

Politika protiv uznemiravanja na radnom mestu

Svrha ove Politike

Od svih zaposlenih u kompaniji ABM očekuje se i zahteva profesionalno ponašanje. Namera je kompanije da obezbedi svim zaposlenima radno okruženje u skladu s ABM ključnim vrednostima poštovanja, integriteta, saradnje, inovacija i izvrsnosti. Uvažavani i cenjeni radnici su oni koji se ne susreću s diskriminacijom, uznemiravanjem, odmazdom ni drugim oblicima neprofesionalnog i neprihvatljivog postupanja i koju mogu, svojim veštinama i talentima, u potpunosti da doprinesu unapređenju u inka kompanije ABM. Shodno tome, kompanija ABM ne toleriše diskriminaciju ni uznemiravanje na radnom mestu po osnovu godina, porekla, boje kože, veroispovesti, zahteva za korišćenje ili korišćenja odsustva zbog porodičnih ili medicinskih razloga, invaliditeta (mentalnog ili fizičkog), uključujući i HIV i AIDS, bračnog statusa, medicinskih i genetskih informacija, vojnog ili veteranskog statusa, nacionalnog porekla, rase, pola, rodnog identiteta, rodnog izražavanja, seksualne orijentacije ili po osnovu bilo kog drugog statusa zaštićenog zakonom.

Ova politika je osmišljena da promovise kulturu koja podržava naše ključne vrednosti. Radi ostvarivanja ovog cilja, ova politika zabranjuje kako nezakonito tako i neprofesionalno i uvredljivo postupanje koje narušava timski rad i produktivnost. Ova se politika primenjuje na sve zaposlene u kompaniji ABM, kao i na treća lica, poput klijenata, saradnika i zakupaca koji dolaze u kontakt sa zaposlenima kompanije ABM.

Zabranjeno postupanje

Zabranjeno postupanje obuhvata uvredljive i ponižavajuće verbalne komentare ili šale po osnovu bilo koje gorenavedene kategorije. Neprirodni gestovi, prikazivanje uvredljivog materijala ili materijala sa seksualnim sadržajem, neželjeni seksualni nagoveštaji, fizičko dodirivanje ili onemogućavanje kretanja takođe su zabranjeni. Primoravanje na seksualne radnje u cilju dobijanja, zadržavanja radnog mesta ili napredovanja na radnom mestu predstavlja ozbiljan oblik seksualnog uznemiravanja. Ako niste sigurni da li je vaše postupanje prikladno radnom mestu, zapitajte se: „Da li bih želeo da vidim svoje ponašanje na naslovnoj strani novina ili u vestima?“. Ako je odgovor odričan, onda prestanite da radite to što radite. Ako imate nedoumice u vezi s odgovorom, trebalo bi da se obratite kadrovskoj službi.

Kompanija ABM je posvećena stvaranju radnog mesta na kom nema nezakonitog seksualnog uznemiravanja. Kompanija ABM strogo zabranjuje seksualno uznemiravanje od strane pojedinaca i usmereno ka pojedincima koji su uključeni u naše poslovanje, uključujući i zaposlene (nezavisno od položaja), podnosiocima zahteva, pripravnike, saradnike, ugovarače, podugovarače, konsultante i sva treća lica uključena u poslovanje kompanije ABM. Ukoliko se pomenuto uznemiravanje odigra na radnom mestu od strane nekoga ko nije zaposlen u kompaniji ABM, procedure prijavlivanja i podnošenja žalbe svakako treba da se poštuju. Radno mesto obuhvata: radno mesto, vašu kancelariju, sve objekte u kojima se odvijaju procesi u vezi s poslovanjem (tokom ili nakon radnog vremena), onlajn i elektronsku interakciju sa zaposlenima kompanije ABM, zaposlene i treća lica uključena u ABM poslovanje, dogovoreni je pokrovitelj kompanije ABM i imovinu koja je u vlasništvu ili pod kontrolom kompanije ABM.

Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje je definisano kao neželjeno verbalno ili fizičko postupanje po osnovu roda ili pola, a koje uključuje neželjene verbalne ili fizičke seksualne nagoveštaje, zahteve za seksualne usluge ili vizuelno, verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode:

- kada je prisiljavanje na takav čin uslov za zaposlenje; ili
- kada se prisiljavanje na takav čin ili odbijanje takvog čina koristi kao osnova za donošenje odluka u vezi sa zaposlenjem koje utiču na pojedinca; ili
- kada takvo postupanje ima svrhu ili efekat nerazložnog uticaja na radni učinak pojedinca ili stvaranja atmosfere zastrašivanja, neprijateljskog ili uvredljivog radnog okruženja, čak i ako pojedinac koji pravi izveštaj nije meta takvog ponašanja.

Seksualno uznemiravanje uključuje (bez ograničenja) sledeće oblike postupanja:

- neželjene seksualne nagoveštaje ili predloge (uključujući i ponovljene i neželjene zahteve za izlascima);
- nužnje olakšica pri zapošljavanju u zamenu za seksualne usluge;
- upućivanje pretnji ili pozivanje na odmazdu nakon negativnog odgovora na seksualne nagoveštaje;
- vizuelno postupanje: lascivno gledanje, pravljenje seksualnih gestova, prikazivanje pornografskih ili seksualno sugestivnih slika, predmeta, crteža, grafita, postera ili veb-sajtova na radnom mjestu, u imejl-porukama, na mobilnim telefonima, itd.;
- verbalno postupanje: upućivanje ili korišćenje seksualnih opaski ili ponižavajućih komentara po osnovu pola, aluzije, epiteta, klevete, seksualno eksplicitne šale, žviždanje, sugestivni ili uvredljivi zvukovi ili razvratni ili seksualni komentari u vezi s pojavom, telom, odećom, seksualnošću ili seksualnim iskustvom pojedinca;
- verbalno i/ili pisano zloupotrebljavanje seksualne prirode, grafički, verbalni i/ili pisani seksualno degradirajući komentari o telu ili odeći pojedinca, seksualno sugestivna ili opscena pisma, napomene, pozivi, imejl-poruke, tekstualne poruke, tvitovi ili druge objave na društvenim medijima;
- fizičko postupanje: nedobrodošlo ili neprikladno dodirivanje zaposlenih ili trećih lica, fizičko nasilje, zastrašivanje, napad ili pokušaj ili blokiranje normalnog kretanja;
- neprijateljski postupci usmereni protiv pojedinca zbog njegovog pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili transrodnosti, kao što su:
 - uticanje na rad, uništavanje ili nanošenje štete radnoj stanici pojedinca, alatima ili opremi, ili na drugi način uticanje na sposobnost pojedinca da obavlja svoj posao;
 - sabotiranje rada pojedinca; i
 - maltretiranje, vikanje i nazivanje pogrđnim imenima.

Seksualno uznemiravanje može da se desi bez obzira na to kog je pola osoba koja ga čini ili koja je uznemiravanju izložena. Uznemiravanje po osnovu seksualne orijentacije pojedinca, samoidentifikovane pripadnosti rodu, percipirane pripadnosti rodu ili transrodnog statusa predstavlja oblike zabranjenog seksualnog uznemiravanja.

Odmazda usmerena prema nekome ko prijavi uznemiravanje, diskriminaciju ili učestvuje u istraživanju navoda za kršenje politike apsolutno je zabranjena. Odmazda je definisana kao svaki oblik postupanja ili štete koji utiču na obeshrabrivanje zaposlenog da uloži žalbu. Zabranjeni vidovi odmazde uključuju, bez ograničenja, prekid radnog odnosa, spuštanje na niži položaj, suspenziju, nezapošljavanje ili neuzimanje u obzir prilikom zapošljavanja, nejednako razmatranje pri donošenju odluka o zapošljavanju, pristrasno preporučivanje za posao, neželjeno uticanje na radne uslove ili na

drugi na in uskra ivanje povlastica zaposlenja. Odmazda je nezakonita i predstavlja oblik nedoli nog ponašanja koji za sobom povla i disciplinske mere, uklju uju i i prekid radnog odnosa.

