohou existovat jiné zákony a předpisy, a tyto zásady podle nich budou v případě potřeby vykládány.

Specifika

Společnost Steelcase se trvale zavázala zajišťovat všem svým zaměstnancům rovnost a snaží se udržovat atmosféru vzájemného respektu a důvěry, ve které se zaměstnanci cítí bezpečně na to, aby podnikli příslušné kroky, pokud mají pocit, že jsou obtěžováni, nebo pokud si všimli / byli svědky obtěžování jiných osob.

Obtěžování v jakékoli formě, ať už ze strany vedení nebo kolegů, porušuje firemní politiku zacházení se všemi lidmi s respektem. To zahrnuje mimo jiné obtěžování na základě jakéhokoli chráněného stavu nebo třídy, jako je rasa, barva kůže, náboženství, národnostní původ, pohlaví, věk, tělesné nebo duševní postižení, sexuální orientace, sexuální identita nebo status veterána, což vede k tomu, že se daná osoba cítí pod tlakem, ohrožená nebo ponižovaná.

Vedení každé obvinění z obtěžování neprodleně prošetří a v odůvodněných případech podnikne disciplinární opatření. Podání stížnosti kvůli obtěžování v dobré víře ani výsledek vyšetřování v žádném případě nepovede ke ztrátě jistoty zaměstnání stěžovatele.

Série zdánlivě drobných přečinů může představovat obtěžování nebo sexuální obtěžování, i když se tyto jednotlivé přečiny samy o sobě nezdají být vážné. Četnost výskytu, opakované přečiny nebo vzorce urážlivého chování jsou faktory, které určují, zda chování dané osoby představuje obtěžování.

Obtěžování lze definovat jako jednání, jehož účelem nebo účinkem je:

- Vytvoření zastrašujícího, nepřátelského nebo urážlivého pracovního prostředí
- Manipulace jednotlivce/týmu za pomoci emocionálně nepřiměřené komunikace-agresivní (zvýšený hlas, křik, bouchání do stolu, vyhrožování) nebo pasivně agresivní (nekomunikace, citové vydírání=pláč, hypochondrie)
- Nepřiměřený zásah do pracovního výkonu osoby ovlivněním jejího duševního nebo fyzického zdraví
- Jiné ovlivnění pracovních příležitostí osoby

Sexuální obtěžování lze definovat jako jakýkoli nežádoucí pokus o sexuální sblížení, žádost o sexuální laskavost nebo jiné slovní či fyzické chování sexuální povahy, pokud platí některá z následujících skutečností:

- Zaměstnání osoby je přímo nebo nepřímo podmíněno podrobením se takovému chování.

- Poddání se tomuto chování nebo jeho odmítnutí je použito jako důvod pro personální rozhodnutí ovlivňující postiženou osobu.
- Cílem nebo důsledkem tohoto chování je výrazné narušení pracovního výkonu osoby prostřednictvím zásahu do její důstojnosti nebo vytvoření zastrašujícího, nepřátelského nebo urážlivého pracovní prostředí.

Nedovolené jednání zahrnuje jednání jako například:

- Urážlivé sexuální flirtování
- Svádějící komentáře
- Sexuální narážky
- Nežádoucí fyzický kontakt
- Opakované žádosti o schůzku nebo nátlak v tomto směru
- Pokusy o sblížení
- Návrhy
- Urážky nebo slovní obtěžování sexuální povahy
- Grafické slovní komentáře ohledně těla dané osoby
- Použití sexuálně ponižujících slov nebo vulgárních slov sexuální povahy
- Humor nebo vtipy o sexu nebo zvláštěnostech specifických pro dané pohlaví
- Vystavování sexuálně podnětných předmětů nebo obrázků

Pro Nedovolené jednání rovněž zahrnuje neverbální sugestivní sexuální urážky, jako například:

- Žádostivé pohledy
- Pískání
- Sugestivní zvuky
- Obscénní gesta
- Zakázaný dotyk by zahrnoval jakýkoli nežádoucí dotyk sexuální povahy
- Štípání
- Záměrné otírání se o jinou osobu
- Sexuální napadení
- Vynucené sexuální akty

Jiné typy obtěžování

Příklady obtěžování, které jsou nevhodné a nebudou ve společnosti Steelcase tolerovány, zahrnují mimo jiné následující:

Verbální obtěžování

- Vtipy: Vyprávění urážlivých vtipů; posmívání se kolegům nebo zaměstnancům; napodobování něčí řeči nebo přízvuku; „zasednutí“ si na zaměstnance nebo kolegu jako terč vtipů.
- Stereotypy: Komentáře nebo poznámky, které podporují stereotypy a mýty o jednotlivci nebo skupině.
- Proselytizace: vnucování náboženských názorů ostatním; přizvání ostatních, aby se zúčastnili nebo se zapojili do nechtěných rozhovorů nebo aktivit založených na náboženství, a to až do té míry, kdy to vytvoří nepřátelské pracovní prostředí.
- Pomlouvání: Směrování pomluv, nadávek, urážek a hanlivých komentářů k jednotlivci a/nebo skupině daného jednotlivce.
- Urážení: Nazývání zaměstnance nebo kolegy hanlivými jmény; respektování některých zaměstnanců a kolegů, ale ne všech; snaha o to, aby zaměstnanec vypadal jako špatný pracovník.

- Výhrůžky: Slovní výhrůžky, zastrašování zaměstnanců nebo kolegů, obtěžující telefonní hovory.
- Fámy: Vytváření nebo šíření falešných a/nebo škodlivých fám o dané osobě.
- Šikana: šikanující nebo zastrašující chování páchané na jednotlivci jednou nebo více osobami.

