

Політика протидії домаганням і дискримінації (глобальна)

Мета

Одною з головних цінностей компанії Graphic Packaging є повага до особистої гідності, прав і різноманітності кожного працівника. Компанія прагне розвивати й забезпечувати інноваційне та інклюзивне робоче середовище, де працівників поважають, де вони почуваються корисними й захищеними. У цій Політиці протидії домаганням і дискримінації докладно описано, як Graphic Packaging забезпечує для всіх працівників робоче середовище, у якому їх поважають, немає жодних форм незаконної дискримінації, домагань, заходів відплати й де вони мають можливість працювати та розвиватися в міру своїх здібностей.

Сфера застосування

Ця Політика поширюється на всіх претендентів на посади, працівників, підрядників, стажерів, постачальників, клієнтів і відвідувачів усіх юридичних осіб компанії Graphic Packaging по всьому світу. Для цілей цієї Політики термін «робоче місце» включає виробничі об'єкти, офіси продажу, досліджень і розробок, склади, усі місця, які працівники відвідують під час виконання своїх посадових обов'язків або коли представляють інтереси Компанії, зокрема, але не виключно, місця пов'язаних із роботою неофіційних зустрічей, об'єкти клієнта й місця проведення ним розважальних заходів, транспортні засоби, надані компанією Graphic Packaging для робочих поїздок, а також будь-яке інше місце, де ведеться діяльність Graphic Packaging або яке можна обґрунтовано вважати розширенням робочого місця.

Ця Політика поширюється на фізичну поведінку та дії, а також на всі форми комунікації, зокрема, але не виключно, особисте спілкування, телефонні розмови, електронну пошту, соціальні мережі й додатки для них, текстові повідомлення та інші види електронних повідомлень. Для отримання додаткових рекомендацій щодо такої комунікації працівникам слід ознайомитися з Політикою Компанії щодо використання соціальних мереж.

Ця Політика може доповнюватися локальними політиками, що містять додаткові вимоги або визначають конкретні місцеві процедури щодо проведення розслідувань. У разі розбіжностей між положеннями цієї Політики й чинної колективної угоди або законодавства переважну силу мають останні. Компанія залишає за собою всі права, надані їй відповідно до чинного законодавства.

Визначення

Дискримінація — це несправедлива відмова в рівному ставленні й можливостях окремим особам або групам осіб за переліченими нижче ознаками щодо умов або привілеїв працевлаштування, зокрема, але не виключно, щодо наймання, звільнення, просування по службі, дисциплінарних стягнень, розкладів, навчання або оплати праці:

- раса, колір шкіри, етнічна належність або національне походження;
- вік;
- релігія чи релігійні переконання;
- стать, сексуальна орієнтація або вагітність/пологи й пов'язані з ними медичні стани;
- гендер, гендерна ідентичність, гендерний статус або гендерне самовираження;
- національність, імміграційний статус, громадянство або походження;
- належність до захищеної категорії військовослужбовців або ветеранів;

- фізичні або психічні вади, захворювання, генетична інформація або характеристики;
- сімейний стан.

Цей список категорій, захищених від дискримінації, не є вичерпним і може бути доповнений відповідно до місцевих законів і нормативних актів.

Домагання — це небажана й принизлива, образлива, залякувальна або недоброзичлива поведінка, виражена в словесній або фізичній формі, зокрема, у коментарях, діях чи жестах, які зачіпають гідність або психологічну чи фізичну недоторканність особи. Домагання можуть набувати різних форм, як-от фізичні дотики, насильство, погроза насильством, образливе насильство, недоречні піддражнювання чи жарти, демонстрація образливих зображень. Окремий інцидент або заява, а також модель поведінки або серія дій, інцидентів або заяв можуть становити домагання відповідно до цієї Політики. До таких заборонених домагань належать, зокрема, але не виключно:

- расистські висловлювання, епітети й будь-які інші образливі висловлювання;
- жарти (письмові, усні чи в електронному вигляді);
- погрози, залякування й інша загрозлива поведінка;
- неприйнятна поведінка, виражена в словесній, ілюстративній або фізичній формі;
- образливі висловлювання або відео, надіслані в текстових повідомленнях, миттєвих повідомленнях або соціальних мережах;
- інша поведінка, що утискає за ознакою належності до однієї або кількох захищених категорій, визначених у цій Політиці.

Жертви домагань і домагач можуть бути тієї самої або іншої статі, сексуальної орієнтації, раси чи інших ознак.

