

Polityka przeciwko molestowaniu w miejscu pracy

Cel polityki

Wszyscy pracownicy firmy ABM są zobowiązani do profesjonalnego zachowania. Intencją firmy jest zapewnienie wszystkim pracownikom środowiska pracy zgodnego z podstawowymi wartościami firmy, takimi jak Szacunek, Uczciwość, Współpraca, Innowacja i Doskonałość. Pracownicy, którzy są szanowani i ceni, i nie są rozpraszeni przez dyskryminację, molestowanie, działania odwetowe lub inne formy nieprofesjonalnego lub nieakceptowalnego zachowania, mogą w pełni wykorzystać swoje umiejętności i talenty dla dobra ABM. W związku z tym ABM nie toleruje dyskryminacji ze względu na wiek, pochodzenie, kolor skóry, wyznanie religijne, wnioskowanie o urlop rodzinny i medyczny lub korzystanie z nich, niepełnosprawność (umysłową lub fizyczną), w tym HIV i AIDS, stan cywilny, informacje medyczne i genetyczne, służbę wojskową, status weterana, narodowość, rasę, płeć, tożsamość płciową, ekspresję płciową, orientację seksualną czy inne kryteria chronione prawem.

Niniejsza polityka ma na celu promowanie kultury, która wspiera nasze podstawowe wartości. Aby osiągnąć ten cel, zabrania się zarówno zachowania niezgodnego z prawem jak i takiego, które jest nieprofesjonalne i obraźliwe i które zakłóca pracę zespołów i wydajność firmy. Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich pracowników ABM, a także osób trzecich, takich jak klienci, sprzedawcy i najemcy, którzy kontaktują się z pracownikami ABM.

Zachowanie niedozwolone

Zachowanie niedozwolone obejmuje agresywne lub obraźliwe komentarze lub artykuły słowne oparte na jakiegokolwiek z wymienionych powyżej kategorii chronionych. Zabronione są także nieprzystojne gesty, pokazywanie materiałów wizualnych o obraźliwej treści lub charakterze seksualnym, niepożądane zainteresowanie seksualne, dotykanie lub blokowanie ruchu. Uleganie propozycjom seksualnym w celu zdobycia lub utrzymania stanowiska lub otrzymania awansu zawodowego jest poważną formą molestowania seksualnego. Jeśli nie masz pewności, czy twoje postępowanie jest odpowiednie dla miejsca pracy, zapytaj siebie: „Czy chcesz zobaczyć moje zachowanie przedstawione na pierwszej stronie gazety lub w wieczornych wiadomościach?” Jeśli odpowiedź brzmi „nie”, przestań tak zachowywać się. Jeśli nie masz pewności, co do odpowiedzi, skontaktuj się z działem kadr.

ABM dąży do zapewnienia środowiska pracy wolnego od bezprawnego molestowania seksualnego. ABM surowo zabrania molestowania seksualnego skierowanego do lub popełnionego przez osoby zaangażowane w naszą działalność, w tym pracowników (niezależnie od stanowiska), osób starszych się o pracę, stażystów, sprzedawców, kontrahentów, podwykonawców, konsultantów lub inne osoby trzecie zaangażowane w działalność ABM. Jeśli takie molestowanie ma miejsce w pracy a dopuszcza się go osoba niezatrudniona przez ABM, należy postąpić zgodnie z procedurą raportowania i składania skarg opisaną w niniejszej polityce. Przez miejsce pracy należy rozumieć: rzeczywiste miejsca pracy, biuro, wszelkie miejsca, w których prowadzona jest działalność związana z pracą (w trakcie lub po godzinach pracy), interakcje online i rozmowy elektroniczne z pracownikami ABM i osobami trzecimi zaangażowanymi w działalność ABM, wydarzenia sponsorowane przez ABM oraz posesje, które ABM posiada / kontroluje.

Molestowanie seksualne

Molestowanie seksualne definiuje się, jako niepożądane zachowanie werbalne lub fizyczne odnoszące się do płci i obejmuje niepożądane werbalne lub fizyczne zainteresowanie seksualne, domaganie się korzyści seksualnych oraz wszelkie wypowiedzi lub zachowania o charakterze seksualnym, gdy:

- Uleganie takiemu zachowaniu jest warunkiem zatrudnienia; lub
- Uleganie takiemu zachowaniu lub jego odrzucenie jest stosowane jako podstawa do decyzji dotyczących pracy i mających wpływ na dane osobę; lub
- Takie postępowanie ma na celu lub powoduje nieuzasadnione zakłócenie pracy danej osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy, nawet jeżeli osoba dokonująca zgłoszenia nie jest zamierzonym celem takiego postępowania.

