

Абсолютная нетерпимость к дискриминации, домогательствам и возмездию

Область применения

Мы стремимся обеспечивать профессиональную обстановку на рабочих местах, свободную от дискриминации, домогательства и возмездия. Все акты незаконной дискриминации и домогательства соискателей вакансий, сотрудников, интернов со стороны других сотрудников, поставщиков, заказчиков или сторонних лиц строго запрещены и караются увольнением. В GHO также запрещены акты преследования, как описано ниже.

GHO стремится обеспечить рабочую среду, в которой ко всем относятся вежливо и благожелательно. Политика GHO направлена на обеспечение условий работы без дискриминации, домогательства или возмездия, поскольку мы знаем, что в таких условиях каждый сотрудник будет работать с максимальной отдачей. Мы стремимся принимать на работу зрелых и ответственных взрослых людей, которым мы доверяем и надеемся, что они также будут относиться к окружающим.

Для создания такой среды компания GHO способствует созданию позитивной рабочей обстановки во всех подразделениях и на всех уровнях, что позволяет сотрудникам все свое внимание и усилия направлять на выполнение своих рабочих обязанностей. Дискриминации, домогательствам и возмездию нет места в компании GHO. В этой связи GHO не терпит никакие формы дискриминации, домогательства или возмездия в отношении любого человека любой защищенной категории.

Термин «защищаемая категория»

включает (но не ограничивается этим) расовую принадлежность, цвет кожи, вероисповедание, религию, национальность, происхождение, гражданство, возраст, пол (включая беременность, родоразрешение и связанные с этим заболевания), гендерную идентичность или выражение (включая трансгендерный статус), сексуальную ориентацию, семейное положение, службу в армии или ветеранство, физическую или умственную неполноценность, заболевания, которые по местному законодательству находятся под защитой, генетическую информацию или любые другие характеристики, защищенные действующим федеральным, государственным или местным законодательством и требованиями (называются «признаки, защищенные законом»). Сюда также относится восприятие наличия какого-либо из перечисленных признаков у лица или связь с лицом, обладающим или воспринимаемым как обладающий этими признаками.

Примеры поведения, нарушающего данную политику, включают, помимо прочего, следующие:

- Устные высказывания, такие как эпитеты, унижительные шутки или комментарии в отношении лиц защищенной категории, оскорбительная лексика или непрошенное сексуальное ухаживание, приглашения или комментарии.
- Визуальные знаки, такие как оскорбительные или сексуально-ориентированные плакаты, фотографии, мультфильмы, рисунки или жесты.

- Физическое поведение, включая побои, нежелательные прикосновения, целенаправленное блокирование нормального перемещения или вмешательство в работу по половым, расовым и другим признакам защищаемой категории.
- Угрозы и требования удовлетворения сексуальных запросов в обмен на сохранение трудоустройства или избежание иного ущерба, а также предложение трудоустройства в обмен на секс.
- Возмездие за сообщение или угрозу сообщения о нарушениях данной политики; общение через электронные средства связи любого типа, которое характеризуется поведением, запрещенным государственным и (или) федеральным законодательством или политикой компании GHO. Запрещается использовать системы GHO для передачи сообщений, нарушающих данную политику.

Эти модели поведения неприемлемы на рабочем месте и при выполнении рабочих обязанностей, например во время командировок и при осуществлении социальной деятельности, спонсированной компанией GHO, независимо от того, кто задействован в таком поведении, – начальник, коллега, клиент, заказчик, поставщик или любое другое третье лицо.

Определение дискриминации.

В рамках данной политики дискриминацией является особое отношение к кому-либо или отказ или предоставление человеку льгот в силу обладания им признаками, защищенными законом.

Определение домогательства.

В рамках данной политики домогательством считаются нежелательные словесные, физические или визуальные действия, которые унижают или демонстрируют враждебность или неприязнь по отношению к человеку, поскольку он обладает каким-либо признаком, защищенным законом, если:

- подчинение такому поведению явно или неявно является условием приема сотрудника на работу;
- подчинение или неподчинение такому поведению используется как условие принятия решений в отношении сотрудника;
- такое поведение имеет целью или является следствием необоснованного вмешательства в ход работ сотрудника или создания среды запугивания, враждебности или оскорблений в рабочей среде.