Neverbální obtěžování

- Vizuální: Vystavování pornografických materiálů, oplzlých fotografií, urážlivé symboly nebo symboly nenávisti, hanlivých karikatur, graffiti nebo jiných grafických materiálů ve společných prostorách nebo prostřednictvím počítače.
- Šikana: Vyčlenění zaměstnance nebo kolegy a podrobování ho výsměchu; podrobení všech kolegů žertům, které mají pro některé jednotlivce diskriminační účinek nebovýznam.
- Dotyky: Dotýkání se intimních i jiných částí těla zaměstnance nebo kolegy.
- Segregace: Vyloučení, odmítnutí pomoci nebo zdrojů zaměstnanci či kolegovi nebo blokování přístupu zaměstnance či kolegy.

Disciplína

Zaměstnanci, kteří tyto zásady poruší, budou předmětem disciplinárního řízení, což může vést až k ukončení pracovního poměru.

Ohlašování obtěžování

Všichni zaměstnanci musí dodržovat tyto zásady a doporučuje se, aby případy obtěžování vždy ohlásili. Zaměstnanec, který se domnívá, že se stal obětí nebo svědkem obtěžování, by měl stížnost oznámit prostřednictvím kterékoli z následujících možností:

1. Zástupce HR
2. Linka pomoci Steelcase Integrity Helpline (bezplatné telefonní číslo v USA: 1.800.437. 6167, ve všech ostatních zemích integrity.steelcase.com)
3. Nadřízený
4. Vedoucí funkce
5. Další místní zástupce určený místními předpisy: například konkrétní interní člen vedení nebo zástupci zaměstnanců

Zprávy o obtěžování mohou být na linku pomoci podávány anonymně, ale pokud uvedete jména, pomůže to společnosti Steelcase důkladně a včas shromáždit všechny relevantní informace o incidentu. Některé země však možnost anonymity kvůli místním pravidlům a předpisům neumožňují. V těchto případech se všichni musí pro ohlášení incidentu identifikovat.

Každá stížnost by měla být nahlášena co nejrychleji, nejlépe do jednoho týdne od incidentu. Všechny stížnosti budou prošetřeny bez ohledu na to, kdy byly podány, ale možnost společnosti Steelcase incident důkladně vyšetřit a zajistit včasnou zpětnou vazbu může být omezena, pokud bude zpráva o incidentu podána pozdě.

Vyšetřování

Vyšetřování povedou interní týmy, které mohou zahrnovat zaměstnance z oblasti lidských zdrojů, z právního oddělení, z oddělení podnikové bezpečnosti a z oddělení globálního auditu a další místní

zástupce podle místních předpisů. Během vyšetřování mohou být vedeny rozhovory se zúčastněnými osobami a se všemi případnými svědky. Vyšetřovatelé považují informace v nejvyšší možné míře za důvěrné. Pokud to případ vyžaduje, můžeme do vyšetřování zapojit externí právníky nebo lingvisty / překladatele.

Přijetí vhodných opatření

Zjištění z rozhovorů budou sloučena do zprávy a posouzena týmem, který zkoumá všechny případy obtěžování (včetně oddělení lidských zdrojů, právního oddělení, oddělení podnikové bezpečnosti a oddělení globálního auditu a dalších místních zástupců podle místních předpisů). Tým na základě těchto zjištění určí vhodná opatření. V závislosti na tom, co se dozvěděl, by to mohlo zahrnovat varování, koučování nebo až dočasné zbavení funkce a ukončení pracovního poměru.

Zaměstnanci jsou tímto upozorněni, že podle místních platných zákonů mohou být uplatněny i trestní sankce, zejména v případě soudního řízení iniciovaného obětí. Společnost do občanských nebo trestních soudních řízení nebude zasahovat.

Po celou dobu bude odborník v oblasti lidských zdrojů přidělený k řešení incidentu v kontaktu se zúčastněnými stranami: bude zodpovídat jakékoli dotazy o procesu, poskytovat informace, jakmile bude učiněno rozhodnutí, a obrátí se na postiženého zaměstnance 3 měsíce po uzavření případu.

Nadřízené, včetně jejich asistentů, dočasných nadřízených, vedoucích osob, vedoucích zón a výše, musí mít jistotu, že jejich vlastní chování respektuje práva a důstojnost všech jejich podřízených a kolegů a nelze je chápat jako obtěžování. Kromě toho musí nadřízené v případě zpozorování obtěžování nebo obvinění z obtěžování okamžitě jednat. Může se stát, že společnost bude právně odpovědná za činy svých nadřízených zaměstnanců, kteří se podílí na obtěžování nebo je přehlížejí, ať už otevřeně nebo z důvodu nečinnosti.

Všechny úrovně vedení jsou povinny:

- Dávat pozor na možné případy obtěžování pozorováním interakcí mezi podřízenými.
- Okamžitě řešit případy potenciálního obtěžování.
- Okamžitě zahájit vyšetřování v reakci na údajné nebo pozorované obtěžování

Oddělení lidských zdrojů je odpovědné za shromažďování údajů, ověřování informací týkajících se stížnosti na obtěžování a za stanovení vhodných disciplinárních opatření. Po vyřešení stížnosti na obtěžování by veškerá dokumentace měla být založena do databáze Convercent.

Vp globálních talentů bude informován o obtěžování na základě jakéhokoli statusu nebo třídy chráněných zákonem. Globální oddělení lidských zdrojů uchovává kopie dokumentace o stížnostech a výsledky všech stížností podaných v souvislosti s těmito zásadami.

Tyto zásady byly zavedeny po konzultaci s odbory, pracovními radami nebo sdružením zaměstnanců, pokud je to v daném místě vyžadováno.

Tyto zásady nejsou součástí pracovní smlouvy žádného zaměstnance a můžeme je kdykoli pozměnit.

