

Patakaran Laban sa Panghahas sa Trabaho

Layunin ng Patakarang ito

Ang propesyonal na pag-uugali ay inaasahan at iniaatas sa lahat ng empleyado ng ABM. Layon ng Kumpanya ang ipagkaloob sa lahat ng empleyado ang isang kapaligiran sa pagtatrabahong naayon sa mga pangunahing pagpapahalaga na Paggalang, Integridad, Pagtutulungan, Inobasyon at Kahusayan. Ang mga empleyadong ginagalang at pinahahalagahan at hindi nagagambala ng diskriminasyon, panghahas, paghihiganti o iba pang mga anyo ng hindi propesyonal o hindi katanggap-tanggap na pag-uugali ay maaaring ganap na makapag-ambag sa kanilang mga kasanayan at talento upang mapahusay ang pagganap ng ABM. Sa ganitong paraan, hindi pinahihintulutan ng ABM ang diskriminasyon o panghahas sa trabaho batay sa edad, ninuno, kulay ng balat, paniniwala sa relihiyon, kahilingan para sa / paggamit ng leave para sa pamilya at medikal na pangangalaga, kapansanan (sa pag-iisip o pisikal) kabilang ang HIV at AIDS, katayuan ng pagiging kasal, impormasyong panghenetiko, katayuan ng pagiging militar at beterano, bansang pinagmulan, lahi, kasarian, pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, sekswal na oryentasyon, o iba pang katayuang pinoprotektahan ng batas.

Ang patakarang ito ay idinisenyo upang itaguyod ang kulturang sumusuporta sa ating mga pangunahing pagpapahalaga. Upang matamo ang mithiing ito, ipinagbabawal ng patakarang ito ang parehong ilegal na pag-uugali at hindi propesyonal, opensibong pag-uugaling nakakagambala sa teamwork at produktibidad. Ang patakarang ito ay iniaangkop sa lahat ng empleyado ng ABM gayon din sa mga ikatlong partido gaya ng mga kostumer, vendor at nangungupahan na nakikisalamuha sa mga empleyado ng ABM.

Ipinagbabawal na Pag-uugali

Kabilang sa ipinagbabawal na pag-uugali ang opensibo o mapanghamak na mga pasalitang komento o biro batay sa alinman sa mga pinoprotektahang kategoryang nakalista sa itaas. Ang malalaswang paggalaw, pagpapakita ng opensibo o ipinapakitang sekswal na materyal, hindi ninanais na sekswal na pananamantala at pisikal na panghihipo o pagpipigil sa paggalaw ay pinagbabawal din. Ang pagsuko sa mga sekswal na pananamantala upang makuha, mapanatili o sumulong sa isang trabaho ay isang malubhang anyo ng sekswal na panghahas. Kung ikaw ay hindi sigurado kung ang iyong pag-uugali ay naaangkop para sa trabaho, itanong: “Nanaisin ko bang makita ang aking pag-uugaling inilalarawan sa unang pahina ng dyaryo o sa balita sa gabi?” Kung ang sagot ay “hindi,” itigil ang iyong ginagawa. Kung ikaw ay hindi sigurado sa sagot, ikaw ay dapat na makipag-ugnay sa Human Resources.

Ang ABM ay dedikado sa pagkaloob ng isang kapaligiran sa pagtatrabahong malaya sa sekswal na panghahas na labag sa batas. Mahigpit na ipinagbabawal ng ABM ang sekswal na panghahas ng o laban sa sinumang mga indibidwal na nakikibahagi sa aming mga pagpapatakbo kabilang ang mga empleyado, (anuman ang posisyon), aplikante, intern, vendor, kontratista, pumapangalawang kontratista, konsultant, o sinumang iba pang ikatlong partidong nakikibahagi sa mga pagpapatakbo ng ABM. Kung ang naturang panghahas ay nagawa sa lugar na pinatrabahuhan ng isang taong hindi empleyado ng ABM, ang pamamaraan sa pag-uulat at pagrereklamo sa patakarang ito ay dapat pa ring sundin. Kabilang sa lugar na pinatrabahuhan ang: aktwal na lugar ng trabaho, iyong opisina, anumang lugar kung saan ang kalakarang may kinalaman sa trabaho ay isinasagawa (sa panahon o pagkatapos ng normal na oras ng pagpapatakbo ng negosyo), mga online o elektronikong

pakikisalamuha sa mga empleyado ng ABM at mga ikatlong partidong nakikibahagi sa mga pagpapatakbo ng ABM, events na ini-sponsor ng ABM, at ari-ariang pag-aari / kontrolado ng ABM.

