

Zero tolerancji dla dyskryminacji, napastowania i działań odwetowych

Zakres obowiązywania

Stawiamy sobie za cel zapewnienie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, napastowania i działań odwetowych. Wszystkie akty bezprawnej dyskryminacji i napastowania dotyczące osób ubiegających się o pracę u nas, pracowników, stażystów, których dokonuje inny pracownik, dostawca, klient lub jakkolwiek strona trzecia są zakazane i będą skutkować rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. GXO zabrania również zdefiniowanych poniżej działań odwetowych.

GXO zobowiązuje się do utrzymania miejsca pracy gwarantującego szacunek i uprzejmość dla wszystkich. Celem GXO jest stworzenie miejsca pracy wolnego od dyskryminacji, napastowania i działań odwetowych, gdyż wiemy, że dzięki temu wszyscy będą mogli pracować najlepiej, jak potrafią. Staramy się zatrudniać dojrzałe, odpowiedzialne osoby dorosłe, którym ufamy, i oczekujemy od nich, że do innych osób będą odnosić się z takim samym profesjonalizmem.

Aby wspierać takie środowisko, GXO dąży do utrzymania pozytywnego środowiska pracy we wszystkich lokalizacjach i na wszystkich szczeblach zatrudnienia, aby pracownicy mogli skierować całą swoją uwagę i wysiłek na wykonywaną pracę. W GXO nie ma miejsca dla dyskryminacji, napastowania ani działań odwetowych. W związku z tym GXO nie toleruje żadnej formy dyskryminacji, napastowania ani działań odwetowych wobec jakiejkolwiek osoby lub ze strony jakiejkolwiek osoby należącej do jakiejkolwiek z kategorii chronionych.

Termin „kategoria chroniona” obejmuje

m.in. rasę, kolor, wyznanie, religię, pochodzenie narodowe, środowisko pochodzenia, obywatelstwo, wiek, płeć biologiczną lub społeczno-kulturową (w tym ciążę, urodzenie dziecka i związane z tym stany zdrowotne), tożsamość lub ekspresję płciową (w tym status transpłciowy), orientację seksualną, stan cywilny, stosunek do służby wojskowej, niepełnosprawność fizyczną lub psychiczną, chroniony stan medyczny zdefiniowany w prawie stanowym lub lokalnym, informacje genetyczne lub wszelkie inne cechy chronione na mocy właściwych federalnych, stanowych lub lokalnych przepisów ustawowych i wykonawczych (zwane „cechami chronionymi”). Dotyczy to także przekonania, że dana osoba posiada dowolną z powyższych cech lub jest powiązana z osobą, która ma lub jest postrzegana jako mająca dowolną z wyżej wymienionych cech.

Przykłady postępowania naruszającego niniejszą politykę to m.in.:

- werbalne wypowiedzi, takie jak epitety, obraźliwe dowcipy, podteksty lub komentarze odnoszące się do kategorii chronionej bądź niedwuznaczne propozycje, zaproszenia lub uwagi;
- wizualne ekspozycje w postaci obraźliwych i/lub mających podtekst seksualny plakatów, fotografii, animacji, rysunków lub gestów;
- czynności fizyczne, takie jak niechciany kontakt dotykowy, celowe blokowanie normalnego ruchu lub utrudnianie wykonywania pracy ze względu na płeć, rasę lub inną kategorię chronioną;

- groźby i żądania usług seksualnych jako warunek dalszego zatrudnienia lub w celu uniknięcia innych strat oraz propozycje korzyści pracowniczych w zamian za usługi seksualne;
- odwet za zgłoszenie lub groźbę zgłoszenia naruszeń niniejszej polityki oraz komunikacja za pomocą mediów elektronicznych jakiegokolwiek rodzaju obejmująca wszelkie zachowania zakazane na mocy prawa stanowego i/lub prawa federalnego lub polityki GXO. Systemów GXO nie wolno używać do przekazywania wiadomości naruszających niniejszą politykę.

Zachowania te są nie do przyjęcia w miejscu pracy i we wszelkich sytuacjach związanych z pracą, takich jak wyjazdy służbowe i pełnienie sponsorowanych przez GXO funkcji społecznych, niezależnie od tego, czy takich zachowań dopuszcza się przełożony, współpracownik, klient, dostawca lub inna strona trzecia.

Definicja dyskryminacji. Zgodnie z niniejszą polityką dyskryminacja oznacza traktowanie danej osoby w odmienny sposób lub odmawianie lub zapewnianie danej osobie korzyści ze względu na posiadaną przez taką osobę cechę chronioną.

Definicja napastowania. Napastowanie zasadniczo definiuje się w niniejszej polityce jako niepożądane zachowania werbalne, wizualne lub fizyczne, uwłaczające danej osobie lub służące okazaniu jej wrogości bądź niechęci ze względu na jakąkolwiek posiadaną przez nią cechę chronioną, w przypadku gdy:

- poddanie się takiemu postępowaniu jest, w sposób wyraźny lub dorozumiany, warunkiem zatrudnienia takiej osoby; lub
- poddanie się takiemu postępowaniu przez daną osobę lub odrzucenie go stanowi podstawę dla decyzji w sprawie zatrudnienia dotyczących takiej osoby; lub
- celem lub skutkiem takiego postępowania jest nieuzasadniona ingerencja w wyniki pracy danej osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub uwłaczającego środowiska pracy.

