

Häirinnän ja syrjinnän vastainen käytäntö (maailmanlaajuinen)

Tarkoitus

Graphic Packagingin perusarvoihin kuuluu jokaisen työntekijän ihmisarvon, oikeuksien ja monimuotoisuuden kunnioittaminen. Yhtiö on sitoutunut edistämään ja innostamaan innovatiivista ja osallistavaa työympäristöä, jossa työntekijöitä kunnioitetaan ja jossa he tuntevat itsensä sitoutuneiksi ja olevansa turvassa. Tässä häirinnän ja syrjinnän vastaisessa käytännössä kerrotaan yksityiskohtaisesti, miten Graphic Packaging tarjoaa kaikille työntekijöille kunnioittavan työympäristön, jossa ei esiinny minkäänlaista laitonta syrjintää, häirintää tai kostotoimenpiteitä ja jossa työntekijät voivat toimia ja kehittyä parhaan kykynsä mukaan.

Laajuus

Tämä käytäntö koskee kaikkia Graphic Packagingin työnhakijoita, työntekijöitä, urakoitsijoita, harjoittelijoita, toimittajia, asiakkaita ja vierailijoita maailmanlaajuisesti. Tässä käytännössämme ”työpaikka” käsittää tuotantolaitokset, myynti-, tutkimus- ja kehitystoimistot, varastot, kaikki paikat, joissa työntekijät vierailevat tai joissa he käyvät suorittaessaan työtehtäviään ja velvollisuuksiaan tai edustaessaan yhtiötä, mukaan lukien työhön liittyvät sosiaaliset tapahtumat, asiakaskohteet ja viihdetapahtumat, Graphic Packagingin työhön liittyviin matkoihin tarjoamat liikennevälineet ja kaikki muut paikat, joissa Graphic Packagingin liiketoimintaa harjoitetaan tai joita voidaan kohtuudella pitää työpaikan jatkeena.

Tätä käytäntöä sovelletaan fyysiseen käyttäytymiseen ja toimintaan sekä kaikkiin viestintämuotoihin, mukaan lukien henkilökohtainen viestintä, puhelinviestintä, sähköposti, sosiaalisen median sovellukset ja sivustot, tekstiviestit ja muunlainen sähköinen viestintä. Työntekijöiden on tutustuttava yhtiön sosiaalisen median käytäntöön, jossa on lisäohjeita kyseisestä viestinnästä.

Tätä käytäntöä voidaan täydentää paikallisilla käytännöillä, jotka sisältävät lisävaatimuksia tai joissa vahvistetaan erityisiä paikallisia menettelyjä tutkimusten käsittelyä varten. Jos tämä käytäntö on ristiriidassa sovellettavan työehtosopimuksen tai lain kanssa, sovelletaan jälkimmäistä. Yhtiö pidättää itsellään kaikki sovellettavan lain mukaiset oikeudet.

Määritelmät

Syrjintä on yhdenvertaisen kohtelun ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien epäoikeudenmukaista epäämistä yksilöiltä tai ryhmiltä seuraavien ominaisuuksien perusteella työsuhteen ehtojen, edellytysten tai etuoikeuksien osalta, mukaan lukien palkkaaminen, erottaminen, ylentäminen, kurinpitomenettely, aikataulut, koulutus tai palkkaus:

- rotu, ihonväri, etninen tai kansallinen alkuperä
- ikä
- uskonto tai uskonnollinen vakaumus
- sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen tai raskaus/synnytys ja niihin liittyvä terveydentila
- sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sukupuolistatus tai sukupuolen ilmaisu
- kansalaisuus, maahanmuuttaja-asema tai syntyperä
- suojattu sotilas- tai veteraaniasema
- fyysinen tai henkinen vamma, terveydentila, geneettinen tieto tai ominaisuudet
- siviilisääty.

Tämä ei ole tyhjentävä luettelo kaikista syrjinnältä suojatuista ryhmistä, ja sitä voidaan täydentää sovellettavilla paikallisilla laeilla tai asetuksilla.