Sekswal na Panghahas

Ang sekswal na panghahas ay binibigyang kahulugan bilang isang hindi tinatanggap na pasalita o pisikal na pag-uugali batay sa kasarian o seks ng isang tao at kinabibilangan ni hindi ninanais na pasalita o pisikal na sekswal na pananamantala, kahilingan para sa mga sekswal na pabor o ipinapakita, pasalita o pisikal na pag-uugaling likas na sekswal kapag:

- Ang pagsuko sa naturang pag-uugali ay ginawa bilang isang tuntunin o kundisyon sa pagtatrabaho; o
- Ang pagsuko sa, o pagtangi sa, naturang pag-uugali, ay ginamit bilang batayan para sa mga pagpapasya sa pagtatrabahong nakakaapekto sa indibidwal; o
- Ang naturang pag-uugali ay may layunin o epekto ng hindi makatwirang pakikialam sa pagganap ng indibidwal sa trabaho o paglikha ng isang kapaligiran sa trabahong nakakatakot, hindi kaaya-aya o opensibo, kahit na ang indibidwal na nag-uulat ay hindi ang nilalayong target ng naturang pag-uugali.

Kabilang sa sekswal na panghahas ang (ngunit hindi limitado sa) mga sumusunod na uri ng pag-uugali:

- Hindi ninanais na mga sekswal na pananamantala o proposisyon (kabilang ang paulit-ulit at hindi katanggap-tanggap na mga kahilingang makipag-date);
- Pag-aalok ng mga benepisyo sa trabaho bilang kapalit ng mga sekswal na pabor;
- Paggawa o pananakot ng mga paghihiganti pagkatapos ng isang negatibong pagtugon sa mga sekswal na pananamantala;
- Ipinapakitang pag-uugali: mahalay na pagtitig, paggawa ng mga sekswal na paggalaw, pagpapakita ng mga pornograpiko o nagbibigay ng sekswal na pagpapahiwatig na mga imahe, bagay, larawan, cartoon, graffiti, paskil o website sa mga computer, email, cell phone, bulletin board, atbp.;
- Pasalitang pag-uugali: paggawa o paggamit ng mga seksistang pahayag o mapanghamak na komento batay sa kasarian, mga pasaring, bansag, insulto, lantarang sekswal na biro, pagsipol, tunog na nagpapahiwatig o nang-iinsulto o malalaswa o sekswal na komento tungkol sa hitsura, katawan, pananamit, sekswalidad o sekswal na karanasan;
- Pasalita at / o nakasulat na pang-aabusong likas na sekswal, detalyadong paglalarawan na pasalita at /o nakasulat na sekswal na mapanghamak na komentaryo tungkol sa katawan o pananamit ng indibidwal, sekswal na nagpapahiwatig o malalaswang liham, notes, imbitasyon, email, mensaheng text, tweet o iba pang pagpapaskil sa social media;
- Pisikal na pag-uugali: hindi katanggap-tanggap o hindi naaangkop na panghihipo sa mga empleyado o ikatlong partido, pisikal na karahasan, pananakot, pag-atake o mga normal na paggalaw na pumipigil o nanghaharang;
- Mga pagalit na pagkilos na isinagawa laban sa isang indibidwal dahil sa kasarian, sekswal na oryentasyon, pagkakakilanlan ng kasarian, o katayuan ng pagiging transgender ng indibidwal na iyon, gaya ng:
 - Pakikialam sa, pagsira o pagwasak ng lugar na pinagtatrabahuhan, mga kasangkapan o kagamitan ng isang tao, o sa ibang paraan ay pakikialam sa kakayahan ng isang taong gawin ang kanyang trabaho;
 - Pagsasabotahe sa trabaho ng indibidwal; at
 - Pampu-bully, paninigaw at pagbabansag

Ang sekswal na panghahas ay maaaring mangyari anuman ang kasarian ng taong gumagawa nito o ng taong nahahantad sa ganito. Ang panghahas na batay sa sekswal na oryentasyon, sariling pagtukoy sa kasarian, pag-unawa sa kasarian, o katayuan ng pagiging transgender ng isang indibidwal ay mga anyo ng ipinagbabawal na sekswal na panghahas.