Svako ko veruje da je (ili neki drugi zaposleni iz kompanije ABM) bio izložen odmazdi treba da prijavi ove navode poštuju i niženavedenu „Proceduru prijavljivanja i podnošenja žalbe”.

Odgovornosti zaposlenih

Oglasite se: Ako ste uvre eni postupanjem na radnom mestu, ohrabrujemo vas da smesta reagujete prigovaraju i direktno prestupniku, što je esto veoma delotvorno. Ako vam je neprijatno da se obratite prestupniku, ili ako se postupanje nastavi, prijavite slu aj prate i kompanijsku nižeopisanu proceduru prijavljivanja.

Prijavite: Ako verujete da ste bili izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili odmazdu, potrebno je da odmah to prijavite poštuju i niženavedenu proceduru prijavljivanja, kako bi kompanija ABM mogla da sprovede istragu i preduzme korektivne mere, ako postoji osnov. Imajte na umu da ako ne odgovorite na uznemiravanje prijavom, kompanija ABM ne može da vam pomogne da razrešite situaciju niti da se pozabavi nedoli nim ponašanje. Ako ste svedoci uvredljivog postupanja, prijavite ga poštuju i niženavedene procedure prijavljivanja. Preferencije zasnovane na porodi nim ili romanti nim vezama nisu prihvatljive u radnom okruženju kompanije ABM. Ako ste svedoci protekcije, prijavite je poštuju i niženavedene procedure prijavljivanja.

Kompanija ABM ozbiljno shvata sve nedoumice o tretiranju zaposlenih i održavanju profesionalne atmosfere u radnom okruženju i zabranjuje odmazdu usmerenu na pojedince koji prijave kršenje ove politike u dobroj nameri. Ako ste svedoci uvredljivog postupanja ili ga doživljavate, prijavite ga poštuju i niženavedene procedure prijavljivanja. Odmazda je definisana kao svaki oblik postupanja ili štete koji uti u na obeshrabrivanje zaposlenog da uloži žalbu.

Imajte na umu da podnošenje žalbe zbog seksualnog uznemiravanja ili odmazde, u dobroj nameri, ne e biti osnov za disciplinske ili druge kaznene mere, ak i ako navodi nisu osnovani ili je zaposleni pogrešio u vezi s odre enim aspektima svoje žalbe. Svaki pojedinac koji podnese žalbu za koju se utvrdi da je namerno izmišljena bi e izložen disciplinskim merama, uklju uju i i prekid radnog odnosa.

Slušajte i reagujte: Ako vam je re eno da ste umešani u uvredljivo postupanje na radnom mestu, slušajte i reagujte promenom svog ponašanja. ak i ako niste imali nameru nekoga da uvredite ili uznemiravate, vaše se postupanje i dalje može protuma iti kao uvredljivo. Imajte na umu da ak i ako vaš kolega nije u tom trenutku podneo žalbu, to ne zna i da odobrava ponašanje koje je neprofesionalno, ponižavaju e ili eksplicitno. Ukoliko imate pitanja o tome da li je vaše postupanje prihvatljivo, razgovarajte sa svojim menadžerom ili predstavnikom kadrovske službe.

Ne dodirujte: Dodirivanje na radnom mestu (izuzev profesionalnog rukovanja) predstavlja ponašanje visokog rizika i treba ga izbegavati.

Odgovornosti rukovodilaca

Pored goreopisanih odgovornosti, od supervizora i menadžera se tako e o ekuje slede e:

Traženje pomo i: Ako ste svedok ili na drugi na in saznate za izražavanje diskriminacije, uznemiravanja, odmazde ili zabranjenog ponašanja prema vama ili zaposlenom kompanije ABM, morate ga pravovremeno prijaviti kadrovskoj službi. Nesprovo enje ove odgovornosti može dovesti do disciplinskih mera. Morate slu aj prijaviti ak i ako vas zaposleni moli da to ne uradite ili vam

kaže da je situacija razrešena. Ne pokušavajte samostalno da istražujete žalbu. Supervizorima i menadžerima nije dozvoljeno da sprovede istrage ovakvih vrsta žalbi. Istrage mora da sprovodi zaduženo stru no lice iz kadrovske službe.

