

# Nollatoleranssi syrjintään, häirintään ja kostotoimiin

## Sovellettualue

Olemme sitoutuneet tarjoamaan työntekijöillemme työympäristön, jossa ei esiinny syrjintää, häirintää tai kostotoimia. Kaikki työnhakijoihimme, työntekijöihimme tai harjoittelijoihimme kohdistuva toisen työntekijän, toimittajan, asiakkaan tai kolmannen osapuolen harjoittama laiton syrjintä tai häirintä on kiellettyä ja johtaa työsuhteen päättämiseen. GXO kieltää myös kostotoimenpiteet alla kuvatusti.

GXD on sitoutunut pitämään yllä työympäristöä, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti ja kohteliaasti. GXO:n käytäntönä on tarjota työympäristö, jossa ei esiinny syrjintää, häirintää tai kostotoimia, sillä tiedämme, että näin jokainen työntekijämme voi tehdä parhaansa työssä. Pyrimme rekrytoimaan kypsiä, vastuullisia aikuisia, joihin voimme luottaa, ja odotamme heidän kohtelevan muita samalla ammattitaidolla.

GXD on sitoutunut ylläpitämään positiivista työympäristöä kaikissa toimipaikoissaan ja kaikilla työtasoilla, jotta työntekijät pystyisivät keskittämään kaiken huomionsa ja ponnistelunsa työhönsä. Syrjintä, häirintä ja kostotoimet eivät ole sallittuja GXO:lla. GXO ei salli kenenkään suorittaa minkäänlaista syrjintää, häirintää tai kostotoimia, jotka perustuvat mihin tahansa suojattuun luokkaan.

Suojattuja luokkia ovat esimerkiksi (mutta ei näihin rajoittuen) etninen alkuperä, ihonväri, uskonnollinen vakaumus, uskonto, kansallinen alkuperä, syntyperä, kansalaisuus, ikä, sukupuoli tai siihen

liittyvät seikat (mukaan lukien raskaus, synnytys ja näihin liittyvät lääketieteelliset seikat), sukupuoli-identiteetti tai ilmaisu (mukaan lukien transsukupuolisuus), seksuaalinen suuntautuminen, siviilisääty, asevelvollisuuden suorittaminen, fyysinen tai henkinen vamma, sovellettavan maakohtaisen tai paikallisen lainsäädännön mukainen suojattu sairaus, geneettinen informaatio tai muut sovellettavien maakohtaisten, alueellisten tai paikallisten lakien ja määräysten suojaamat ominaisuudet (jäljempänä "suojatut ominaisuudet"). Tällä viitataan myös käsitykseen siitä, että jollakulla on jokin näistä ominaisuuksista, tai että hänellä on yhteyksiä henkilöön, jolla on tai jolla koetaan olevan jokin näistä ominaisuuksista.

## Esimerkkejä tämän käytännön vastaisesta käyttäytymisestä:

- Sanallinen häirintä, kuten johonkin suojattuun luokkaan perustuvat lisänimet, halventavat vitsit, herjat tai kommentit, tai loukkaava tai ei-toivottu seksuaalinen lähentely, ehdottelu tai kommentointi;
- Visuaalinen häirintä, kuten halventavat ja/tai seksiin viittaavat julisteet, valokuvat, sarjakuvat, piirrookset tai eleet;
- Fyysinen käytös, mukaan lukien ei-toivottu koskettelu, tavanomaisen liikkumisen estäminen tai sukupuolesta, etnisestä alkuperästä tai muusta suojatusta luokasta johtuva työnteon häiritseminen;

- Uhat ja vaatimukset seksuaalisiin pyyntöihin suostumisesta työsuhteen jatkumisen edellytyksenä tai jonkin muun menetyksen välttämiseksi sekä työsuhte-etujen tarjoaminen seksuaalisten palvelusten vastineeksi;
- Kostotoimet tämän käytännön rikkomuksista ilmoitettaessa tai uhattaessa ilmoittaa niistä; ja elektronisten viestintävälineiden käyttäminen sellaisen aineiston välittämiseen, jonka sovellettava lainsäädäntö tai GXO-ohjeistus kieltää. GXO-järjestelmiä ei saa käyttää tämän käytännön vastaisten viestien lähettämiseen.

Mainittua käytöstä ei sallita työpaikalla eikä missään työhön liittyvissä olosuhteissa, kuten työmatkoilla tai GXO:n toimeenpanemissa sosiaalisissa toiminnoissa, riippumatta siitä, harjoittaako kyseistä toimintaa esimies, työntekijä, asiakas, toimittaja vai muu kolmas osapuoli.

**Syrjinnän määritelmä.** Syrjinnällä viitataan tässä käytännössä jonkun henkilön muista eroavaan kohteluun tai edun eväämiseen tai myöntämiseen kyseisen henkilön suojattuun ominaisuuteen perustuen.

**Häirinnän määritelmä.** Häirintä määritellään tässä käytännössä yleisesti ei-toivotuksi sanalliseksi, visuaaliseksi tai fyysiseksi käytökseksi, joka halventaa toista ihmistä tai ilmentää tähän kohdistuvaa viha- tai vastenmielisyyttä jonkin suojatun ominaisuuden vuoksi, kun:

- tällaiselle käytökselle alistuminen on joko nimenomaisesti tai epäsuorasti ehtona kyseisen henkilön työsuhteelle; tai
- sitä, alistuuko kyseinen henkilö tällaiselle käytökselle, käytetään perustana häneen liittyvissä työllisyyspäätöksissä; tai
- käytöksen tarkoituksena tai seurauksena on kyseisen henkilön työsuorituksen kohtuuton häiritseminen tai uhkaavan, vihamielisen tai loukkaavan työympäristön luominen.

