

괴롭힘 방지/존중과 책임감

목적

스틸케이스는 우리의 모든 지역에서 존중과 위엄을 증진하는 작업 환경을 창조하고 유지하는 것을 기대하고 괴롭힘과 모욕적인 행동으로부터 자유롭고자 합니다. 우리는 나라마다 다양한 법과 규율이 존재할 수 있다는 것을 인지하고 이 정책은 필요하다면 각 나라에 따라서 해석될 수 있을 것입니다.

세부사항들

스틸케이스는 모든 직원들에게 고용의 평등을 제공하는 헌신을 계속할 것이고 괴롭힘을 당했다고 느끼거나 다른 사람이 괴롭힘을 당하는 것을 관찰하거나 목격했다면 필요한 행동을 취하는 데 있어서 안전함을 느낄 수 있는 상호 존중과 신뢰의 분위기를 유지할 수 있도록 노력합니다.

괴롭힘은 어떤 형태이든지, 그 것이 관리자에 의한 것이든 동료에 의한 것이든, 모든 사람들을 존중을 가지고 대해야 하는 회사의 정책을 위반하는 것입니다. 개인이 압박을 느끼거나 위협당하거나 창피함을 느끼게 만드는, 인종, 피부 색, 종교, 국적, 성별, 나이, 신체적 혹은 정신적 장애, 성적 취향, 성적 정체성, 참전 여부 등과 같이 법에 의해 보호 받는 어떤 지위나 계급에 의거하여 행해지는 괴롭힘을 포함하지만 이 것 들에만 국한되지 않습니다.

관리자는 괴롭힘의 혐의를 조사하기 위해 즉각적으로 행동할 것이고 보장되었을 때에는 징계의 행동을 취할 것입니다. 괴롭힘에 대한 불만을 신념을 가지고 제기하는 것에 대해서 또는 조사의 결과에 대해서 직책을 잃을 일은 없을 것입니다.

각각의 행동 자체가 심각해 보이지 않거나, 비록 겉으로 보기에 사소한 일련의 모욕일지라도 괴롭힘이나 성희롱으로 여겨질 수 있습니다. 행동의 빈도, 반복적인 모욕, 모욕적 행동의 형태들이 한 사람의 행동이 괴롭힘인지 아닌지 결정하는데 고려 요소가 됩니다.

괴롭힘은 다음과 같은 목적과 결과를 가질 때 행동으로 규정될 수 있습니다.

- 위협, 적대감, 모욕적 근무 환경을 만들
- 정신적 또는 신체적 건강에 영향을 끼침으로써 개인의 근무 환경을 비상식적으로 방해함
- 개인의 고용 기회에 영향을 미칠 수 있었을 경우

성희롱은 원하지 않는 성적인 진전, 성적인 부탁, 다음의 내용들이 해당 되는 성적 내용의 구어적, 신체적 행동으로 정의 될 수 있습니다.

- 그런 행동이 겉으로 또는 내재적으로 한 개인의 고용에 있어서 규율이나 조건이 되어지는 상황
- 개인에 의한 그런 행동이 그 개인에게 영향을 미치는 고용에 대한 결정의 기반으로 사용되어지거나 거절되어 지는 상황
- 위협적, 적대적, 모욕적인 근무 환경을 조성하거나, 그 사람의 존엄을 훼손함으로써 개인의 근무 성과에 상당한 방해로 끼치는 목적 혹은 결과를 가지는 행동

금지된 행동은 다음과 같은 행위들을 포함합니다.

- 모욕적인 성적 추파
- 암시적인 언행
- 성적인 빈정거림
- 원하지 않는 신체적 접촉
- "데이트"에 대한 반복적 요청과 압력
- 접근
- 성적제의
- 성적 내용의 모욕 혹은 구두의 학대
- 개인의 신체에 관한 생생한 구두 언행
- 성적 비하하는 말과 성적 내용의 저속한 말의 사용
- 성적 혹은 성별 특정적인 유머나 농담
- 성적으로 암시적인 물체나 그림의 전시

금지된 행동은 또한 다음과 같은 비언어적이며 암시적인 성적 모욕의 행동들도 포함합니다.