Ang paghihiganti laban sa sinumang nag-uulat ng panghahas o diskriminasyon o na nakikibahagi sa isang imbestigasyon sa mga alegasyon sa paglabag sa patakaran ay lubos na ipinagbabawal. Ang paghihiganti ay binibigyang kahulugan bilang anumang pag-uugali o pinsalang maaaring magkaroon ng epekto sa paraang panghihinaan ng loob ang isang empleyado sa pagsasampa ng reklamo. Kabilang sa ipinagbabawal na paghihiganti ang, ngunit hindi limitado sa, pagtanggap sa trabaho, pagbaba ng posisyon, suspensyon, hindi pagtanggap o hindi pagsasaalang-alang ng pagtanggap sa trabaho, hindi pagbibigay ng pantay na pagsasaalang-alang sa pagpapasya sa trabaho, hindi patas na pagbibigay ng rekomendasyon sa trabaho, masamang pag-apekto sa mga kundisyon sa trabaho o sa ibang paraan ay pagtanggap ng anumang benepisyo sa trabaho. Ang paghihiganti ay labag sa batas at isang anyo ng maling pag-uugaling magreresulta sa pagdidisiplina, nang hanggang sa pagkakatanggal sa trabaho.

Ang sinumang naniniwalang sila (o sinumang iba pang empleyado ng ABM) ay sumailalim sa paghihiganti ay dapat na iulat ang pagkabahalang ito gamit ang “Pamamaraan sa Pag-uulat at Pagreklamo” na nakasulat sa ibaba.

Mga Tungkulin ng Empleyado

Magsalita: Kung masama ang iyong nararamdaman sa pag-uugali sa trabaho, ikaw ay hinihikayat naming agad na tumugon sa pamamagitan ng direktang pagtutol sa may sala, na kadalasan ay epektibo. Kung ikaw ay hindi kumportable sa pagtutol sa may sala, o kung nagpapatuloy ang pag-uugali, iulat ang pag-uugali gamit ang mga pamamaraan ng Kumpanya sa pag-uulat na inilalarawan sa ibaba.

Iulat ito. Kung ikaw ay naniniwalang ikaw ay sumailalim sa diskriminasyon, panghahas, o paghihiganti, ikaw ay kinakailangang agad na mag-ulat nito gamit ang mga pamamaraan sa pag-uulat sa ibaba upang makapag-imbestiga ang ABM at gumawa ng aksyong nagwawasto kung kinakailangan. Pakatandaang kung ikaw ay hindi makakatugon sa panghahas sa pamamagitan ng pag-uulat nito, hindi makakatulong ang ABM sa paglutas sa sitwasyon o pagtugon sa anumang maling pag-uugali. Kung nasasaksihan mo ang isang opensibong pag-uugali, iulat ito gamit ang mga pamamaraan sa pag-uulat sa ibaba. Ang mga preperensyang batay sa mga pampamilya o romantikong ugnayan ay hindi naaangkop sa lugar ng trabaho sa ABM. Kung nakikita mong may nangyayaring paboritismo, iulat ito gamit ang mga pamamaraan sa pag-uulat sa ibaba.

Siniseryoso ng ABM ang lahat ng pag-aalala tungkol sa pagtrato sa empleyado at pagpapanatili ng isang propesyonal na kapaligiran sa trabaho at ipinagbabawal ang paghihiganti laban sa mga indibidwal na nag-uulat ng mga paglabag sa patakarang ito nang may tapat na layunin. Kung naobserbahan o nararanasan mo ang paghihiganti, mangyaring iulat ito gamit ang mga pamamaraan sa pag-uulat sa ibaba. Ang paghihiganti ay binibigyang kahulugan bilang anumang pag-uugali o pinsalang maaaring magkaroon ng epekto sa paraang panghihinaan ng loob ang isang empleyadong magsampa ng reklamo.

Mangyaring tandaang ang pagpapasimula nang may mabuting layunin ng reklamo sa sekswal na panghahas o paghihiganti ay hindi magiging dahilan para sa pagdidisiplina o iba pang paghihiganti, kahit na ang mga alegasyon ay hindi mapapatunayan o ang empleyado ay nagkamali sa ilang aspeto ng kanyang reklamo. Ang sinumang indibidwal na nagsasampa ng reklamong naipapamalas na

intensyonal na hindi totoo ay maaaring sumailalim sa disiplinang hanggang sa at kabilang ang pagkakatanggal sa trabaho.