Molestowanie seksualne obejmuje (mimo iż innymi) następujące rodzaje zachowań:

- Niepożądane zainteresowanie o charakterze seksualnym lub propozycje seksualne (w tym powtarzające się i niechciane propozycje randek);
- Oferty wiadomości pracowniczych w zamian za korzyści seksualne;
- Działania odwetowe lub groźby odwetu po negatywnej reakcji na zainteresowanie seksualne;
- Zachowanie wizualne: natarczywe spojrzenia, dwuznaczne gesty, pokazywanie pornograficznych lub seksualnie sugestywnych obrazów, przedmiotów, zdjęć, rysunków, graffiti, plakatów lub stron internetowych na komputerach, w wiadomościach e-mail, na telefonach komórkowych, na tablicach ogłoszeń itp.;
- Zachowanie werbalne: wypowiedianie lub używanie seksistowskich uwag lub obraźliwych komentarzy odnoszących się do płci, insynuacje, epitety, obelgi, dowcipy o seksualnym charakterze, gwizdy, sugestywne lub obraźliwe dźwięki lub sprośne lub seksualne komentarze na temat wyglądu, ciała, ubioru, seksualności lub do wiadzenia seksualnego danej osoby;
- Werbalne i / lub pisemne nadużycia o charakterze seksualnym, graficzne, werbalne i / lub pisemne seksualnie poniżające komentarze na temat ciała lub ubrań danej osoby, sugestywne lub nieprzyzwoite listy, notatki, zaproszenia, wiadomości e-mail, wiadomości tekstowe, tweety lub inne wpisy w mediach społecznościowych;
- Zachowanie fizyczne: niepożądane lub niewłaściwe dotykanie pracowników lub osób trzecich, przemoc fizyczna, zastraszanie, napaść, zbliżenie lub blokowanie normalnych ruchów;
- Wrogie działania podjęte przeciwko danej osobie ze względu na jej płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową lub status osoby transpłciowej, takie jak:
 - Naruszanie, niszczenie lub uszkodzenie stanowiska pracy, narzędzi lub sprzętu danej osoby lub w inny sposób ingerowanie w jej zdolność do wykonywania pracy;
 - Sabotowanie pracy danej osoby; i
 - Mobbing, krzyk i wyzywanie

Molestowanie seksualne może mieć miejsce niezależnie od płci osoby, która je popełnia, lub osoby, która jest na nią narażona. Molestowanie ze względu na orientację seksualną, samookreślenie płci, postrzeganą płęć lub status osoby transseksualnej sformułowanymi niedozwolonego molestowania seksualnego.

Kategorycznie zabrania się działań odwetowych wobec osób, które zgłaszają molestowanie lub dyskryminację, lub które uczestniczą w śledztwie w sprawie zarzutów naruszenia zasad niniejszej polityki. Odwet to wszelkie zachowanie lub wyrządzenie szkody, które zniechęcają pracownika do złożenia skargi. Niedozwolone działania odwetowe obejmują między innymi wypowiedzenie, degradację, zawieszenie, brak zatrudnienia lub wynajęcia, nierówne traktowanie przy podejmowaniu

decyzji o zatrudnieniu, nieobiektywne zalecenia w zakresie zatrudnienia, niekorzystny wpływ na warunki pracy lub odmów jakichkolwiek wiadomości pracowniczych. Odwet jest niezgodny z prawem i stanowi nieodpowiednie zachowanie, które skutkować będzie postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwinięciem stosunku pracy.

Każda osoba, która uważa, że została poddana działaniom odwetowym (lub, że spotkało to innego pracownika ABM), powinna zgłosić ten problem za pomocą „Procedury raportowania i składania skarg” przedstawionej poniżej.

Obowiązki pracownika

Sprzeciw się: Jeśli raz cię zachowanie w miejscu pracy, zachęcamy do wyrażenia natychmiastowego sprzeciwu bezpośrednio wobec sprawcy, co często jest bardzo skuteczne. Jeśli czujesz się niekomfortowo, sprzeciwiaj się w ten sposób lub jeśli zachowanie sprawcy nie zmienia się, zgłoś to za pomocą opisanych poniżej procedur raportowania.

