

Ahistamise ja diskrimineerimise vastane eeskiri (üldine)

Eesmärk

Ettevõtte Graphic Packaging põhiväärtused hõlmavad iga töötaja väärikuse, õiguste ja mitmekesisuse austamist. Ettevõtte eesmärk on edendada ja inspireerida uuenduslikku ja kaasavat töökeskkonda, kus töötajaid austatakse ning nad tunnevad end kaasatuna ja turvaliselt. Selles ahistamise ja diskrimineerimise vastases eeskirjas kirjeldatakse üksikasjalikult, kuidas Graphic Packaging pakub kõigile töötajatele lugupidavat töökeskkonda, milles ei esine ebaseaduslikku diskrimineerimist, ahistamist ega kättemaksmist ning mis annab töötajatele võimaluse töötada ja areneda oma võimete kohaselt.

Rakendusala

Seda eeskirja kohaldatakse kõikide Graphic Packagingi üksuste kõigile tööle kandideerijatele, töötajatele, töövõtjatele, praktikantidele, tarnijatele, klientidele ja külastajatele kogu maailmas. Selle eeskirja kohaldamisel hõlmab mõiste „töökoht“ tootmisrajatisi, müügi-, uurimis- ja arendusbüroosid, ladusid, kõik kohti, mida töötajad külastavad või kus nad viibivad oma tööülesannete ja kohustuste täitmisel või ettevõtte esindamisel, muuhulgas tööga seotud ühiskondlikke üritused, klientide tegevuskohti ja meelelahutusüritusi, Graphic Packagingi tööülesannete täitmiseks kasutada antud transpordivahendeid ning kõiki muid kohti, kus toimub Graphic Packagingi äritegevus või mida võib mõistlikult pidada töökoha laienduseks.

Eeskirja kohaldatakse nii füüsilisele käitumisele ja tegevusele kui ka igasugusele suhtlusele, muuhulgas isiklikule suhtlusele, telefonivestlustele, e-posti, sotsiaalmeedia rakenduste ja veebilehtede kaudu suhtlemisele, tekstisõnumite teel ja muud liiki elektroonilisele suhtlusele. Täiendavat teavet seesuguse suhtluse kohta leiab ettevõtte sotsiaalmeedia kasutamise eeskirjast.

Eeskirja võidakс täiendada kohalike eeskirjadega, mis sisaldavad lisanõudeid või millega sätestatakse uurimise käsitlemiseks konkreetseid kohalikke kordi. Kui käesolev eeskiri on vastuolus kohaldatava kollektiivlepinguga või seadusega, kohaldatakse viimast. Ettevõtte jätab endale kõik talle kehtiva õiguse alusel tagatud õigused.

Mõisted

Diskrimineerimine on teatud üksikisiku või rühma võrdsest kohtlemisest ja võrdsetest võimalustest allpool loetletud tunnuste alusel ebaõiglaselt ilmajätmine seoses töötingimuste või -õigustega, muuhulgas töölevõtmise, vallandamise, edutamise, distsiplineerimise, töögraafiku, koolituse või hüvitise maksmisega:

- rass, nahavärvus, rahvus või etniline päritolu;
- vanus;
- religioon või usulised tõekspidamised;
- sugu, seksuaalne sättumus või rasedus/sünnitus ja sellega seotud terviseseisundid;
- sugu, sooline identiteet, sooline staatus või sooline väljendusviis;
- rahvus, sisserändaja staatus, kodakondsus või päritolu;
- kaitstud sõjaväelase või veterani staatus;
- füüsiline või vaimne puue, tervislik seisund, geneetilised andmed või omadused; või
- perekonnaseis.

See loetelu ei ole ammendav ja ei hõlma kõiki diskrimineerimise eest kaitstud kategooriaid ning seda võib täiendada kohaldatavate kohalike seaduste või määruste alusel.

Ahistamine on soovimatu ja alandav, solvav, hirmutav või vaenulik sõnaline või füüsiline käitumine, sealhulgas kommentaarid, tegevused või žestid, mis mõjutavad inimese väärikust või psühholoogilist või füüsilist puutumatus. Ahistamine võib esineda erineval kujul, näiteks füüsiline puudutamine, vägivald, vägivaldaga ähvardamine, solvav vägivald, sobimatu kiusamine või naljatamine ja solvavate piltide näitamine. Käesoleva eeskirja alusel võib ahistamine endast kujutada üksikjuhtumit või väljaütlust või tegu või vahejuhtumite või väljaütluste mustrit või seeriat. Selline keelatud ahistamine hõlmab muuhulgas järgmist:

- rassilised või etnilised solvangud, epiteedid ja muud solvavad märkused;
- kirjalikud, suulised või elektroonilised naljad;
- ähvardused, hirmutamine ja muu ähvardav käitumine;
- sobimatu sõnaline, graafiline või füüsiline käitumine;
- tekstisõnumite, kiirsõnumite või sotsiaalmeedia kaudu saadetud ahistavad sõnumid või videod; või
- muu ahistav käitumine, mis põhineb ühel või mitmel käesolevas eeskirjas määratletud kaitstud kategoorial.