Makinig at Tumugon: Kung ikaw ay sinabihang nagpapakita ng opensibong pag-uugali sa trabaho, makinig at tumugon sa pamamagitan ng pagpapalit ng iyong pag-uugali. Kahit na hindi mo sinadyang manakit o gambalain ang sinuman, ang iyong pag-uugali ay maaari pa ring maunawaan bilang opensibo. Isaisip na kahit na hindi tumutol ang iyong katrabaho sa panahong iyon, ito ay hindi nangangahulugang kinukunsinti nila ang pag-uugaling hindi propesyonal, mapanghamak o likas na sekswal. Kung mayroon kang mga katanungan tungkol sa kung ang iyong pag-uugali ay katanggap-tanggap, kausapin ang iyong manager o kinatawan ng Human Resources.

Huwag Manghipo: Ang panghihipo sa trabaho (higit sa propesyonal na pakikipagkamay) ay isang napakamapanganib na pag-uugali at dapat na iwasan.

Mga Responsibilidad ng Pinuno

Bukod sa mga responsibilidad na inilalarawan sa itaas, ang mga supervisor at manager ay inaasahan ding gawin ang mga sumusunod:

Humingi ng Tulong: Kung ikaw ay nakasaksi o sa ibang paraan ay nalamang ang diskriminasyon, panghahas, paghihiganti, o ipinagbabawal na pag-uugali ay ipinapakita ng o tungo sa isang empleyado ng ABM, dapat mo itong agad na iulat sa Human Resources. Ang hindi paggawa nito ay maaaring magresulta sa disiplina. Dapat mo itong iulat agad kahit na hiniling sa iyo ng empleyadong huwag itong gawin o ipinaalam sa iyong nalutas na ang sitwasyon. Huwag mo mismong subukang imbestigahan ang reklamo. Ang mga Supervisor at Manager ay hindi pinahihintulatang magsagawa ng mga imbestigasyon sa mga ganitong uri ng mga reklamo. Ang mga imbestigasyong ito ay dapat na isagawa ng isang itinalagang propesyonal sa Human Resources.

Buwagin ang Paboritismo: Ang mga preperensyang batay sa mga pampamilya o romantikong ugnayan ay hindi naaangkop sa lugar ng trabaho sa ABM. Ang mga ganitong uri ng mga ugnayan o anumang mga sekswal na ugnayan sa pagitan ng isang supervisor at mas mababang posisyon sa kanya ay hindi katanggap-tanggap. Ang anumang uri ng mga sekswal na ugnayan sa anumang kumpanya o lugar na pinagtatrabahuhan ng kliyente ay hindi katanggap-tanggap. Ilang mga ugnayan ang dapat na isiwalat at maaari ring ipagbawal ng Code of Business Conduct, Nepotism at Personal Relationships (Kodigo sa Pag-uugali, Nepotismo at mga Personal na Ugnayan sa Negosyo) at mga patakaran sa Konsenswal na Ugnayan ng ABM. Higit pang impormasyon sa mga patakarang ito ang matatagpuan sa Employee Policy Handbook (Handbook ng Patakaran para sa mga Empleyado) o sa Portal sa Patakaran ng ABM sa ABM Connect^x.

Pamamaraan sa Pag-uulat at Pagsasampa ng Reklamo

Hindi maisasakatuparan ng ABM ang mga mithiin nito ng pagkakaloob ng isang kapaligiran sa pagtatrabahong malaya sa panghahas, diskriminasyon at paghihiganti maliban kung agad na iuulat ng mga empleyado na naganap ang naturang pag-uugali sa oras na mangyari ang mga ito sa:

- (1) ABM Compliance Hotline sa 1-877-ALERT 04 (1-877-253-7804). Ang Hotline ay may staff ng 24 na oras kada araw, 7 araw kada linggo at ang mga espesyalista ay naririyang upang tanggapin ang mga tawag sa anumang wika. Maaaring isagawa ang mga pag-uulat nang hindi isiniwalat ang sariling pangalan at ang mga ito ay tinatanggap din online sa abmhotline.ethicspoint.com. Ang mga ulat ay kinukuha ng isang walang kinikilingang vendor at ipinapasa sa isang ligtas at kumpidensyal na paraan sa isang naaangkop na propesyonal sa Human Resources para sa agarang imbestigasyon; o

- (2) Iyong lokal na kinatawan ng Human Resources o panrehiyong Direktor ng HR;
- (3) ABM Employee Relations (Mga Ugnayan ng Empleyado ng ABM) sa (415) 351-4367;
- (4) Paraan ng pagsulat gamit ang kalakip na Complaint Form (Porma ng Pagsasampa ng Reklamo) na maaaring makumpleto at maibalik sa iyong lokal na kinatawan ng Human Resources o iyong Panrehiyong Direktor ng HR.

