

Nulová tolerance diskriminace, obtěžování a odvetného jednání

Působnost

Zavazujeme se poskytovat pracovní prostředí bez diskriminace, obtěžování a odvetných opatření. Veškeré projevy nezákonné diskriminace nebo obtěžování našich uchazečů o zaměstnání, zaměstnanců, stážistů nebo vůči nim ze strany jiného zaměstnance, dodavatele, zákazníka nebo jakékoli třetí strany jsou zakázány a budou mít za následek ukončení pracovního poměru. Společnost GXO rovněž zakazuje odvetná opatření, jak jsou definována níže.

Společnost GXO se zavazuje zajišťovat pracoviště, které je ke všem ohleduplné a zdvořilé. Zásadou společnosti GXO je poskytovat pracoviště bez diskriminace, obtěžování a odvetných opatření, protože víme, že to každému umožňuje pracovat co nejlépe. Snažíme se zaměstnávat zralé a zodpovědné dospělé lidi, kterým důvěřujeme, a očekáváme, že se stejně profesionálně budou chovat i k ostatním.

S cílem podpořit takové prostředí se společnost GXO zavazuje zajišťovat pozitivní pracovní prostředí ve všech lokalitách a na všech úrovních zaměstnání, aby zaměstnanci mohli věnovat plnou pozornost a maximální úsilí své práci. Diskriminace, obtěžování a odvetné jednání nemají ve společnosti GXO co dělat. Společnost GXO proto netoleruje žádnou formu diskriminace, obtěžování ani odvetného jednání vůči jakékoli osobě či ze strany jakékoli osoby na základě jakékoli chráněné kategorie.

„Chráněná kategorie“ zahrnuje (mimo

jiné) rasu, barvu pleti, přesvědčení, náboženské vyznání, národnost, původ, státní příslušnost, věk, pohlaví nebo gender (včetně těhotenství, porodu a souvisejících zdravotních stavů), pohlavní identitu nebo vyjádření (včetně transgenderového statusu), sexuální orientaci, rodinný stav, vojenskou službu a status veterána, fyzické nebo duševní postižení, chráněný zdravotní stav podle definice platných státních nebo místních zákonů, genetické informace nebo jakékoli jiné charakteristiky chráněné platnými federálními, státními nebo místními zákony a nařízeními (dále jen „chráněné charakteristiky“). To se týká i vnímání, že má kdokoli některou z těchto charakteristik nebo je spojen s osobou, která má některou z těchto charakteristik nebo je jako taková vnímána.

Mezi příklady chování, které porušuje tyto zásady, patří mimo jiné:

- verbální projevy, jako jsou přezdívky, hanlivé vtipy, urážky nebo poznámky založené na chráněné kategorii nebo nežádoucí sexuální návrhy, pozvání nebo poznámky,
- vizuální projevy, jako jsou hanlivé a/nebo sexuálně orientované plakáty, fotografie, karikatury, kresby nebo gesta,
- fyzické jednání, mimo jiné útok, nežádoucí dotyky, záměrné blokování normálního pohybu nebo překážení v práci z důvodu pohlaví, rasy či kterékoli jiné chráněné kategorie,

- vyhrožování a naléhání v souvislosti s podřízením se sexuálním požadavkům jako podmínka dalšího zaměstnání nebo v souvislosti s vyhnutím se jiné ztrátě a nabízení zaměstnaneckých výhod výměnou za sexuální služby,
- odvetné jednání za nahlášení obav nebo vyhrožování nahlášením porušení těchto zásad, jakož i komunikace prostřednictvím elektronických médií jakéhokoli typu, která zahrnuje jakékoli chování, jež je zakázáno státními a/nebo federálními zákony nebo zásadami společnosti GXO. Systémy GXO se nesmí používat k přenosu zpráv, které jsou v rozporu s těmito zásadami.

Toto chování je nepřijatelné na pracovišti i v jakémkoli prostředí souvisejícím s prací, např. při služebních cestách nebo na společenských akcích sponzorovaných společností GXO, bez ohledu na to, zda se tohoto chování dopouští nadřízený, spolupracovník, klient, zákazník, dodavatel nebo jiná třetí strana.

Definice diskriminace Diskriminace podle těchto zásad znamená odlišné zacházení nebo odepření či poskytnutí výhody jednotlivci z důvodu jeho chráněné charakteristiky.

Definice obtěžování Obtěžování je v těchto zásadách obecně definováno jako nežádoucí verbální, vizuální nebo fyzické chování, které ocerňuje nebo projevuje agresi či averzi vůči jednotlivci z důvodu jakékoli chráněné charakteristiky, pokud:

- je podřízení se takovému chování výslovně nebo implicitně stanoveno jako podmínka zaměstnání dané osoby,
- je podrobení se takovému chování nebo jeho odmítnutí jednotlivcem použito jako základ pro rozhodnutí o zaměstnání, které se ho týká,
- je cílem nebo důsledkem takového chování nepřiměřeně zasahovat do pracovního výkonu jednotlivce nebo vytvářet zastrašující, nepřátelské či urážlivé pracovní prostředí.