Eliminisanje protekcija: Preferencije zasnovane na porodi nim ili romanti nim vezama nisu prihvatljive u radnom okruženju kompanije ABM. Veze takve vrste ili bilo kakve seksualne veze izme u supervizora i njegovih podre enih nisu prihvatljive. Seksualne veze na radnom mestu kompanije ili klijenta nisu prihvatljive. Neke veze se moraju obelodaniti i mogu biti zabranjene u skladu sa Kodeksom poslovnog ponašanja kompanije ABM, politikom o nepotizmu i li nim i konsenzualnim vezama. Više informacija o ovim politikama možete na i u Priru niku o politikama za zaposlene ili na Portalu s politikama kompanije ABM – ABM Connect^x.

Procedura prijavljivanja i podnošenja žalbe

Kompanija ABM ne može da ostvari svoj cilj u pogledu obezbe ivanja radnog okruženja bez uznemiravanja, diskriminacije i odmazde, ako zaposleni slu ajeve takvog postupanja momentalno ne prijave:

- (1) Putem vru e linije kompanije ABM za uskla enost poslovanja: 1-877-ALERT 04 (1-877-253-7804). Vru a linija je dostupna 24 sata dnevno, sedam dana u nedelji, a stru njaci su spremni da prime pozive na svim jezicima. Prijavljivanje se može obaviti anonimno, a i putem e-pošte: abmhotline.ethicspoint.com. Prijave prima nepristrasni saradnik i prosle uje ih na bezbedan i poverljiv na in odgovaraju em stru njaku iz kadrovske službe za pravovremenu istragu; ili
- (2) Vašem lokalnom predstavniku ili regionalnom direktoru kadrovske službe;
- (3) ABM odnosi zaposlenih na broj: (415) 351-4367;
- (4) Pisanim putem koriste i Obrazac žalbe, koji se može popuniti i poslati lokalnom predstavniku ili regionalnom direktoru kadrovske službe.

U vezi s problemima koji nisu obuhva eni ovom politikom, prvo razmotrite situaciju sa svojim neposrednim nadre enim u okviru Politike „otvorenih vrata”. Objasnjenje ove politike može se na i u Priru niku o politikama za zaposlene.

Odgovor kompanije na prijave

Prijave se procenjuju i dodeljuju zaduženom stru nom licu iz kadrovske službe radi pravovremene, objektivne i detaljne istrage. Informacije e se smatrati poverljivim, koliko je to prakti no, budu i da je potrebno sprovesti detaljnu i pravi nu istragu. Proces istrage doveš e do razložnih zaklju aka na osnovu prikupljenih dokaza. Ukoliko kompanija proceni da je došlo do postupanja koje krši ovu politiku, preduze e pravovremene i odgovaraju e korektivne mere. U to spadaju disciplinske mere ili prekid radnog odnosa pojedinca koji je bio uklju en u neprikladno postupanje i/ili druge mere osmišljene da spre e budu e uznemiravanje. Istraga se pravovremeno zaklju uje.

Odmazda protiv zaposlenog koji, u dobroj nameri, prijavi uznemiravanje ili u estvuje u istraživanju kršenja ove politike strogo je zabranjena zakonom i od strane kompanije, a doveš e do primene disciplinskih mera, uklju uju i i prekid radnog odnosa.

Druge informacije

Seksualno uznemiravanje je nezakonito prema Zakonu o ljudskim pravim države Njujork, odeljku VII federalnog Zakona o građanskim pravima iz 1964, kao i prema pojedinim lokalnim zakonima, uključujući i (za zaposlene koji rade u Njujorku) Zakon o ljudskim pravima grada Njujorka. Zaposleni može da uloži žalbu Komisiji za jednaka prava pri zapošljavanju, Odsek za ljudska prava države Njujork (ako ste zaposleni koji radi u Njujorku), Komisiji za ljudska prava grada Njujorka, nekoj drugoj agenciji za sprovođenje zakona (ako je primenjivo) ili određenim sudovima. Agencije prihvataju i istražuju optužbe za seksualno uznemiravanje. Komisija za jednaka prava pri zapošljavanju ima okružne, mesne i regionalne kancelarije i možete im se obratiti posetom veb-sajta www.eeoc.gov, e-poštom info@eeoc.gov ili putem telefona na broj 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820). Odseku za ljudska prava države Njujork možete se obratiti posetom veb-sajta <http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml> ili putem telefona na broj (212) 306-7450.

