

(Globalna) polityka przeciwdziałania nękanii i dyskryminacji

Przeznaczenie

Podstawowe wartości firmy Graphic Packaging obejmują uszanowanie godności osobistej, praw i różnorodności wszystkich pracowników. Firma angażuje się w promowanie i zachęcanie do tworzenia innowacyjnego i integracyjnego środowiska pracy, w którym pracownicy są szanowani, czują się bezpiecznie oraz mają prawo głosu. W niniejszej polityce przeciwdziałania nękanii i dyskryminacji szczegółowo przedstawiono, jak firma Graphic Packaging zapewnia wszystkim pracownikom środowisko pracy, w którym panuje wzajemny szacunek, które jest pozbawione jakichkolwiek form nieprawnej dyskryminacji, nękania i odwetu, oraz daje im możliwość pracy i rozwoju z pełnym wykorzystaniem swoich umiejętności.

Zakres

Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich kandydatów, pracowników, kontrahentów, stażystów, dostawców, klientów oraz gości wszystkich podmiotów prawnych firmy Graphic Packaging na całym świecie. Na potrzeby niniejszej polityki pojęcie „miejsce pracy” obejmuje zakłady produkcyjne, biura działów sprzedaży oraz badań i rozwoju, magazyny, wszelkie miejsca, które odwiedzają pracownicy w celu wykonywania zadań i obowiązków służbowych lub reprezentowania firmy, m.in. w ramach związanych z pracą wydarzeń towarzyskich, obiektów klienta i wydarzeń rozrywkowych i środków transportu udostępnionych przez firmę Graphic Packaging do podróży służbowych, oraz wszelkie pozostałe lokalizacje, w których firma Graphic Packaging prowadzi działalność, bądź które można z uzasadnionych względów uznać za rozszerzenie miejsca pracy.

Niniejsza polityka dotyczy zachowań i działań o charakterze fizycznym oraz wszelkich form komunikacji, m.in. osobistej komunikacji, rozmów telefonicznych, wiadomości e-mail, aplikacji i witryn wykorzystywanych przez media społecznościowe, wiadomości tekstowych oraz komunikacji elektronicznej innego rodzaju. Aby uzyskać dodatkowe wytyczne dotyczące komunikacji, pracownicy powinni zapoznać się z polityką dotyczącą mediów społecznościowych obowiązującą w firmie.

Niniejszą politykę mogą uzupełniać lokalne polityki zawierające dodatkowe wymagania lub określające specyficzne obowiązujące lokalnie procedury dotyczące prowadzenia dochodzeń. W przypadku, gdy niniejsza polityka stoi w sprzeczności z obowiązującym układem zbiorowym lub przepisem, pierwszeństwo mają te ostatnie. Spółka zastrzega sobie wszelkie przysługujące jej prawa na mocy obowiązujących przepisów.

Definicje

Dyskryminacja stanowi niesprawiedliwe odmówienie prawa do równego traktowania i równych szans osobom lub grupom na podstawie wymienionych niżej cech w odniesieniu do zasad, warunków lub przywilejów zatrudnienia, m.in. przyjęcia do pracy, zwolnienia z pracy, awansowania, wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, ustalania harmonogramu, szkoleń lub wynagrodzenia:

- rasa, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub narodowe;
- wiek;
- wyznawana religia lub przekonania religijne;
- płeć, orientacja seksualna lub ciąża/poród i związane z nimi schorzenia;
- płeć, tożsamość płciowa, status płciowy lub ekspresja płciowa;
- narodowość, status imigracyjny, obywatelstwo lub pochodzenie;
- chroniony status wojskowy lub weterana;

- niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa, schorzenie, dane genetyczne lub charakterystyka genetyczna; oraz
- stan cywilny.

Niniejsza lista nie zawiera wszystkich kategorii uwzględnianych w ramach ochrony przed dyskryminacją i może zostać uzupełniona zgodnie z obowiązującymi lokalnie przepisami i regulacjami.