Ahistamise ohvrid võivad olla ahistajaga samast või erinevast soost või rassist, sama või erineva seksuaalse orientatsioon või muude omadustega.

Seksuaalne ahistamine on ahistamine, mis põhineb konkreetselt sool, soolisel kuuluvusel, soolisel identiteedil või väljendusel või seksuaalsel sättumusel ja mis on ebasoovitav, alandav, solvav, hirmutav või vaenulik. Käitumist võib pidada seksuaalseks ahistamiseks isegi siis, kui see ei ole tingitud seksuaalsest ihast. Mõned illustreerivad näited ebaseadusliku ja lubamatu käitumise kohta:

- soovimatud seksuaalsed lähenemised;
- tööalaste soodustuste (näiteks palgatõus, edutamine või karjääriredelil edenemine) pakkumine seksuaalsete teenuste eest või ähvardamine tööalase kahjuga (näiteks vallandamine või ametist tagandamine), kui töötaja ei osale seksuaalses tegevuses;
- visuaalne käitumine, näiteks pilkamine, seksuaalsete žestide tegemine ja seksuaalselt sugestiivsete esemete või piltide, karikatuuride või plakatite näitamine või postitamine;
- suulised seksuaalsed lähenemised, ettepanekud, palved või kommentaarid;
- seksuaalsete sõnumite, videote või sõnumite saatmine või postitamine tekstisõnumite, kiirsõnumite või sotsiaalmeedia kaudu;
- jälitamine;
- seksuaalset laadi verbaalsed solvangud, graafilised verbaalsed kommentaarid isiku keha kohta, seksuaalselt alandavad sõnad, mida kasutatakse isiku kirjeldamiseks, ning sugestiivsed või rõvedad kirjad, märkmed või kutsed;
- füüsiline käitumine, näiteks puudutamine, käperdamine, kallaletung või liikumise takistamine;
- füüsiline või verbaalne väärkohtlemine seoses isiku soo, soolise identiteedi või soolise väljendusega; või
- verbaalne solvang, mis puudutab isiku omadusi, näiteks häälekõrgust, näo karvu või isiku keha suurust või kuju, sealhulgas märkused, et mees on liiga naiselik või naine on liiga mehelik.

Eeskiri

Üldine keeld

Ettevõtte keelab igasuguse diskrimineerimise ja ahistamise, mis põhineb eespool nimetatud tunnustel. Kõik töötajad on kohustatud teatama ahistavast või diskrimineerivast käitumisest. Ettevõtte võtab vajalikud meetmed, et uurida ja lahendada juhtumeid, mis võivad kujutada endast diskrimineerimist või ahistamist, õigeaegselt ja kooskõlas kehtivate seaduste ja määrustega. Tõendatud diskrimineerimise või ahistamise juhtumitega kaasnevad parandusmeetmeid kuni vallandamiseni, võttes arvesse kõiki asjaolusid ning kohaldatavaid seadusi ja eeskirju.

Nõusolekul põhinevad suhted

Käesolev eeskiri ei keela töötajatevahelisi eraviisilisi, kokkuleppelisi romantilisi suhteid. Kui aga eraviisiline, kokkuleppeline romantiline suhe tekitab võimaliku huvide konflikti (nt osapooled kuuluvad samasse aruandlusstruktuuri), tuleb suhe viivitamata avalikustada vastavalt ettevõtte huvide konfliktide eeskirjale (üldine). Partnerit on võimalik ahistada või diskrimineerida ka muidu konsensuslikus romantilises suhtes.

Eeldatavatest eeskirja rikkumistest teatamine

Iga isik, kellele käesolev eeskiri kehtib, on kohustatud teatama ettevõttele kahtlustatavast diskrimineerimisest või ahistamisest, et kõrvaldada olukorraga saaks tegeleda. Ettevõtte võtab kõiki diskrimineerimis- ja ahistamiskaebusi tõsiselt.

Igaüks, kes usub, et teda on töökohal ahistatud, või kes on tunnistajaks või saab teada mis tahes tegevusest, mida võib pidada ahistamiseks, peab sellest käitumisest viivitamatult teatama ühele järgmistest isikutest:

- kohalik või määratud personalitöötaja;
- piirkondlik või osakonna personalitöötaja või mõni muu personalitöötaja töötaja riigis või piirkonnas;
- personalivaldkonna asepresident (e-posti aadress EVP-HumanResources@graphicpkg.com);
- Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'i kaudu aadressil www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com või oma riigi tasuta telefonile helistades. Ettevõtte Graphic Packaging teavitusliin on saadaval 24 tundi ööpäevas. Teataja soovi korral võib teavitada ka anonüümselt.