Pored ove Politike protiv seksualnog uznemiravanja, svi zaposleni u kompaniji ABM koji rade u Njujorku dobijaju „Informativni list o zaustavljanju seksualnog uznemiravanja”, a koji je takođe izložen na njihovom radnom mestu.

Zaposleni izloženi nezakonitom uznemiravanju mogu imati pravo na određene pravne lekove, uključujući i novčanu odštetu, novčane kazne i sudske zabrane (kao što su sudske odluke da se preduzmu određene mere ili zaustave određena ponašanja).

Hvala vam što nam pomažete da kreiramo pozitivno radno okruženje. Odgovornost je na svima nama.

Oktobar 2018.



Primerak ABM Obrasca žalbe za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja na radnom mestu

Zakon o radu države Njujork nalaže da svi zaposleni, uključujući i kompaniju ABM, usvoje Politiku o sprečavanju seksualnog uznemiravanja koja sadrži obrazac žalbe za prijavu navodnih incidenata o seksualnom uznemiravanju. Ako verujete da ste bili izloženi seksualnom uznemiravanju, ohrabrujemo vas da popunite ovaj obrazac i podnesete ga svom lokalnom predstavniku kadrovske službe ili regionalnom direktoru kadrovske službe. Tako ste dobrodošli da podnesete prijavu o seksualnom uznemiravanju svom lokalnom predstavniku kadrovske službe ili regionalnom direktoru kadrovske službe verbalno ili na bilo koji drugi način po vašem izboru.

Ni u kom trenutku ne možete biti predmet odmazde zbog popunjavanja prijave.

Za dodatne resurse, posetite: ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

INFORMACIJE O ŽALBI

1. Vaša žalba na seksualno uznemiravanje odnosi se na:

Ime: _____ Titula (ako je poznata): _____

Adresa radnog mesta: _____ Službeni telefon (ako je poznat): _____

Odnos s vama: Supervizor _____ Podređeni _____ Kolega _____ Drugo _____

2. Opišite šta se desilo i kako to utiče na vas i vaš rad u kompaniji ABM. Upotrebite dodatne listove papira ako je potrebno i priložite relevantnu dokumentaciju (fotografije, tekstualne poruke, itd.) kao dokaz.

3. Datum(i) kada se seksualno uznemiravanje dogodilo: _____

4. Da li se seksualno uznemiravanje nastavlja? Da _____ Ne _____

5. Navedite ime i informacije za kontakt svedoka ili pojedinaca koji bi mogli da imaju informacije u vezi sa vašom žalbom.

6. **OPCIONO**: Da li ste se već žalili ili dostavljali informacije (usmene ili pisane) o povezanim incidentima? Ako je tako, kada ste i kome ste priložili žalbu ili informacije?

Ako ste angažovali pravnog savetnika ili advokata, a želite da kompanija ABM sarađuje s njima, unesite njihove informacije za kontakt u prostor u nastavku.

Štampano ime: _____

Potpis: _____

Datum: _____

Broj telefona: _____

Ova politika i obrazac žalbe dostupni su na slede im jezicima:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Albanski

Poljski

Srpski

Španski

Tagalog

Ova politika i obrazac žalbe dostupni su na albanskom jeziku putem linka:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ova politika i obrazac žalbe dostupni su na poljskom jeziku putem linka:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ova politika i obrazac žalbe dostupni su na srpskom jeziku putem linka:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ova politika i obrazac žalbe dostupni su na španskom jeziku putem linka:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ova politika i obrazac žalbe dostupni su na jeziku tagalog putem linka:

<https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>