Definicja napastowania seksualnego.

Napastowanie seksualne może obejmować wszystkie powyższe działania, a także inne rodzaje niepożądanego postępowania, takie jak niepożądane lub niechciane zachowania o charakterze seksualnym, domaganie się usług seksualnych, rozmowy dotyczące czynności seksualnych oraz inne rodzaje zachowań werbalnych, wizualnych lub fizycznych o charakterze seksualnym, w przypadku gdy:

- poddanie się takiemu postępowaniu, zachowaniom lub żądaniom jest, w sposób wyraźny lub dorozumiany, warunkiem zatrudnienia takiej osoby; lub
- poddanie się takiemu postępowaniu, zachowaniom lub żądaniom przez daną osobę lub odrzucenie ich stanowi podstawę dla decyzji w sprawie zatrudnienia dotyczących takiej osoby; lub
- celem lub skutkiem takiego postępowania, zachowań lub żądań jest nieuzasadniona ingerencja w wyniki pracy danej osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub uwłaczającego środowiska pracy.

Definicja działań odwetowych. Działania odwetowe oznaczają działania represyjne podejmowane, ponieważ dana osoba zgłosiła rzeczywiste lub domniemane naruszenie niniejszej polityki, sprzeciwiła się praktykom, których zakazuje niniejsza polityka lub uczestniczyła w procesie zgłoszenia i dochodzenia opisanym poniżej.

„Działania represyjne” obejmują m.in. wszelkie działania, które: 1) zniechęcają pracownika do zgłaszania zachowań, które uważa on za dyskryminację, napastowanie lub działania odwetowe; 2) skutkują bojkotem osoby zgłaszającej działania, które uważa ona za dyskryminację, napastowanie lub działania odwetowe; 3) służy wyrażeniu lub zasugerowaniu groźby lub zastraszaniu w celu powstrzymania danej osoby od zgłoszenia działań, które uważa ona za dyskryminację, napastowanie lub działania odwetowe; oraz 4) blokują korzyści lub możliwości związane z zatrudnieniem, ponieważ kandydat lub pracownik zgłosił działania, które uważa on za dyskryminację, napastowanie lub działania odwetowe bądź uczestniczył w procesie zgłoszenia i dochodzenia.

Polityka GXO zabrania działań odwetowych wobec jakichkolwiek pracowników zgłaszających naruszenia niniejszej polityki, skarżących się na napastowanie lub dyskryminację w związku z kategorią chronioną lub też składających zeznania, udzielających pomocy lub uczestniczących w jakimkolwiek dochodzeniu, postępowaniu lub przesłuchaniu prowadzonym przez GXO bądź przez federalne lub stanowe organy ścigania. Masz obowiązek zgłaszania wszelkich znanych lub domniemanych działań odwetowych do działu zasobów ludzkich lub za pośrednictwem strony serwisu EthicsPoint. W związku ze wszelkimi zgłoszeniami dotyczącymi działań odwetowych bezzwłocznie podejmowane będą dochodzenia, przy zachowaniu poufności w maksymalnym możliwym stopniu. W przypadku gdy zgłoszenie

dotyczące działań odwetowych okaże się zasadne, podjęte zostaną odpowiednie działania dyscyplinarne, do rozwiązania stosunku zatrudnienia włącznie.

Procedura dochodzenia

Firma GXO nie może rozwiązywać problemów, o których nie zostanie poinformowana. Każda osoba pragnąca poskarżyć się lub będąca świadkiem napastowania w pracy, w tym ze strony przełożonych, pracowników, czy nawet osób niebędących pracownikami, dostawców, klientów, odwiedzających lub gości, ma obowiązek bezzwłocznego poinformowania nas o tym.

Zero tolerancji dla dyskryminacji, napastowania i działań odwetowych

W przypadku gdy dana osoba jest ofiarą lub świadkiem naruszenia niniejszej polityki powinna bezzwłocznie powiadomić przełożonego lub przedstawiciela ds. zasobów ludzkich. Jeśli pracownik nie czuje się komfortowo, dzieląc się obawami z tymi osobami, może złożyć skargę anonimowo w dostępnym przez całą dobę serwisie EthicsPoint, lub pisząc na adres <https://gxo.ethicspoint.com>. Dostępne są usługi tłumaczeniowe. Osoba taka zostanie poproszona o podanie szczegółowych informacji o danym zajściu lub zajęciach oraz imion i nazwisk osób w nich uczestniczących i ewentualnych świadków.

Przełożeni mają obowiązek natychmiastowego przekazywania do działu zasobów ludzkich wszelkich skarg dotyczących napastowania lub innego zabronionego postępowania. Uchybienie temu obowiązkowi może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, do rozwiązania stosunku pracy włącznie. GXO wzywa wszystkich pracowników do zgłaszania wszelkich przypadków napastowania lub innego postępowania zakazanego niniejszą polityką, aby wszelkie skargi mogły zostać szybko uwzględnione. Przełożeni/kierownicy nie powinni wszczynać dochodzeń, o ile nie zaleci im tego dział zasobów ludzkich.