

Prevenirea hărțuirii / respect și responsabilitate

Scop

Steelcase se așteaptă ca la toate sediile sale să se creeze și să se mențină un climat de muncă ce promovează respectul și demnitatea și în care nu se regăsește hărțuirea și comportamentul ofensator. Înțelegem că pot exista legi și regulamente diferite în fiecare țară, iar această politică va fi, dacă este cazul, interpretată în funcție de fiecare dintre acestea.

Elementespecifice

Steelcase se implică constant în asigurarea egalității la locul de muncă pentru toți angajații săi și se străduiește să mențină o atmosferă de respect și încredere reciprocă în care angajații să se simtă în siguranță să ia măsurile adecvate în cazul în care se simt hărțuiți sau dacă observă / sunt martorii unui comportament de hărțuire.

Hărțuirea sub orice formă, fie de către conducere, fie de colegi, încalcă politica companiei de a trata toți oamenii cu respect. Aceasta include, dar nu se limitează la hărțuirea bazată pe statut sau pe o clasă protejată, cum ar fi rasa, culoarea, religia, originea națională, sexul, vârsta, dizabilitatea fizică sau psihică, orientarea sexuală, identitatea sexuală sau statutul de veteran, prin care o persoană se poate simți presată, amenințată sau umilită.

Conducerea va acționa prompt pentru a investiga acuzațiile de hărțuire și va lua măsuri disciplinare dacă este cazul. Formularea cu bună credință a unei reclamații de hărțuire sau rezultatul unei investigații nu va duce sub nicio formă la pierderea siguranței locului de muncă pentru reclamant.

Există o serie de fapte aparent minore care pot constitui hărțuire sau hărțuire sexuală, chiar dacă fiecare faptă în sine nu pare gravă. Frecvența cu care aceste fapte se produc, caracterul lor repetitiv sau modelele de comportament ofensator trebuie luate în calcul pentru a determina dacă comportamentul unei persoane constituie sau nu hărțuire.

Hărțuirea poate fi definită drept o conduită care, ca scop sau ca efect:

- Creează un mediu de muncă intimidant, ostil sau ofensator
- Interferează în mod nerezonabil cu performanța unui individ prin afectarea mintală sau fizică a sănătății persoanei
- Afectează într-un alt fel oportunitățile de angajare ale unei persoane

Hărțuirea sexuală poate fi definită ca fiind orice avans sexual nedorit, faptul de a cere favoruri sexuale sau un alt fel de conduită verbală sau fizică de natură sexuală, atunci când oricare dintre următoarele afirmații este adevărată:

- Supunerea la o astfel de conduită e folosită fie explicit, fie implicit ca termen sau condiție a angajării unei persoane.
- Supunerea la sau respingerea unei astfel de conduite de către o persoană este folosită ca bază pentru luarea unor decizii legate de raporturile de muncă ale persoanei, care o pot afecta.
- O astfel de conduită are scopul sau efectul de a interfera substanțial cu performanțele de muncă ale unei persoane, prin încălcarea demnității persoanei sau prin crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator.

Sunt interzise următoarele comportamente:

- Flirturi sexuale jignitoare
- Aluzii/comentarii sugestive
- Apropouri sexuale
- Contact fizic nedorit
- Solicitări sau presiuni repetate pentru „întâlniri”
- Avansuri
- Propuneri
- Insulte sau abuzuri verbale cu caracter sexual
- Comentarii verbale descriptive despre corpul unei persoane
- Utilizarea unor cuvinte degradante sexual sau a unor cuvinte vulgare cu caracter sexual
- Umor sau glume despre sex sau trăsături specifice genului
- Afișare de obiecte sau imagini sugestive sexual

De asemenea, printre comportamentele interzise se numără și cele non-verbale, cu conotație sexuală ofensatoare, cum ar fi:

- Privirile insistente
- Fluieratul
- Sunetele sugestive
- Gesturile obscene
- O atingere interzisă este orice atingere nedorită, de natură sexuală
- Ciupitul