Definice sexuálního obtěžování Sexuální obtěžování může zahrnovat všechna výše uvedená jednání, jakož i další nežádoucí chování, jako jsou nevíтанé nebo nevyžádané sexuální návrhy, žádosti o sexuální služby, rozhovory týkající se sexuálních aktivit a jiné verbální, vizuální nebo fyzické chování sexuální povahy, pokud:

- je podřízení se takovému chování nebo těmto návrhům či žádostem výslovně nebo implicitně stanoveno jako podmínka zaměstnání dané osoby,
- je podrobení se takovému chování nebo návrhům či požadavkům nebo jejich odmítnutí jednotlivcem použito jako základ pro rozhodnutí o zaměstnání, které se ho týká,
- je cílem nebo důsledkem takového chování, návrhů či požadavků nepřiměřeně zasahovat do pracovního výkonu jednotlivce nebo vytvářet zastrašující, nepřátelské či urážlivé pracovní prostředí.

Definice odvetného jednání Odvetným jednáním se rozumí nepříznivé opatření přijaté proto, že osoba oznámila skutečné nebo domnělé porušení těchto zásad, postavila se proti praktikám zakázaným těmito zásadami nebo se účastnila níže popsaného procesu hlášení obav a vyšetřování.

„Nepříznivé opatření“ zahrnuje mimo jiné jakékoli opatření, které: 1) odráží zaměstnance od nahlášení domnělé diskriminace, obtěžování nebo odvetného jednání, 2) má za cíl stranit se nebo vyhýbat se jednotlivci, který nahlásil domnělou diskriminaci, obtěžování nebo odvetné jednání, 3) vyjadřuje nebo naznačuje hrozby nebo zastrašování, jejichž cílem je zabránit jednotlivci v nahlášení domnělé diskriminace, obtěžování nebo odvetného jednání, a které 4) odepírá zaměstnanecké výhody nebo příležitosti, protože uchazeč nebo zaměstnanec nahlásil domnělou diskriminaci, obtěžování nebo odvetné jednání nebo se podílel na procesu hlášení obav a vyšetřování.

Zásady společnosti GXO zakazují odvetné jednání vůči jakémukoli zaměstnanci za to, že nahlásil možné porušení těchto zásad, podal stížnost na obtěžování nebo diskriminaci týkající se chráněné kategorie nebo svědčil či pomáhal v rámci jakéhokoli vyšetřování, řízení nebo slyšení vedeného společností GXO nebo federálním či státním donucovacím orgánem nebo se na něm jakkoli podílel. Je vaší povinností nahlásit jakékoli známé nebo podezřelé odvetné opatření personálnímu oddělení nebo prostřednictvím služby EthicsPoint. Jakékoli hlášení o odvetném jednání bude neprodleně prošetřeno, přičemž bude v maximální možné míře zachována důvěrnost. Pokud se oznámení o odvetném jednání potvrdí, budou přijata příslušná disciplinární opatření,

kteřá mohou vést až k ukončení pracovního poměru.

Postup vyšetřování

Společnost GXO nemůže řešit záležitosti, na které nebyla upozorněna. Každá osoba, která si stěžuje nebo je svědkem obtěžování na pracovišti ze strany kohokoli, včetně nadřízených, zaměstnanců nebo i osob, které nejsou zaměstnanci, dodavatelů, zákazníků, návštěvníků nebo hostů, je povinna nás na tuto záležitost okamžitě upozornit.

Hlášení případů diskriminace, obtěžování nebo odvetných opatření

Pokud je jakákoli osoba vystavena porušování těchto zásad nebo je toho svědkem, měla by to neprodleně oznámit svému nadřízenému nebo zástupci personálního oddělení. Pokud se zaměstnanec cítí nesvůj, když se má se svými obavami obrátit na tyto osoby, může svou stížnost podat anonymně, 24 hodin denně, prostřednictvím služby EthicsPoint na adrese <https://gxo.ethicspoint.com>. K dispozici jsou i překladatelské služby. Dotyčný bude požádán, aby uvedl podrobnosti o incidentu nebo incidentech, jména zúčastněných osob a jména případných svědků.

Nadřízení musí všechny stížnosti týkající se obtěžujícího nebo jiného zakázaného chování neprodleně předat personálnímu oddělení. Pokud tak neučiní, bude proti nim zahájeno disciplinární řízení, které může vést až k ukončení pracovního poměru. Společnost GXO vyzývá všechny zaměstnance, aby hlásili všechny případy obtěžování nebo jiného nevhodného chování zakázaného těmito zásadami, aby bylo možné stížnosti rychle řešit. Nadřízení/vedoucí pracovníci by neměli zahajovat vyšetřování, pokud jim to personální oddělení nedoporučí.