- 음흉한 시선
- 휘파람 불기
- 암시적인 소리
- 음란한 행위
- 성적 성질이 있는 원하지 않는 접촉
- 꼬집기
- 의도적으로 신체를 스치기

- 성추행
- 강압적인 성적 행위

다른 형태의 괴롭힘

부적절하며 스틸케이스에서 용인될 수 없는 괴롭힘의 예시들은 다음과 같지만 이것에만 국한되지는 않습니다.

- 농담: 모욕적인 농담, 동료나 직원을 조롱하는 것, 누군가의 발언이나 말투를 흉내내기, 직원이나 동료를 농담의 대상으로 삼기
- 고정관념: 개인이나 집단에 관한 고정관념과 미신을 남기게 하는 말과 발언
- 개종강요 : 타인의 종교관을 강요하는 것; 종교를 바탕으로 한 원치않는 대화나 행사에 상대방을 끌어들이거나 참석하도록 초대하여 적대적인 업무환경을 조성하는 것
- 명예 훼손: 개인 혹은 그 개인의 그룹에 관한 비방, 욕설, 경멸적인 발언
- 욕: 경멸적인 욕으로 직원이나 동료를 언급, 존중을 담은 호칭을 모든 직원이나 동료에게 적용하지 않고 일부만 지칭함으로써 다른 직원이 무능력한 직원으로 보이게 만드는 말
- 위협: 구어적 위협, 직원이나 동료를 협박, 괴롭히는 전화 통화
- 소문: 한 개인에 관해 거짓의 또는 악의적인 소문을 만들거나 퍼트림
- 약자를 괴롭히기: 한 명 또는 여러 명에 의해 한 개인에 대해 가해지는 모욕적 또는 위협적인 행동

비언어적인 괴롭힘

- 시각적 전시: 외설적인 자료, 선정적 사진, 공격적이거나 혐오스러운 기호, 경멸적인 만화, 그림, 혹은 다른 시각적 자료들을 공용의 장소나 컴퓨터를 통해 보여주기
- 못살게 굴기: 한 직원이나 동료를 배제시키거나 놀림의 대상으로 삼기, 차별적인 결과나 의미를 가지는 장난으로 특정 개인들을 대상 삼기
- 접촉: 직원과 동료에게 친밀한 혹은 친밀하지 않은 신체적 접촉
- 차별: 직원이나 동료에게 접근을 제한하거나 자료, 지원에 대한 제공을 거절하기, 배척, 제외의 행동

징계

이 정책의 위반은 고용의 종료물 포함하는 징계 행동의 대상이 됩니다.

괴롭힘의 보고

모든 직원들은 반드시 이 정책을 따라야 하며 괴롭힘의 사건을 보고하도록 장려됩니다. 자신이 희생자라고 생각하는 직원 혹은 괴롭힘을 목격하였다고 생각되는 직원은 다음의 방법들을 통해 불만 내용을 알려야 합니다.

1. 인적자원부 직원
2. 스틸케이스 보안 핫라인 (미국의 톨프리 전화: 1.800.437.6167, 다른 국가들은 integrity.steelcase.com)
3. 상사
4. 부서장
5. 지역의 규칙이나 법규에 나오는 지역 대표자들, 예를 들면 내부 감사 직원이나 직원 선출 대표들

괴롭힘의 보고는 보안 라인을 통해 익명으로 행해지지만 이름을 제공하면 스틸케이스가 시기적절하게 사건과 관련된 정보를 철저히 모으는데 도움을 줍니다. 그러나 어떤 국가들은 지역의 규칙과 법규때문에 익명성을 허락하지 않을 수 있습니다. 그런 경우에는 사건의 보고를 위해서 신고자의 정체를 밝히기를 요구합니다.