Сексуальні домагання — це домагання за ознакою статі, гендеру, гендерної ідентичності чи гендерного самовираження або сексуальної орієнтації, які є небажаними, а також принизливими, образливими, залякувальними або агресивними. Поведінка може вважатися сексуальним домаганням, навіть якщо вона не мотивована сексуальним потягом. До такої незаконної та неприйнятної поведінки належать, зокрема, але не виключно, перелічені нижче приклади:

- небажані пропозиції сексуального характеру;
- пропозиції вигід у роботі (наприклад, підвищення, просування по службі або кар'єрного росту) в обмін на сексуальні послуги, або погрози звільненням чи пониженням у посаді за відмову працівника від сексуального контакту;
- візуальна поведінка, наприклад, хтиві погляди, сексуальні жести, демонстрація або публікування сексуально непристойних предметів, малюнків, карикатур чи плакатів;
- словесні залицяння, пропозиції, прохання або коментарі сексуального характеру;
- надсилання або публікування висловлювань або відео сексуального характеру в текстових повідомленнях, миттєвих повідомленнях або соціальних мережах;
- переслідування;
- словесні образи сексуального характеру, натуралістичні словесні коментарі про тіло людини, сексуально принизливі слова, використані для опису людини, а також листи, записки або запрошення непристойного чи нецензурного вмісту;

- фізичні дії, наприклад, дотики, обмацування, напад або перешкоджання руху;
- фізичні або словесні нападки щодо статі, гендерної ідентичності або гендерного самовираження людини;
- словесні образи щодо таких характеристик людини, як тембр голосу, волоссяний покрив обличчя, розмір або форма тіла, зокрема коментарі про те, що чоловік надто жінкоподібний, а жінка надто чоловікоподібна.

Політика

Загальні заборони

Компанія забороняє всі форми дискримінації та домагань за вищевказаними ознаками. Усі працівники зобов'язані повідомляти про домагання чи дискримінаційну поведінку. Компанія вживатиме необхідних заходів для своєчасного розслідування й усунення інцидентів, які можуть бути проявами дискримінації або домагань, відповідно до чинних законів і нормативних актів. Щодо доведених випадків дискримінації або домагань буде вжито відповідних заходів, аж до звільнення, з урахуванням усіх обставин і чинних законів та нормативних актів.

Відносини, що виникли за обопільною згодою

Ця Політика не забороняє приватні романтичні стосунки між працівниками за обопільною згодою. Однак якщо добровільні приватні романтичні стосунки створюють можливий конфлікт інтересів (наприклад, сторони перебувають в одній структурі підпорядкування), то про такі стосунки слід негайно оголосити відповідно до Політики Компанії щодо конфліктів інтересів (глобальної). Крім того, домагання або дискримінація партнера можливі й у романтичних стосунках, які виникли за обопільною згодою.

Повідомлення про ймовірні порушення цієї Політики

Кожна особа, на яку поширюється дія цієї Політики, зобов'язана повідомляти Компанію про ймовірну дискримінацію чи домагання, щоб можна було врегулювати спірну ситуацію. Компанія ставиться до всіх скарг на дискримінацію та домагання серйозно.

Кожен, хто вважає, що зазнав домагань на робочому місці, або став свідком чи дізнався про будь-які дії, які можуть розглядатися як домагання, повинен негайно повідомити про це одну з указаних нижче осіб (служб):

- місцевого або уповноваженого представника служби по роботі з персоналом;
- регіонального або територіального представника служби по роботі з персоналом або іншого працівника служби по роботі з персоналом у своїй країні чи регіоні;
- виконавчого віцепрезидента з питань роботи з персоналом за адресою EVP-HumanResources@graphicpkg.com;
- гарячу лінію компанії Graphic Packaging із питань ділової поведінки через сайт www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com або за безоплатним номером телефону відповідної країни. Гаряча лінія Graphic Packaging працює цілодобово. Повідомлення можна подавати анонімно на розсуд того, хто повідомляє.

Номери телефонів гарячої лінії Graphic Packaging із питань ділової поведінки у різних країнах світу:

Австралія	1800565761	Італія	800 725 944
Австрія	0800 017868	Японія	0800-700-9401
Бельгія	0800 77 076	Мексика	800 681 6714
Бразилія	0800 000 0572	Нідерланди	0800 0229398
Канада	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Нова Зеландія	0800 426 361
Китай	400 120 3531	Нігерія	0-708-060-1816, потім 866-898-3750
Хорватія	800-528-422	Норвегія	80062436
Естонія	8000044232	Польща	800005072
Фінляндія	800416130	Росія	8 (800) 301-85-89
Франція	0.800.90.2500	Південна Корея	00798 14 203 0389
Німеччина	0800 1810751	Іспанія	900.991.498
Греція	0.080.012.6576	Швеція	020-088 00 16
Індонезія	0800 1401907	Швейцарія	0800 000 329
Ірландія	1800 851 822	Велика Британія	0800 048 5494
		Об'єднані Арабські Емірати	1.866.898.3750