Nękanie oznacza zachowania o charakterze słownym lub fizycznym, które są niepożądane i poniżające, przemocowe, zastraszające lub wrogie i obejmują komentarze, działania lub gesty naruszające godność danej osoby lub jej integralność psychiczną bądź fizyczną. Nękanie może przyjąć wiele form, może to być np. dotyk fizyczny, przemoc, groźba przemocy, przemoc o nieprzyzwoitym charakterze, drażnienie lub żartowanie w niewłaściwy sposób oraz pokazywanie nieprzyzwoitych obrazów. Zgodnie z niniejszą polityką molestowaniem seksualnym może być jedno zdarzenie lub wypowiedź bądź seria działań, zdarzeń lub wypowiedzi. W celu lepszego przedstawienia, a nie na zasadzie ograniczenia, takie zakazane nękanie obejmuje:

- rasowe lub etniczne obelgi, epitety i wszelkie inne obraźliwe uwagi;
- żarty, zarówno na piśmie, w formie ustnej lub elektronicznej;
- groźby, zastraszanie i inne groźne zachowania;
- nieodpowiednie zachowania o charakterze słownym, graficznym lub fizycznym;
- mające na celu nękanie wiadomości lub filmy wysyłane za pośrednictwem wiadomości tekstowych, komunikatorów lub mediów społecznościowych; oraz
- inne mające na celu nękanie zachowania według co najmniej jednej chronionej kategorii rozpoznanej w niniejszej polityce.

Ofiary nękania mogą być tej samej lub innej płci, orientacji seksualnej, rasy lub mieć inne bądź te same cechy, co osoba nękana.

Molestowanie seksualne jest nękaniami, które jest bezpośrednio związane z płcią, tożsamością lub ekspresją płciową bądź orientacją seksualną i jest niepożądane oraz poniżające, przemocowe, zastraszające lub wrogie. Dane zachowanie może być uznane za molestowanie seksualne, nawet jeśli jego motywacją nie jest pożądanie o charakterze seksualnym. Wyłącznie w celu lepszego przedstawienia, a nie na zasadzie ograniczenia, niektóre przykłady zachowań bezprawnych lub nie do przyjęcia obejmują:

- niepożądane niedwuznaczne propozycje;
- oferowanie korzyści w ramach zatrudnienia (takich jak podwyżka, awans lub rozwój kariery) w zamian za przychyłność o charakterze seksualnym lub groźenie konsekwencjami w ramach zatrudnienia (np. wypowiedzeniem umowy lub degradacją) w przypadku niepodjęcia przez pracownika czynności seksualnej;
- zachowania o charakterze wizualnym, np. lubieżny uśmiech, gesty o charakterze seksualnym oraz przedstawianie lub publikowanie przedmiotów lub zdjęć, rysunków lub plakatów sugestywnych seksualnie;
- słowne propozycje, sugestie, prośby lub komentarze o charakterze seksualnym;
- wysyłanie lub publikowanie wiadomości, filmów lub komunikatów związanych z seksem za pośrednictwem wiadomości tekstowych, komunikatorów lub mediów społecznościowych;
- stalking;

- przemoc słowna o charakterze seksualnym, bezpośrednie komentarze słowne na temat ciała danej osoby, wypowiedzi opisujące daną osobę w sposób, który jest dla niej seksualnie poniżający, oraz sugestywne bądź obsceniczne listy, notatki lub zaproszenia;
- działania fizyczne, np. dotykanie, obmacywanie, napaść lub blokowanie ruchów;
- przemoc fizyczna lub słowna związana z płcią, tożsamością płciową lub ekspresją płciową danej osoby; oraz
- przemoc słowna związana z cechami danej osoby, np. barwą głosu, zarostem bądź wielkością lub kształtem ciała danej osoby, m.in. uwagi na temat tego, że mężczyzna jest zbyt kobiecy, a kobieta zbyt męska.

Polityka

Zakaz ogólny

Firma zakazuje wszelkich form dyskryminacji i nękania w oparciu o podane powyżej cechy. Obowiązkiem wszystkich pracowników jest zgłaszanie zachowań o charakterze nękania lub dyskryminacji. Firma podejmie niezbędne działania w celu zbadania i zajęcia się zdarzeniami, które mogą stanowić dyskryminację lub nękanie, w odpowiednim czasie i zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami. Przypadki dyskryminacji lub nękania, które zostaną potwierdzone, poskutkują zastosowaniem środków zaradczych, z rozwiązaniem umowy łącznie, po uwzględnieniu wszystkich okoliczności oraz obowiązujących przepisów i regulacji.