Häirintä on ei-toivottua ja halventavaa, loukkaavaa, uhkaavaa tai vihamielistä sanallista tai fyysistä käytöstä, mukaan lukien kommentit, teot tai eleet, jotka vaikuttavat yksilön ihmisarvoon tai psyykkiseen tai fyysiseen koskemattomuuteen. Häirintää voi esiintyä monissa eri muodoissa. Se voi olla mm. fyysistä koskettamista, väkivaltaa, väkivallalla uhkaamista, loukkaavaa väkivaltaa, sopimatonta kiusaamista tai vitsailua ja loukkaavien kuvien esittämistä. Yksittäinen tapaus tai ilmaus tai useiden tekojen, tapahtumien tai ilmausten sarja voi olla tämän käytännön tarkoittamaa häirintää. Seuraavat ovat joitakin havainnollistamistarkoituksessa annettuja esimerkkejä tällaisesta kielletystä häirinnästä:

- rotuun tai etniseen alkuperään perustuvat herjaukset, lisänimet ja muut loukkaavat huomautukset
- vitsit, olivatpa ne sitten kirjallisia, suullisia tai sähköisiä
- uhkaukset, pelottelu ja muu uhkaava käytös
- sopimaton sanallinen, kuvallinen tai fyysinen käytös
- tekstiviesteillä, pikaviesteillä tai sosiaalisessa mediassa lähetetyt häirintäviestit tai -videot
- muu häiritsevä käytös, joka perustuu yhteen tai useampaan tässä käytännössä mainittuun suojattuun ryhmään.

Häirinnän uhrit voivat olla samaa tai eri sukupuolta, seksuaalista suuntautumista, rotua tai muita ominaisuuksia kuin häiritsijä.

Seksuaalinen häirintä on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai -ilmaisuun tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa häirintää, joka on epätoivottua, halventavaa, loukkaavaa, uhkaavaa tai vihamielistä. Käyttäytymistä voidaan pitää seksuaalisena häirintänä myös silloin, kun sen taustalla ei ole seksuaalinen halu. Seuraavat ovat joitakin havainnollistamistarkoituksessa annettuja esimerkkejä tällaisesta laittomasta ja sopimattomasta käytöksestä:

- ei-toivottu seksuaalinen lähentely
- työsuhde-edun (kuten palkankorotuksen, ylennyksen tai urakehityksen) tarjoaminen vastineeksi seksuaalisesta palveluksesta tai uhkaaminen työsuhteelle koituvalla haitalla (kuten irtisanomisella tai alentamisella), jos työnantaja ei suostu seksuaaliseen kanssakäymiseen
- visuaalinen käyttäytyminen, kuten merkitsevät katseet, seksuaaliset eleet ja seksuaalisesti vihjailevien esineiden tai kuvien, sarjakuvien tai julisteiden esittäminen tai julkaiseminen
- suulliset seksuaaliset lähentelyt, ehdotukset, pyynnöt tai kommentit
- seksuaalisuuteen liittyvien viestien tai videoiden lähettäminen tekstiviestien, pikaviestien tai sosiaalisen median välityksellä
- varjostaminen
- seksuaaliluonteinen sanallinen häirintä, kuvaavat sanalliset kommentit henkilön vartalosta, seksuaalisesti halventavat sanat, joita käytetään henkilön kuvailuun, sekä vihjailevat tai säädyttömät kirjeet, viestit tai kutsut
- fyysinen käyttäytyminen, kuten koskettelu, kopelointi, pahoinpitely tai liikkumisen estäminen
- henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä fyysinen tai sanallinen häirintä

- henkilön ominaisuuksiin, kuten äänenkorkeuteen, kasvojen karvoitukseen tai vartalon kokoon tai muotoon liittyvä sanallinen häirintä, mukaan lukien huomautukset, että mies on liian naisellinen tai nainen liian maskuliininen.

Käytäntö

Yleinen kielto

Yhtiö kieltää kaikenlaisen edellä mainittuihin ominaisuuksiin perustuvan syrjinnän ja häirinnän. Häiritsevää tai syrjivää käytöksestä ilmoittaminen on kaikkien työntekijöiden velvollisuus. Yhtiö ryhtyy tarvittaviin toimiin tutkiakseen ja käsitelläkseen tapaukset, jotka voivat olla syrjintää tai häirintää, ajoissa ja sovellettavien lakien ja asetusten mukaisesti. Todistetut syrjintä- tai häirintätapaukset johtavat korjaaviin toimenpiteisiin aina irtisanomiseen asti ottaen huomioon kaikki olosuhteet ja sovellettavat lait ja asetukset.

Yhteisymmärrykseen perustuvat suhteet

Tämä käytäntö ei kiellä työntekijöiden yksityisiä, yhteisymmärrykseen perustuvia romanttisia suhteita. Jos kuitenkin yksityinen, yhteisymmärrykseen perustuva romanttinen suhde aiheuttaa mahdollisen eturistiriidan (esim. osapuolet ovat samassa raportointirakenteessa), suhteesta on ilmoitettava välittömästi yhtiön eturistiriitoja koskevan käytännön (maailmanlaajuinen) mukaisesti. Lisäksi on mahdollista ahdistella tai syrjiä kumppaniaan, vaikka kyseessä olisikin muuten yhteisymmärrykseen perustuva romanttinen suhde.