Para sa mga isyung bukod sa mga saklaw ng patakarang ito, mangyaring talakayin muna ang sitwasyon sa iyong direktang supervisor bilang bahagi ng patakarang “Bukas na Pinto.” Isang pagpapaliwanag sa patakarang ito ay matatagpuan sa Employee Policy Handbook (Handbook ng Patakaran para sa mga Empleyado).

Pagtugon ng Kumpanya sa mga Ulat

Ang mga ulat ay susuriin at iaatas sa isang itinalagang propesyonal sa Human Resources para sa isang mabilis, walang kinikilingan, at masusing imbestigasyon. Ang impormasyon ay tatratuhin bilang kumpidensyal hangga't maaari habang isinasaalang-alang ang pangangailangang magsagawa ng isang masusi at patas na imbestigasyon. Mararating ng proseso ng imbestigasyon ang mga makatwirang konklusyon batay sa ebidensyang kinolekta. Kung pagpapasyahan ng Kumpanya na ang pag-uugaling lumalabag sa patakarang ito ay nangyari, ito ay gagawa ng agaran at naaangkop na panremedyong aksyon. Maaaring maging kabilang dito ang disiplina o pagkakatanggal sa trabaho ng indibidwal na kabahagi ng hindi naaangkop na pag-uugali at/o iba pang mga hakbang na dinisenyo upang maiwasan ang panghahas sa hinaharap. Isasara ang mga imbestigasyon sa tamang panahon.

Ang paghihiganti laban sa isang empleyado para sa paggawa ng ulat nang may tapat na layunin tungkol sa panghahas o pakikibahagi sa isang imbestigasyon sa mga paglabag sa patakarang ito ay mahigpit na ipinagbabawal ng Kumpanya at ng batas at magreresulta sa naaangkop na disiplina, nang hanggang sa at kabilang ang pagkakatanggal sa trabaho.

Ibang Impormasyon

Ang sekswal na panghahas ay iligal sa ilalim ng New York State Human Rights Law (Batas sa Karapatang Pantao ng Estado ng New York), Titulo VII ng Federal Civil Rights Act of 1964 (Pederal na Batas sa Karapatang Pantao ng 1964), at ilang mga lokal na batas kabilang ang (para sa mga empleyadong nagtatrabaho sa Lungsod ng New York), ang New York City Human Rights Law (Batas sa Karapatang Pantao ng Lungsod ng New York). Ang mga empleyado ay maaaring magsampa ng reklamo sa pederal na Equal Opportunity Commission (Komisyon sa Pantay-pantay na Oportunidad), sa New York State Division of Human Rights (Dibisyon sa mga Karapatang Pantao ng Estado ng New York), (kung ikaw ay isang empleyadong nagtatrabaho sa Lungsod ng New York), sa New York City Commission on Human Rights (Komisyon sa mga Karapatang Pantao ng Lungsod ng New York), iba pang ahensyang tagapagpatupad (kung naaangkop) o sa ilang mga hukuman. Ang mga ahensya at tumatanggap at nag-iimbestiga sa mga paratang na sekswal na panghahas. Ang Equal Employment Opportunity Commission (Komisyon sa Pantay-pantay na Oportunidad sa Trabaho) ay may mga pandistrito, panrehiyong tanggapan at area offices at maaaring makontak sa pamamagitan ng pagbisita sa www.eeoc.gov, pag-email sa info@eeoc.gov o pagtawag sa telepono sa 1-800-669-4000 (TTY 1-800-669-6820). Ang New York State Division of Human Rights (Dibisyon sa mga Karapatang Pantao ng Estado ng New York) ay maaaring makontak sa pamamagitan ng pagbisita sa <http://www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml> o sa pamamagitan ng telepono sa (212) 306-7450.

Kasama ang Sexual Harassment Policy (Patakaran sa Sekswal na Panghaharas) na ito, ang lahat ng empleyado ng ABM na nagtatrabaho sa Lungsod ng New York ay binibigyan ng “Stop Sexual Harassment Act Fact Sheet” (“Mga Katotohanan sa Batas sa Sekswal na Panghaharas”), na ipinapaskil din sa kanilang (mga) lugar ng negosyo.