어떤 불만의 제기도 가능하다면 신속하게 보고되어야 하고 사건 발생 후 일주일 내로 보고되는 것이 좋습니다. 모든 신고들은 보고 시기와 관계 없이 조사될 것이지만 만일 보고가 지체된다면 스틸케이스의 철저한 조사 능력과 시기 적절한 후속 조치가 방해 받을 수 있습니다.

조사

조사는 인적 자원부, 법률부, 회사 보안부, 국제 감사부, 그리고 지역의 규칙과 법규에 기재된 다른 대표들로 구성된 내부 팀에 의해 이끌어 질 것입니다. 조사 동안, 가능하다면, 관련된 개인들과 증인들에 대한 인터뷰가 행해질 것입니다. 조사관들은 최대한으로 정보를 기밀로 다룹니다. 우리는 필요시 외부의 자문단, 언어학자, 번역가를 조사에 포함시킬 수 있습니다.

적절한 조치

인터뷰를 통해 발견된 내용들은 보고서에 통합되고 모든 괴롭힘 사건을 조사하는 팀(인적자원부, 법률부, 회사 보안부, 국제 감사부, 그리고 지역의 규칙과 법규에 기재된 다른 대표자들을 포함하는)에 의해 검토되어집니다. 이 팀은 발견된 내용들에 기반하여 취해질 적절한 조치를 결정합니다. 알게 된 내용에 따라서 이 조치는 경고, 코칭, 정지, 고용 종료를 포함할 수 있습니다.

희생자에 의해 분명하게 제기되는 재판 청구가 있는 경우에는 지역의 적용 가능한 법에 따라서 범죄적 처벌이 적용될 수 있다는 것을 경고받습니다. 회사는 민사, 형사적 법률 소송 절차들에 관여하지 않습니다.

조사 과정 중, 사건을 해결하도록 배정된 인적자원부의 전문가가 관련된 사람들에게 접촉할 수 있습니다. 절차에 관한 질문들에 대한 답변, 결정사항이 정해진 후의 후속 조치, 결론 후 3 개월이 지나 관련된 직원에 대한 확인 등이 포함됩니다.

부상관, 임시 상관, 상사, 존 리더 등을 포함한 상사들은 반드시 모두 부하직원들과 동료들의 권리와 존엄에 관한 자신의 행동을 분명히 해야 하고 괴롭힘같은 오해를 받지 않도록 해야 합니다. 또한 상사들은 괴롭힘을 목격하거나 혐의가 있다면 반드시 즉시 행동을 취해야 합니다. 회사는 명시적으로 혹은 실수로 괴롭힘을 용납하거나 괴롭힘에 관련되는 상사 직원들은 그 행동에 대해 법적 책임을 물을 것입니다.

모든 직급의 경영진은 다음과 같은 책임을 갖습니다.

- 부하직원과의 소통을 관찰함으로써 괴롭힘의 가능한 사건을 인지하기
- 잠재적인 괴롭힘의 사건을 즉각적으로 해결하기
- 괴롭힘을 목격하거나 혐의가 있을 시 즉각적으로 조사를 실행하기

인적자원부는 정보를 모으고 괴롭힘의 보고에 관련된 정보를 증명하고 적절한 징계 행동을 정하는 것에 있어서 책임을 갖습니다. 괴롭힘의 보고를 해결한 후에는 모든 문서들은 컨버선트 데이터베이스에 저장되어 집니다.

글로벌 인재 부사장 의해 보호받는 어떤 지위나 계급에 의거하여 행해지는 괴롭힘을 인지할 것입니다. 글로벌 인적 자원부는 보고 문서들과 이 정책에 관련되어 제출되는 모든 내용들의 결과의 사본을 보관합니다.

이 정책은 지역적으로 필요시, 노동 조합, 자문단, 직원 협회 등과 추후 논의를 실행합니다.

이 정책은 그 어떤 직원의 고용 계약을 형성하지는 않으며 어느때라도 수정될 수 있습니다.