- Atingerea intenționată a părților corpului
- Agresiunea sexuală
- Actele sexuale impuse cu forța

Alte tipuri de hărțuire

Printre exemplele de hărțuire considerate necorespunzătoare și care nu vor fi tolerate în cadrul Steelcase se numără, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

Hărțuire verbală

- Glume: rostirea de glume ofensatoare; luarea peste picior a colegilor sau a angajaților; imitarea felului de a vorbi sau a accentului unei persoane; luarea în vizor a unui angajat sau a unui coleg ca țintă a glumelor.
- Stereotipuri: comentarii sau observații care perpetuează stereotipurile și miturile despre o persoană sau un grup.
- Prozelitism: impunerea unor opinii religioase asupra celorlalți; invitarea celorlalți să participe sau să se angajeze în conversații sau activități nedorite bazate pe religie, prin asta ajungând-se la crearea unui mediu de lucru ostil
- Denigrare: proferarea de cuvinte defăimătoare, epitete, insulte și comentarii depreciative despre un individ și/sau grupul din care face parte acesta.
- Inventarea de porecle: folosirea de apelative depreciative la adresa unui angajat sau coleg de serviciu; folosirea de formule de politețe în comunicarea doar cu anumiți angajați sau colaboratori, dar nu cu toți; asocierea unui angajat cu imaginea de lucrător neprețuit.
- Amenințări: rostirea de amenințări verbale, intimidarea angajaților sau a colegilor, efectuarea de apeluri telefonice cu scopul de a hărțui.
- Zvonuri: inventarea sau răspândirea unor zvonuri false și/sau răuvoitoare despre o persoană.
- Bullying: comportamentul abuziv sau intimidant în relația cu un anumit individ, săvârșit de una sau mai multe persoane.

Hărțuire non-verbală

- Afișaje vizuale: afișarea de materiale pornografice, fotografii necorespunzătoare, simboluri ofensive sau de ură, caricaturi, graffitiuri sau a altor materiale vizuale depreciative în spațiile comune sau prin intermediul computerului.
- Batjocorire: transformarea unui angajat sau coleg într-o țintă a batjocurii; supunerea tuturor la farse care au un efect sau un sens discriminatoriu pentru unii indivizi.
- Atingere: atingerea angajaților sau colegilor în zone intime sau non-intime ale corpului.

- Segregare: ostracizarea, excluderea, refuzul de a ajuta sau de a oferi resurse în ajutor ori de a bloca accesul la un angajat sau coleg.

Sanționarea

Încălțările acestei politici vor atrage asupra angajatului sancțiuni disciplinare, ce vor putea duce inclusiv la încetarea contractului de muncă.

Raportarea cazurilor de hărțuire

Toți angajații trebuie să respecte această politică și sunt încurajați să raporteze cazurile de hărțuire. Un angajat care crede a fost victima sau martorul unui caz de hărțuire trebuie să depună o reclamație, folosind oricare dintre următoarele variante:

1. Reprezentant Resurse Umane
2. Numărul de asistență pentru integritate Steelcase ((Pentru U.S.A., apălați gratuit: 1.800.437.6167, pentru toate celelalte țări accesați integrity.steelcase.com).
3. Supervisor
4. Șeful direct
5. Un alt reprezentant local potrivit regulilor sau reglementările locale, cum ar fi angajatul însărcinat cu aceasta sau reprezentanții angajaților.

Rapoartarea cazurilor de hărțuire pot fi făcute anonim la Numărul de asistență pentru integritate, dar furnizarea unor nume va ajuta Steelcase să obțină în detaliu și în timp util toate perspectivele relevante asupra incidentului. Cu toate acestea, anumite țări nu permit opțiunea anonimatului datorită normelor și reglementărilor locale. În aceste cazuri, persoanelor li se va cere să se identifice pentru a raporta incidentul.