Relacje za obopólną zgodą

Niniejsza polityka nie zakazuje relacji romantycznych między pracownikami o charakterze prywatnym i za obopólną zgodą. Jeśli jednak relacja romantyczna o charakterze prywatnym bądź za obopólną zgodą może stworzyć konflikt interesów (np. strony są w tej samej strukturze podległości służbowej), relacja powinna zostać natychmiast ujawniona zgodnie z obowiązującą w firmie (globalną) polityką dotyczącą konfliktów interesów. Ponadto istnieje możliwość nękania i dyskryminacji wobec osoby, z którą jest się w związku za obopólną zgodą.

Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń niniejszej polityki

Każda osoba podlegająca niniejszej polityce ma obowiązek zgłaszania firmie zastrzeżeń związanych z podejrzeniem dyskryminacji lub nękania, co pozwoli zająć się danym problemem. Firma poważnie traktuje wszystkie skargi dotyczące dyskryminacji i nękania.

Każdy, kto uważa, że był nękany w miejscu pracy, lub kto jest świadkiem jakiegokolwiek działania, które mogłoby zostać uznane za nękanie, bądź o takim działaniu się dowiaduje, powinien niezwłocznie zgłosić takie zachowanie:

- lokalnemu lub przydzielonemu przedstawicielowi działu zasobów ludzkich;
- przedstawicielowi regionalnego lub oddziałowego działu zasobów ludzkich lub innemu pracownikowi działu zasobów ludzkich w swoim kraju lub regionie;
- wiceprezesowi wykonawczemu działu zasobów ludzkich (adres e-mail EVP-HumanResources@graphicpkg.com);
- za pośrednictwem gorącej linii ds. postępowania biznesowego firmy Graphic Packaging (witryna internetowa www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com) lub bezpłatnego numeru telefonu dla danego kraju. Gorąca linia firmy Graphic Packaging jest dostępna całodobowo. Jeśli zgłaszający podejmuje taką decyzję, zgłoszenia mogą być anonimowe.

Numery telefonów gorącej linii ds. postępowania biznesowego dla poszczególnych krajów

Australia	1800565761	Włochy	800 725 944
Austria	0800 017868	Japonia	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Meksyk	800 681 6714
Brazylia	0800 000 0572	Holandia	0800 0229398
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Nowa Zelandia	0800 426 361
Chiny	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, 866-898-3750
Chorwacja	800-528-422	Norwegia	80062436

Estonia	8000044232
Finlandia	800416130
Francja	0.800.90.2500
Niemcy	0800 1810751
Grecja	0.080.012.6576
Indonezja	0800 1401907
Irlandia	1800 851 822

Polska	800005072
Rosja	8 (800) 301-85-89
Korea Południowa	00798 14 203 0389
Hiszpania	900.991.498
Szwecja	020-088 00 16
Szwajcaria	0800 000 329
Wielka Brytania	0800 048 5494
Stany Zjednoczone	1.866.898.3750

Kierownicy i przełożeni: wszyscy kierownicy i przełożeni odpowiadają za przeciwdziałanie nękanu i dyskryminacji w miejscu pracy w ramach zadań służbowych i mają obowiązek natychmiastowego zgłaszania wszystkich zachowań mających znamiona dyskryminacji lub nękania, których są świadkami, lub przyjętych przez siebie skarg działowi zasobów ludzkich lub gorącej linii ds. postępowania biznesowego firmy Graphic Packaging. Kierownicy lub przełożeni, którzy wiedzą o dyskryminacji lub nękanu i nie podejmują żadnych działań w celu powstrzymania lub zgłoszenia takiego zachowania działowi zasobów ludzkich lub za pośrednictwem gorącej linii ds. postępowania biznesowego firmy Graphic Packaging, mogą zostać objęci postępowaniem dyscyplinarnym.