Менеджери й керівники. Усі менеджери й керівники несуть відповідальність за запобігання домаганням і дискримінації на робочому місці в межах своїх посадових обов'язків і зобов'язані негайно повідомляти службу роботи з персоналом або гарячу лінію Graphic Packaging із питань ділової поведінки про будь-яку дискримінаційну або образливу поведінку, яку вони помітили, або про отримані скарги. Менеджерів або керівників, які знають про дискримінацію або домагання й не вживають заходів, щоб припинити таку поведінку чи повідомити про неї службу роботи з персоналом або гарячу лінію Graphic Packaging із питань ділової поведінки, може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

Розслідування й конфіденційність

Усі повідомлення про ймовірну дискримінацію чи домагання будуть об'єктивно й своєчасно розслідувані. Очікується, що всі працівники будуть сприяти розслідуванням, які проводимуться відповідно до цієї Політики. Наслідком відмови від співпраці в ході розслідування може бути дисциплінарне стягнення. Крім того, з огляду на серйозний характер дискримінації та домагань, до дисциплінарної відповідальності буде притягнуто того, хто робить повідомлення або подає скаргу з нечесним або злим наміром.

Компанія забезпечуватиме конфіденційність усіх повідомлень про ймовірну дискримінацію чи домагання настільки, наскільки це можливо, виконуючи при цьому свої зобов'язання розслідувати й припиняти будь-яку образливу, дискримінаційну чи мстиву поведінку. Може знадобитися обговорити претензії з обізнаною особою (особами) й особою (особами), яка є об'єктом повідомлення або скарги.

Під час розслідування випадків імовірної дискримінації чи домагань потрібно зібрати персональні дані як доказ достовірності чи недостовірності фактів, про які йдеться. Компанія дотримуватиметься всіх вимог чинного законодавства й нормативно-правових актів у сфері захисту персональних даних. Персональні дані учасників розслідування відділ по роботі з персоналом і юридичний відділ Компанії оброблятимуть лише для цілей розслідування поведінки, про яку було повідомлено, і будуть доведені до відома лише тих, кому необхідно знати про таку поведінку, а також, у разі потреби, державним, адміністративним або судовим органам.

У разі потреби буде вчинено дії з виправлення ситуації, що відповідають результатам розслідування. До можливих дій з виправлення ситуації можуть належати, зокрема, навчання, коучинг, усні чи письмові попередження, відсторонення, пониження в посаді, коригування оплати праці, а також звільнення. Компанія докладе всіх зусиль, щоб поінформувати тих, хто повідомив про порушення цієї Політики, про результат розслідування, якщо це можливо зробити зі збереженням конфіденційності й таємниці приватного життя у зв'язку з діями персоналу.

Заборона відплати

Компанія забороняє вживати заходів відплати щодо тих, хто сам або члени чиєї сім'ї повідомляють про ймовірне правопорушення на робочому місці, протидіють йому або беруть участь у розслідуванні. Для прикладу, участь у такому розслідуванні означає, зокрема:

- подання скарги щодо домагань;
- участь у проведенні розслідування скарги щодо домагань або сприяння такому розслідуванню;
- надання свідчень як сторона (обвинувача або звинуваченого) або як свідок щодо ймовірної незаконної діяльності;
- складання або подання внутрішньої скарги до Компанії щодо ймовірної незаконної діяльності;
- надання Компанії неофіційного повідомлення щодо ймовірної незаконної діяльності;
- надання допомоги іншому працівникові, який здійснює будь-який із цих видів діяльності.

Компанія також забороняє вживати заходів відплати щодо кваліфікованих працівників, які мають обґрунтовану потребу в спеціальному пристосуванні у зв'язку з будь-якими відомими фізичними або психічними вадами, а також працівників, які мають обґрунтовану потребу в спеціальному пристосуванні у зв'язку зі своїми релігійними переконаннями й дотриманням обрядів.

Кожен, хто вважає себе об'єктом помсти або помічає помсту з боку іншої особи або проти іншої особи, повинен негайно повідомити про це службу роботи з персоналом або гарячу лінію Graphic Packaging із питань ділової поведінки.

Компанія Graphic Packaging залишає за собою право на власний розсуд вносити зміни чи доповнення до цієї Політики будь-коли і з будь-якої причини.