## Seksuaalisen häirinnän määritelmä.

Seksuaaliseen häirintään voidaan laskea kaikki edellä mainittu sekä muu ei-toivottu käytös, kuten ei-toivottu seksuaalinen lähentely, seksuaalisten palvelusten pyytäminen, seksiin liittyvät keskustelut ja muu seksuaalissävytteinen sanallinen, visuaalinen tai fyysinen käytös, kun:

- tällaiselle käytökselle, lähentely-yrityksille tai pyynnöille alistuminen on joko nimenomaisesti tai epäsuorasti ehtona kyseisen henkilön työsuhteelle; tai
- sitä, alistuuko kyseinen henkilö tällaiselle käytökselle, lähentely-yrityksille tai pyynnöille, käytetään perustana häneen liittyvissä työllisyyspäätöksissä; tai
- tällaisen käytöksen, lähentely-yritysten tai pyyntöjen tarkoituksena tai seurauksena on kyseisen henkilön työsuorituksen kohtuuton häiritseminen tai uhkaavan, vihamielisen tai loukkaavan työympäristön luominen.

**Kostotoimien määritelmä.** Kostotoimilla tarkoitetaan vastatoimia, joihin joku ryhtyy, koska toinen henkilö on ilmoittanut tämän käytännön todellisesta tai oletetusta rikkomuksesta, vastustanut tämän käytännön vastaisia toimia tai osallistunut alla kuvattuun ilmoitus- ja tutkintaprosessiin.

Vastatoimia ovat muun muassa seuraavat:

1) työntekijälle esitetty kehoitus olla ilmoittamatta havaitusta syrjinnästä, häirinnästä tai kostotoimista; 2) sellaisen henkilön karttaminen ja välttely, joka on ilmoittanut havaitusta syrjinnästä, häirinnästä tai kostotoimista; 3) uhkailu tai pelottelu tai niillä vihjaileminen tarkoituksenaan estää jotakuta ilmoittamasta havaitusta syrjinnästä, häirinnästä tai kostotoimista; ja 4) työsuhde-etuuskien tai työmahdollisuuksien evääminen, koska työnhakija tai työntekijä on ilmoittanut havaitusta syrjinnästä, häirinnästä tai kostotoimista tai osallistunut ilmoitus- ja tutkintaprosessiin.

GXO:n ohjeistus kieltää kostotoimet sellaisia työntekijöitä kohtaan, jotka ovat ilmoittaneet tämän käytännön mahdollisesta rikkomuksesta, tehneet suojattuun ominaisuuteen liittyvän häirintää tai syrjintää koskevan valituksen tai osallistuneet millä tahansa tavalla GXO:n tai valtionhallinnon lainvalvontaviranomaisen suorittamaan tutkintaan, menettelyyn tai kuulemiseen tai todistaneet tai avustaneet siinä. Sinulla on velvollisuus ilmoittaa kaikista tietoosi tulevista tai epäilyistä kostotoimista henkilöstöhallintoon tai EthicsPoint-palveluun. Kaikki kostotoimia koskevat ilmoitukset tutkitaan viipymättä ja mahdollisimman luottamuksellisesti. Jos kostotoimia koskeva ilmoitus pitää paikkansa, ryhdytään asianmukaisiin kurinpitotoimiin mahdollinen työsuhteen päättäminen mukaan lukien.

## Tutkintamenettely

GXO ei voi ratkaista ongelmia, joita ei ole tuotu sen tietoon. Kaikkien, jotka ovat kokeneet tai todistaneet työpaikalla häirintää (olipa tekijänä sitten esimies, työntekijä, joku muu kuin työntekijä, toimittaja, asiakas tai vierailija), on ilmoitettava asiasta välittömästi meille.

## Syrjinnästä, häirinnästä tai kostotoimista ilmoittaminen

Kaikkien, joihin kohdistuu tämän käytännön vastaista käytöstä, tai jotka todistavat tällaista käytöstä, on välittömästi ilmoitettava asiasta esimiehelleen tai henkilöstöhallinnon edustajalle. Jos työntekijä ei koe voivansa ilmoittaa asiasta kyseisille henkilöille, hän voi tehdä ilmoituksen nimettömästi ympäri vuorokauden palvelevaan EthicsPoint-palveluun [gxo.ethicspoint.com](https://gxo.ethicspoint.com). Käännösapua on saatavilla. Ilmoituksessa pyydetään antamaan tiedot tapahtumasta, asianomaisten henkilöiden nimet ja mahdollisten todistajien nimet.

Esimiesten on viipymättä toimitettava kaikki häirintää tai muuta kiellettyä käytöstä koskevat ilmoitukset henkilöstöhallintoon. Tämän tekemättä jättäminen johtaa kurinpitotoimiin, mahdollinen työsuhteen irtisanominen mukaan lukien. GXO kehottaa kaikkia työntekijöitään ilmoittamaan häirinnästä tai tässä ohjeistuksessa kielletystä käytöksestä, jotta valitukset voidaan tutkia mahdollisimman nopeasti. Esimiesten/ johtajien ei tule aloittaa tutkintaa, ellei henkilöstöhallinto sitä nimenomaisesti pyydä.