Dochodzenia i poufność

Wszystkie zgłoszenia podejrzewanej dyskryminacji lub nękania będą badane obiektywnie i terminowo. Od wszystkich pracowników oczekuje się współpracy przy dochodzeniach zgodnie z niniejszą polityką. Niepodjęcie współpracy przy dochodzeniu może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym. Ponadto, biorąc pod uwagę poważny charakter dyskryminacji i nękania, przekazanie zgłoszenia lub skargi w złej wierze lub ze złymi zamiarami będzie skutkowało wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

Firma zachowa poufność wszystkich zgłoszeń dotyczących podejrzewanej dyskryminacji lub nękania w takim zakresie, w jakim będzie to uzasadnione z praktycznego punktu widzenia, jednocześnie wypełniając swoje zobowiązanie do zbadania i zakończenia wszelkich zachowań mających znamiona nękania, dyskryminacji lub odwetu. Być może konieczne będzie omówienie skarg z osobami mającymi wiedzę na ten temat oraz z osobami, przeciwko którym jest skierowane zgłoszenie lub skarga.

Podczas dochodzenia w sprawie podejrzewanej dyskryminacji lub nękania konieczne jest zbieranie danych osobowych stanowiących potwierdzenie zasadności lub braku zasadności rozpatrywanych faktów. Firma będzie przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony danych osobowych. Dane osobowe osób objętych dochodzeniem będą przetwarzane przez działy zasobów ludzkich i działy prawne firmy wyłącznie w celach dochodzenia w sprawie zgłaszanego zachowania oraz będą przekazywane wyłącznie tym osobom, które muszą wiedzieć o zgłaszanym zachowaniu, oraz w razie konieczności organom publicznym, administracyjnym lub sądowym.

W razie potrzeby zostaną zastosowane środki zaradcze uzależnione od wyników dochodzenia. Możliwe środki zaradcze mogą obejmować między innymi przeszkolenie, coaching, ustne lub pisemne ostrzeżenia, zawieszenie, degradację, korektę wynagrodzenia i rozwiązanie umowy. Firma dołoży wszelkich starań, aby poinformować osoby zgłaszające naruszenia niniejszej polityki o wyniku dochodzenia, o ile będzie to możliwe, przy jednoczesnym zachowaniu poufności i prywatności w odniesieniu do działań podjętych wobec pracowników.

Wykluczenie działań odwetowych

Firma jest zobowiązana do zakazania działań odwetowych wobec osób, które osobiście zgłaszają lub których członkowie rodzin zgłaszają domniemane nieprawidłowości w miejscu pracy, sprzeciwiają się im lub biorą udział w dochodzeniu w ich sprawie. Przykładowo, udział w dochodzeniu obejmuje m.in.:

- Złożenie skargi dotyczącej nękania;
- uczestnictwo w dochodzeniu lub współpraca przy dochodzeniu w sprawie skargi dotyczącej nękania;
- zeznawanie w charakterze strony (jako osoba skarżąca lub osoba oskarżona) lub świadka w sprawie domniemanego bezprawnego działania;
- zgłaszanie lub składanie skarg wewnętrznych wobec firmy odnośnie domniemanych działań bezprawnych;
- przekazywanie firmie nieformalnego zawiadomienia odnośnie domniemanych działań bezprawnych; oraz
- pomaganie innemu pracownikowi, który podejmuje się jakichkolwiek takich działań.

Firma jest nadal zobowiązana do zakazywania odwetu wobec wykwalifikowanych pracowników, którzy proszą o uzasadnione udogodnienia w związku z jakąkolwiek znaną niepełnosprawnością fizyczną lub psychiczną, oraz pracowników, którzy proszą o uzasadnione udogodnienia ze względu na swoje wierzenia religijne i przestrzeganie zasad wiary.

Każdy, kto uważa, że skierowane są przeciwko niemu działania odwetowe, lub kto jest świadkiem działań odwetowych przez inną osobę lub wobec innej osoby, powinien natychmiast skontaktować się z działem zasobów ludzkich lub gorącą linią ds. postępowania biznesowego firmy Graphic Packaging.

Firma Graphic Packaging, według własnego uznania, zastrzega sobie prawo do korekty lub modyfikacji niniejszej polityki w dowolnym czasie i niezależnie od przyczyny.