Zgłoś to: Jeśli uważasz, że poddano cię dyskryminacji, molestowaniu lub działaniom odwetowym, należy niezwłocznie zgłosić to za pomocą poniższych procedur raportowania, aby firma ABM mogła zbadać sprawę i podjąć działania naprawcze, jeśli będą uzasadnione. Pamiętaj, że jeśli nie zgłosisz problemu, firma ABM nie będzie mogła pomóc w jego rozwinięciu. Jeśli jesteś świadkiem nieodpowiedniego zachowania, zgłoś to, korzystając z poniższych procedur raportowania. Wyróżnienie oparte na relacjach rodzinnych lub romantycznych nie jest odpowiednie w miejscu pracy. Jeśli zauważysz faworyzowanie, zgłoś to, korzystając z poniższych procedur.

ABM poważnie traktuje wszelkie informacje dotyczące traktowania pracowników i utrzymania profesjonalnego środowiska pracy oraz zabrania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają naruszenie tych zasad. Jeśli zaobserwujesz lub spotkasz się z działaniami odwetowymi, zgłoś to, korzystając z poniższych procedur. Odwet to jakiegokolwiek zachowanie lub wyrządzenie szkody, które zniechęca pracownika do złożenia skargi.

Należy pamiętać, że złożenie skargi w dobrej wierze o molestowaniu seksualnym lub działaniu odwetowym nie będzie podstawą do postępowania dyscyplinarnego lub działań odwetowych wobec pracownika składającego skargę, nawet, jeśli zarzuty nie będą mogły być uzasadnione lub pracownik mylił się co do niektórych aspektów swojej skargi. Każda skarga, która zostanie udowodniona, jako celowo nieprawdziwa, może wiązać się z postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwinięciem stosunku pracy z osobą, która ją zgłosiła.

Wysłuchaj i zareaguj: Jeśli usłyszysz, że twoje zachowanie w miejscu pracy było nieodpowiednie, wysłuchaj i zareaguj zmieniając swoje zachowanie. Nawet, jeśli obrażenie lub niepokojenie nie było twoim zamiarem, twoje zachowanie mogło zostać zinterpretowane, jako nieodpowiednie. Zauważ, że nawet, jeśli twoi współpracownicy nie wyrazili wtedy sprzeciwu, nie oznacza to, że akceptują zachowanie, które jest nieprofesjonalne, obraźliwe lub ma charakter seksualny. Jeśli masz pytania dotyczące tego, czy twoje zachowanie jest odpowiednie, porozmawiaj ze swoim przełożonym lub przedstawicielem działu kadr.

Nie dotykaj: Dotykanie w miejscu pracy (poza profesjonalnym uściskiem dłoni) jest zachowaniem wysokiego ryzyka i powinno się go unikać.

Obowiązki przełożonych

Oprócz obowiązków opisanych powyżej, przełożeni są również zobowiązani do następujących czynności:

Uzyskaj pomoc: Je li b dziesz wiadkiem lub dowiesz si e dyskryminacja, molestowanie, działania odwetowe lub nieodpowiednie zachowanie jest skierowane wobec lub przez pracownika ABM, musisz niezwłocznie zgłosi to do działu kadr. Niewywi zanie si z tego obowi zku mo e skutkowa post powaniem dyscyplinarnym. Masz obowi zek zgłosi spraw , nawet je li pracownik sobie tego nie yczy lub mówi, e problem został rozwi zany. Nie próbuj samodzielnie rozpatrywa skargi. Przeło eni nie maj prawa prowadzi dochodze w sprawie tego typu skarg. Sprawa musi by zbadana przez wyznaczonego specjalist z działu kadr.

Wyliminuj faworyzowanie: Wyró nienie oparte na relacjach rodzinnych lub romantycznych nie s odpowiednie w miejscu pracy ABM. Takie relacje lub jakiegokolwiek relacje seksualne mi dzy przeło onymi a ich podwładnymi s niedopuszczalne. Jakiegokolwiek stosunki seksualne w jakimkolwiek miejscu pracy w firmie lub u klienta s niedopuszczalne. Niektóre relacje musz zosta ujawnione i mog by zabronione zgodnie z zasadami firmy opisanymi w Kodeksie post powania w biznesie, a tak e politykach o nepotyzmie i relacjach osobistych i zwi zkach opartych na zgodzie obu stron. Wi cej informacji na temat tych zasad mo na znale w Podr czniku zasad dotycz cych pracowników (Employee Policy Handbook) lub w Portalu zasad ABM (Policy Portal) na stronie ABM Connect^x.