Business Conduct Alertline'i teavitamisnumbrid riikide kaupa:

Austraalia	1800565761	Itaalia	800 725 944
Austria	0800 017868	Jaapan	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Mehhiko	800 681 6714
Brasiilia	0800 000 0572	Holland	0800 0229398
Kanada	1 866 898 3750 1.855.350.9393	Uus-Meremaa	0800 426 361
Hiina	400 120 3531	Nigeeria	0-708-060-1816 ja 866-898-3750
Horvaatia	800-528-422	Norra	80062436
Eesti	8000044232	Poola	800005072
Soome	800416130	Venemaa	8 (800) 301-85-89
Prantsusmaa	0.800.90.2500	Lõuna-Korea	00798 14 203 0389

Saksamaa	0800 1810751
Kreeka	0.080.012.6576
Indoneesia	0800 1401907
Iirimaa	1800 851 822

Hispaania	900.991.498
Rootsi	020-088 00 16
Šveits	0800 000 329
Ühendkuningriik	0800 048 5494
Ameerika Ühendriigid	1 866 898 3750

Juhid ja ülemused: Kõik juhid ja ülemused vastutavad oma tökohustuste raames töökohal ahistamise ja diskrimineerimise vältimise eest ning on kohustatud viivitamatult teatama kõigist täheldatud diskrimineeriva või ahistava käitumise juhtumitest ja saadud kaebustest personaliosakonnale või Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'ile. Juhtidele või ülemustele, kes on teadlikud diskrimineerimisest või ahistamisest ega võta meetmeid selle lõpetamisest või ei teata sellisest käitumisest personaliosakonnale või Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'ile, võib distsiplinaarkorras karistuse määrata.

Uurimised ja konfidentsiaalsus

Kõiki teateid diskrimineerimise või ahistamise kahtluse kohta uuritakse objektiivselt ja õigeaegselt. Kõik töötajad peavad käesoleva eeskirja kohaselt läbiviidavate uurimisega koostööd tegema. Koostööst hoidumisega võib kaasna distsiplinaarkaristus. Kuna diskrimineerimine ja ahistamine on tõsised probleemid, toob pahauskus või pahatahtlik kaebuse esitamine kaasa distsiplinaarkaristuse.

Ettevõtte hoiab kõiki teateid diskrimineerimise või ahistamise kahtluse kohta võimalikult suures ulatuses konfidentsiaalsena, kuid täidab samas oma kohustust kaebusi uurida ja lõpetada igasugune ahistav, diskrimineeriv või kättemaksu eesmärgil toimuv käitumine. Kaebusi võib olla vaja arutada teadva(te) isiku(te)ga ja isiku(te)ga, kelle vastu teade või kaebus on esitatud.

Diskrimineerimise või ahistamise kahtluse uurimise käigus on vaja koguda isikuandmeid, et tõendada esitatud faktide paikapidavust või kehtetust. Ettevõtte järgib kõiki kohaldatavaid seadusi ja määrusi, mis käsitlevad isikuandmete kaitset. Ettevõtte personali- ja õigusosakond töötlevad uurimisega seotud isikute isikuandmeid ainult uuritava käitumise uurimise eesmärgil ning edastavad neid ainult isikutele, kellel on vaja teada teatatud käitumisest, ning vajaduse korral avalikele, haldus- või kohtuorganitele.

Vajaduse korral võetakse uurimise tulemustele vastavad parandusmeetmed. Võimalikud parandusmeetmed võivad hõlmata muu hulgas koolitust, juhendamist, suulisi või kirjalikke hoiatusi, töölt eemaldamist, madalamale töökohale suunamist, töötasu vähendamist ja töölepingu lõpetamist. Ettevõtte teeb võimaluse korral kõik endast oleneva, et teavitada käesoleva eeskirja rikkumisest teatanud isikuid uurimise tulemustest, tagades samas seoses personalimeetmetega konfidentsiaalsuse ja privaatsuse põhimõtete järgimine.

Kättemaksu keeld

Ettevõtte kohustub keelama kättemaksu nende vastu, kes ise või kelle pereliikmed teatavad väidetavast väärteost, vaidlustavad väärteo või osalevad väidetava väärteo uurimises töökohal. Uurimises osalemine hõlmab muuhulgas järgmist:

- ahistamiskaebuse esitamine;
- osalemine või koostöö ahistamiskaebuse uurimises;
- osapoolena (kas süüdistajana või süüdistatavana) või pealtnägijana väidetava ebaseadusliku tegevuse kohta tunnistuste andmine;
- ettevõttesisese kaebuse esitamine seoses väidetava õigusvastase tegevusega;
- ettevõtte mitteametlik teavitamine väidetavast õigusvastasest tegevusest; või

- teise töötaja abistamine, kes tegeleb mõne nimetatud tegevusega.

Ettevõtte on võtnud endale ka kohustuse keelata vastumeetmed kvalifitseeritud töötajate vastu, kes taotlevad mõistlikkuse ulatuses mis tahes teadaoleva füüsilise või vaimse puude aktsepteerimist, ning töötajate vastu, kes taotlevad mõistlikkuse ulatuses oma usuliste tõekspidamiste ja talituste aktsepteerimist.

Igaüks, kes usub, et talle makstakse kätte, või kes täheldab kättemaksu mõne teise isiku poolt või teise isiku vastu, peab viivitamatult võtma ühendust personaliosakonnaga või teatama sellest Graphic Packagingi Business Conduct Alertline'i kaudu.

Graphic Packagingil on omal äranägemisel õigus muuta käesolevat eeskirja igal ajal ja mis tahes põhjusel.