Ang mga empleyadong sumasailalim sa panghaharas na labag sa batas na maaaring maging karapat-dapat sa ilang mga remedyo, kabilang ang mga bayad-pinsala, parusang sibil, at pagbabawal na mula sa korte (gaya ng isang kautusan na ang mga partikular na aksyon ay dapat na isagawa at mga partikular na pag-uugali ang dapat na maihinto.

Salamat sa pakikibahagi sa pagtulong sa aming lumikha ng isang positibong kapaligiran sa trabaho. Lahat tayo ay nakikibahagi sa responsibilidad.

Oktubre 2018



Sampol na Complaint Form (Porma ng Pagsasampa ng Reklamo) ng ABM para sa Pag-uulat ng Sekswal na Panghaharas sa Trabaho.

Ang New York State Labor Law (Batas sa Trabaho ng Estado ng New York) ay nag-aatas sa lahat ng empleyado, kabilang ang ABM, na sundin ang patakaran sa pagpigil ng Sekswal na Panghaharas na kinabibilangan ng complaint form (porma sa pagsasampa ng reklamo) upang iulat ang mga diumanong insidente ng sekswal na panghaharas. Kung ikaw ay naniniwalang ikaw ay sumailalim sa sekswal na panghaharas, ikaw ay hinihikayat na kumpletuhin ang pormang ito at isumite ito sa iyong lokal na kinatawan ng Human Resources o sa iyong Panrehiyong Direktor ng Human Resources. Ikaw rin ay inaanyayahang gumawa ng ulat sa sekswal na panghaharas sa iyong lokal na Kinatawan ng Human Resources o iyong Panrehiyong Direktor ng Human Resources sa paraan ng pagsasabi o sa anumang iba pang paraang iyong pipiliin. ***Ikaw ay hindi paghihigantihan – sa anumang panahon - para sa pagsasampa ng reklamo.***

Para sa mga karagdagang mapagkukunan ng suporta at impormasyon, bumisita sa ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

IMPORMASYON SA REKLAMO

1. Ang iyong reklamo sa sekswal na panghaharas ay ginagawa tungkol kay:

Pangalan:

Posisyon (kung alam):

Adres ng Trabaho:

Telepono sa Trabaho (kung alam):

Kaugnayan sa iyo: Supervisor _____ Tauhang Mas Mababa ang Posisyon _____ Katrabaho _____ Iba pa _____

2. Mangyaring ilarawan ang pangyayari at kung paano ito nakakaapekto sa iyo at sa iyong trabaho sa ABM. Mangyaring gumamit ng mga karagdagang papel kung kinakailangan at ilakip ang anumang nauukol na mga dokumento (mga litrato, mensaheng text, atbp.) bilang ebidensya.

3. (Mga) petsang nangyari ang sekswal na panghaharas:

4. Nagpapatuloy ba ang sekswal na panghaharas? Oo _____ Hindi _____

5. Mangyaring ilista ang pangalan at impormasyon sa pakikipag-ugnayan ng sinumang mga saksi o indibidwal na maaaring magkaroon ng impormasyong may kaugnayan sa iyong reklamo.

6. **OPSYONAL**: Dati ka na bang nakapagreklamo o nakapagbigay ng impormasyon (pasalita o nakasulat) tungkol sa mga kaugnay na insidente? Kung gayon, kailan at kanino ka nagreklamo o nagbigay ng impormasyon?

Kung ikaw ay nakapagpanatili ng ligal ng tagapayo o isang abogado at nagnanais na makipagtulungan sa kanila ang ABM, mangyaring ibigay sa kanila ang kanilang impormasyon sa pakikipag-ugnayan sa espasyo sa ibaba.

Nakalimbag na Pangalan: _____

Pirma: _____

Petsa: _____

Numero ng Telepono: _____

Ang patakaran at complaint form (porma ng pagsasampa ng reklamo) na ito ay makukuha sa mga sumusunod na wika sa:

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

Albanian

Polish

Serbian

Espanyol

Tagalog

Ang patakaran at complaint form (porma ng pagsasampa ng reklamo) na ito ay makukuha sa Albanian sa: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ang patakaran at complaint form (porma ng pagsasampa ng reklamo) na ito ay makukuha sa Polish sa: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ang patakaran at complaint form (porma ng pagsasampa ng reklamo) na ito ay makukuha sa Serbian sa: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ang patakaran at complaint form (porma ng pagsasampa ng reklamo) na ito ay makukuha sa Espanyol sa: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>

Ang patakaran at complaint form (porma ng pagsasampa ng reklamo) na ito ay makukuha sa Tagalog sa: <https://www.abm.com/employees/employee-policy-handbook/>