Определение сексуального домогательства.

Сексуальное домогательство может включать все перечисленные выше действия, а также другое нежелательное поведение, такое как нежелательное или непрошенное сексуальное ухаживание, запросы на оказание сексуальных услуг, разговоры о сексуальных действиях и прочие вербальные или физические действия сексуального характера, когда:

- подчинение такому поведению, ухаживанию или просьбам явно или неявно является условием приема сотрудника на работу;
- подчинение или неподчинение такому поведению, ухаживанию или просьбам используется как условие принятия решений в отношении сотрудника;
- такое поведение, ухаживание или просьбы имеют целью или являются следствием необоснованного вмешательства в ход работ сотрудника или создания среды запугивания, враждебности или оскорблений в рабочей среде.

Определение возмездия. Возмездие означает вредоносное действие в ответ на сообщение человеком о реальном или подозреваемом нарушении данной политики, о совершении действий, запрещенных политикой, а также в ответ на участие в сообщении или расследовании, процесс которого описан ниже.

К вредоносным действиям относятся, кроме всего прочего, любое действие, которое: 1) препятствует тому, чтобы сотрудник сообщил о подозрении на дискриминацию, домогательства или возмездие; 2) заставляет человека отказаться от сообщения о подозрении на дискриминацию, домогательства или возмездие; 3) выражает или подразумевает угрозы или запугивание, целью которых является помешать человеку сообщить о подозрениях на дискриминацию, домогательства или возмездие; 4) делает невозможными льготы или возможности, связанные с трудоустройством, поскольку претендент на должность или сотрудник сообщил о подозрениях на дискриминацию, домогательства или возмездие, или участвовал в сообщении о нарушениях и соответствующем расследовании.

Политика компании GHO запрещает акты преследования и мести в отношении сотрудников, сообщающих о потенциальных нарушениях данной политики, направляющих жалобы на домогательства или дискриминацию в отношении людей защищенной категории, а также в ответ на дачу показаний, содействие или иное участие в любом расследовании, судебном разбирательстве или слушании, проводимом компанией GHO либо федеральными или региональными правоохранительными органами. Вы обязаны сообщить об известных или возможных случаях притеснения или возмездия в отдел управления персоналом или на сайт EthicsPoint. Любое сообщение о поведении преследования будет тщательно проанализировано с защитой конфиденциальности, которую только может предоставить компания.

Если сообщение о возмездии будет подтверждено, нарушение может повлечь за собой дисциплинарные санкции, вплоть до увольнения.

Процедура расследования

Компания GHO не может решать проблемы, о которых ей неизвестно. Любой человек, который имеет жалобу на домогательства на рабочем месте, или ставший свидетелем такого притеснения со стороны начальства, сотрудников или даже посторонних людей, поставщиков, заказчиков, посетителей или гостей, обязан немедленно сообщить нам об этом.

Примеры сообщения о дискриминации, домогательствах или возмездии

Если какой-либо человек подозревается в нарушении данной политики или является свидетелем такого нарушения, он обязан немедленно уведомить об этом своего начальника или представителя службы по работе с персоналом. Если сотрудник ощущает неловкость от того, что ему придется сообщать что-либо этим представителям компании, он может в любое время суток отправить свою жалобу анонимно на сайт EthicsPoint или по адресу эл. почты <https://gxo.ethicspoint.com>. Предоставляются услуги перевода. Этого человека попросят сообщить детали инцидента или инцидентов, имена задействованных людей, а также имена свидетелей.

Руководители должны немедленно направлять все жалобы, касающиеся притеснений или других запрещенных действий, в службу управления персоналом. Несоблюдение этого требования может повлечь за собой дисциплинарные санкции вплоть до увольнения. Компания GHO призывает всех сотрудников немедленно сообщать о любых случаях домогательств или иного поведения, запрещенного настоящей политикой, с целью скорейшего разрешения возникших трудностей. Руководители/менеджеры не должны инициировать расследование, пока не поступит соответствующих указаний от службы управления персоналом.