Procedura raportowania i składania skarg

Firma ABM nie b dzie w stanie realizowa swojego celu, jakim jest zapewnienie rodowiska pracy wolnego od molestowania, dyskryminacji i działa odwetowych, je li pracownicy nie b d zgłasza przypadków takiego zachowania, gdy tylko je zauwa :

- (1) na infolinii ds. przestrzegania zasad ABM (ABM Compliance Hotline) pod numerem 1-877-ALERT 04 (1-877-253-7804). Infolinia działa 24 godziny na dob , 7 dni w tygodniu a konsultanci s przygotowani do rozmów w ka dym j zyku. Skargi mo na składa anonimowo. S one równie akceptowane online na stronie abmhotline.ethicspoint.com. Skargi przyjmuje osoba bezstronna i przekazuje je w bezpieczny i poufny sposób do odpowiedniego specjalisty z działu kadr w celu przeprowadzenia niezwłocznego dochodzenia; lub
- (2) lokalnemu przedstawicielowi lub dyrektorowi regionalnemu działu kadr;
- (3) do działu relacji pracowniczych ABM (ABM Employee Relations) pod numerem (415) 351-4367;
- (4) w formie pisemnej za pomoc zał czonego Formularza skargi (Complaint Form), który nale y wypełni i odesła do lokalnego przedstawiciela lub dyrektora regionalnego działu kadr.

W kwestiach innych ni te obj te niniejsz polityk , prosimy najpierw omówi sytuacj z bezpo rednim przeło onym w ramach firmowej polityki „Otwarte drzwi”. Wyja nienie tych zasad mo na znale w Podr czniku zasad dotycz cych pracowników (Employee Policy Handbook).

Odpowied firmy na skargi

Skargi b d oceniane i przydzielane wyznaczonemu specjali cie z działu kadr w celu niezwłocznego, obiektywnego i szczegółowego ich rozpatrzenia. Informacje b d traktowane tak poufnie, jak to mo liwe, bior c pod uwag potrzeb przeprowadzenia dokładnego i rzetelnego dochodzenia. Rozs dne wnioski zostan wyci gni te w oparciu o zebrane dowody. Je li zostanie stwierdzone

naruszenie zasad, firma ABM podejmie natychmiastowe i odpowiednie działania zaradcze. Mo e to obejmowa post powanie dyscyplinarne lub rozwizanie stosunku pracy z osob , która dopu ciła si nieodpowiedniego zachowania i / lub inne rodki maj ce na celu zapobieganie takim sytuacjom w przyszło ci. Dochodzenie zostanie zamkni te w odpowiednim czasie.

Działania odwetowe przeciwko pracownikowi za zło enie skargi w dobrej wierze o molestowaniu lub za udział w dochodzeniu w sprawie naruszenia niniejszej polityki s surowo zabronione przez firm i prawo oraz b d skutkowa stosownym post powaniem dyscyplinarnym, wł cznie z rozwizaniem stosunku pracy.

Inne informacje

Molestowanie seksualne jest niezgodne z prawami człowieka w stanie Nowy Jork, tytuł VII Federalnej Ustawy o Prawach Obywatelskich (Federal Civil Rights Act) z 1964 r. oraz niektórymi lokalnymi przepisami, w tym (dla pracowników, którzy pracuj w Nowym Jorku) i nowojorskim prawem dotycz cym praw człowieka. Pracownicy mog zło y skarg do federalnej Komisji Równych Szans (Equal Opportunity Commission), Departamentu Praw Człowieka stanu Nowy Jork (the New York State Division of Human Rights) (je li jeste pracownikiem pracuj cym w Nowym Jorku), Komisji Praw Człowieka w Nowym Jorku (the New York City Commission on Human Rights), innej agencji wykonawczej (w stosownych przypadkach) lub w niektórych s dach. Agencje przyjmuj i badaj zarzuty molestowania seksualnego. Komisja ds. Równych Szans Zatrudnienia (The Equal Employment Opportunity Commission) posiada biura okr gowe, regionalne i lokalne, z którymi mo na si skontaktowa odwiedzaj c stron www.eeoc.gov, wysyłaj c e-mail na adres info@eeoc.gov lub dzwoni c pod numer 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820). Z Wydziałem Praw Człowieka stanu Nowy Jork (The New York State Division of Human Rights), mo na skontaktowa si odwiedzaj c stron <http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml> lub dzwoni c pod numer (212) 306-7450.