Orice reclamație trebuie raportată cât mai curând posibil, de preferință în termen de o săptămână de la incident. Toate reclamațiile vor fi cercetate, indiferent de momentul în care au fost raportate, însă capacitatea Steelcase de a investiga în detaliu și de a oferi o monitorizare în timp util poate fi împiedicată dacă raportul asupra incidentului întârzie.

Investigarea

Se va desfășura o investigație realizată de echipe interne, care ar putea cuprinde angajați din domeniul resurselor umane, juridic, securitate corporativă și audit global, precum și alți reprezentanți locali, potrivit regulilor sau reglementărilor locale. În timpul investigării, pot avea loc întrevederi cu persoanele implicate și cu martorii, dacă sunt disponibili. Investigatorii vor trata informațiile ca având cel mai înalt grad de confidențialitate posibil. Dacă este necesar, există posibilitatea de a apăla la consilieri externi sau lingviști/traducători în cadrul anchetei.

Luarea unor măsuri adecvate

Informațiile obținute în urma întrevederilor vor fi incluse într-un raport și analizate de echipa care cercetează toate cazurile de hărțuire (inclusiv angajați din domeniul resurselor umane, juridic, securitate corporativă și audit global, precum și alți reprezentanți locali, potrivit regulilor sau reglementărilor locale). Echipa va stabili măsurile adecvate ce vor trebui luate pe baza informațiilor obținute. În funcție de conținutul informațiilor, acestea pot consta într-un avertisment, în instruire sau în suspendare și concediere.

Angajații sunt avertizați că se pot aplica sancțiuni penale conform legislației locale aplicabile, în special în cazul depunerii de către victimă a unei plângeri. Compania nu va interfera cu procedurile legale civile sau penale.

Pe durata cercetării, angajatul de la Resurse Umane desemnat să se ocupe de incident va păstra legătura cu cei implicați, va răspunde la orice întrebări legate de acest proces, va urmări punerea în aplicare a măsurilor stabilite și va lua legătura din nou legătura cu angajatul afectat la 3 luni de la încheierea cercetării.

Supervizorii, inclusiv supervizorii asistenți, supervizorii temporari, persoanele cu funcții de conducere, liderii zonali, precum și cei cu funcții mai înalte trebuie să se asigure că faptele lor respectă drepturile și demnitatea tuturor subordonaților și colegilor lor și că nu pot fi interpretate greșit ca hărțuire. În plus, supervizorii trebuie să acționeze imediat ce li se aduc la cunoștință informații sau acuzații de hărțuire. De asemenea, compania poate fi considerată răspunzătoare din punct de vedere legal pentru faptele supervizorilor săi care comit sau trec cu vederea acte de hărțuire, în mod activ sau prin inacțiune.

Managerii de la toate nivelurile au datoria:

- De a da dovadă de vigilență în detectarea posibilelor cazuri de hărțuire, prin observarea interacțiunilor dintre subordonați.
- De a se ocupa imediat de posibilele cazuri de hărțuire.
- De a declanșa de îndată o investigație ca răspuns la un act de hărțuire presupusă sau observată.

Departamentul de Resurse Umane este responsabil cu colectarea datelor, verificarea informațiilor legate de reclamația de hărțuire și de punerea în aplicare a măsurilor disciplinare corespunzătoare. Până la soluționarea reclamației de hărțuire, întreaga documentație trebuie introdusă în baza de date Convercent.

VP of Global Talent îi vor fi comunicate toate cazurile de hărțuire pe criterii de statut sau clasă protejate prin lege. Departamentul Global de Resurse Umane va păstra copii ale documentației și ale rezultatelor investigațiilor pentru toate reclamațiile depuse în baza acesteipolitici.

Această politică a fost pusă în aplicare în urma consultărilor cu sindicatele sau cu reprezentanții angajaților, acolo unde legislația locală o impune.

Această politică nu face parte din contractul individual de muncă al niciunui angajat și poate fi modificată în orice moment.