Wraz z niniejsz polityk przeciwko molestowaniu seksualnemu, wszyscy pracownicy ABM, którzy pracuj w Nowym Jorku, otrzymuj „Informacje o przest pstwie na tle seksualnym” (Stop Sexual Harassment Act Fact Sheet), która jest równie umieszczana w ich miejscu pracy.

Pracownicy dotkni ci bezprawnym molestowaniem mog by uprawnieni do okre lonych rodków, w tym odszkodowa pien i nych, kar cywilnych i nakazów s dowych (takich jak nakaz podj cia okre lonych działań lub zaprzestania okre lonych zachowa).

Dzi kujemy za udział w tworzeniu pozytywnego rodowiska pracy. Wszyscy ponosimy odpowiedzialno .

Pa dziernik 2018



Przykładowy formularz skargi w sprawie molestowania seksualnego w miejscu pracy

Prawo pracy stanu Nowy Jork wymaga od wszystkich pracodawców, w tym ABM, przyjęcia polityki zapobiegania molestowaniu seksualnemu, która obejmuje formularz skargi w celu zgłoszenia domniemanego przypadku molestowania seksualnego. Jeśli uważasz, że padłeś ofiarą molestowania seksualnego, zachowaj się do wypełnienia tego formularza i przesłania go do lokalnego przedstawiciela lub dyrektora regionalnego działu kadr. Możesz również zgłosić przypadki molestowania seksualnego swojemu lokalnemu przedstawicielowi lub regionalnemu dyrektorowi działu kadr w formie ustnej lub innej wybranej przez siebie formie. *W żadnym wypadku nie poniesiesz kary za złożenie skargi.*

Więcej informacji na stronie ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

INFORMACJE DOTYCZĄCE SKARGI

1. Twoja skarga o molestowaniu seksualnym dotyczy:

Imię i nazwisko:

Stanowisko (jeśli znane):

Adres firmy:

Telefon firmowy (jeśli znany):

Relacja z tobą : Przełożony/-a _____ Podwładny/-a _____ Współpracownik/-czka _____ Inne _____

2. Opisz, co się stało i jak wpływa to na Ciebie i twój prac w ABM. Jeśli to konieczne, proszę o użycie dodatkowych arkuszy papieru i załącz odpowiednie dokumenty (fotografie, wiadomości tekstowe itp.) jako dowód.

3. Termin(y) molestowania seksualnego:

4. Czy molestowanie seksualne nadal trwa? Tak _____ Nie _____

5. Proszę podać nazwisko i dane kontaktowe wszystkich świadków lub osób, które mogą mieć informacje dotyczące skargi.

6. **OPCJONALNIE**: Czy wcze niej zło yłe /-a skarg lub dostarczyłe /-a informacje (ustnie lub pisemnie) o powi zanych przypadkach? Je li tak, komu i kiedy miało to miejsce?

Je li masz radc prawnego lub adwokata i zale y ci, aby firma ABM z nimi współpracowała, podaj ich dane kontaktowe w miejscu poni ej.

Imi i Nazwisko: _____

Podpis: _____

Data: _____

Numer telefonu: _____

Niniejsza polityka oraz Formularz skargi s dost pne w poni szych wersjach j zykowych na stronie:

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

Alba ski

Polski

Serbski

Hiszpa ski

Tagalog

Niniejsza polityka oraz Formularz skargi jest dost pny w alba skiej wersji j zykowej na stronie: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Niniejsza polityka oraz Formularz skargi jest dost pny w polskiej wersji j zykowej na stronie: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Niniejsza polityka oraz Formularz skargi jest dost pny w serbskiej wersji j zykowej na stronie: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Niniejsza polityka oraz Formularz skargi jest dost pny w hiszpa skiej wersji j zykowej na stronie: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Niniejsza polityka oraz Formularz skargi jest dost pny w wersji tagalog na stronie <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>