Tämän käytännön epäillyistä rikkomuksista ilmoittaminen

Jokaisella tämän käytännön piiriin kuuluvalla henkilöllä on velvollisuus ilmoittaa epäilyistä syrjinnästä tai häirinnästä yhtiölle, jotta kyseiseen tilanteeseen voidaan puuttua. Yhtiö suhtautuu vakavasti kaikkiin syrjintää ja häirintää koskeviin valituksiin.

Kenen tahansa, joka uskoo joutuneensa työpaikalla häirinnän kohteeksi tai joka näkee tai saa tietää toiminnasta, jota voidaan pitää häirintänä, on ilmoitettava asiasta välittömästi jollekin seuraavista tahoista:

- paikallinen tai nimetty henkilöstöhallinnon edustaja
- alueen tai osaston henkilöstöhallinnon edustaja tai muu henkilöstöhallinnon työntekijä kyseisessä maassa tai alueella
- henkilöstöasioiden varatoimitusjohtaja EVP-HumanResources@graphicpkg.com
- Graphic Packaging Business Conduct Alertline -palvelu osoitteessa www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com tai soittamalla oman maan maksuttomaan puhelinnumeroon. Graphic Packaging Alertline on käytettävissä 24 tuntia vuorokaudessa. Ilmoituksen voi tehdä nimettömänä, jos ilmoittaja niin haluaa.

Maakohtaiset Business Conduct Alertline -puhelinnumerot:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Itävalta	0800 017868	Japani	0800 700 9401
Belgia	0800 77 076	Meksiko	800 681 6714
Brasilia	0800 000 0572	Alankomaat	0800 0229398
Kanada	1 866 898 3750 1.855.350.9393	Uusi-Seelanti	0800 426 361
Kiina	400 120 3531	Nigeria	0 708 060 1816, sitten 866 898 3750
Kroatia	800-528-422	Norja	80062436
Viro	8000044232	Puola	800005072
Suomi	800416130	Venäjä	8 (800) 301 85 89
Ranska	0.800.90.2500	Etelä-Korea	00798 14 203 0389

Saksa	0800 1810751	Espanja	900.991.498
Kreikka	0.080.012.6576	Ruotsi	020 088 00 16
Indonesia	0800 1401907	Sveitsi	0800 000 329
Irlanti	1800 851 822	Yhdistynyt kuningaskunta	0800 048 5494
		Yhdysvallat	1 866 898 3750

Johtajat ja esimiehet: Kaikki johtajat ja esimiehet ovat vastuussa häirinnän ja syrjinnän estämisestä työpaikalla osana työtehtäviään, ja heidän on ilmoitettava havaitsemastaan syrjivästä tai häiritsevästä käytöksestä tai saamistaan valituksista välittömästi henkilöstöhallintoon tai Graphic Packaging Business Conduct Alertline -palveluun. Johtajat tai esimiehet, jotka ovat tietoisia syrjinnästä tai häirinnästä eivätkä ryhdy toimiin käyttäytymisen lopettamiseksi tai ilmoita siitä henkilöstöhallinnolle tai Graphic Packaging Business Conduct Alertline -palveluun, voivat joutua kurinpitotoimien kohteeksi.

Tutkimukset ja luottamuksellisuus

Kaikki ilmoitukset epäilystä syrjinnästä tai häirinnästä tutkitaan puolueettomasti ja viivyttämättä. Kaikkien työntekijöiden odotetaan tekevän yhteistyötä tämän käytännön mukaisesti suoritettavissa tutkimuksissa. Tutkimuksia koskevan yhteistyön laiminlyönti voi johtaa kurinpitotoimiin. Lisäksi, koska syrjintä ja häirintä ovat luonteeltaan vakavia, vilpillisessä mielessä tai pahantahtoisesti tehty ilmoitus tai valitus johtaa kurinpitotoimiin.

Yhtiö pitää kaikki ilmoitukset epäilystä syrjinnästä tai häirinnästä luottamuksellisina siinä määrin kuin se on kohtuudella mahdollista, mutta täyttää samalla velvollisuutensa tutkia ja lopettaa häiritsevä, syrjivä tai kostotoimiin tähtäävä toiminta. Voi olla tarpeen keskustella väitteistä sen henkilön (niiden henkilöiden) kanssa, jolla (joilla) on tietoa asiasta, ja sen henkilön (niiden henkilöiden) kanssa, jota (joita) vastaan ilmoitus tai valitus on tehty.

Epäillyn syrjinnän tai häirinnän tutkimuksen aikana on tarpeen kerätä henkilötietoja todisteeksi kyseessä olevien tosiseikkojen paikkansapitävyydestä tai virheellisyydestä. Yhtiö noudattaa kaikkia henkilötietojen suojaa koskevia lakeja ja asetuksia. Yhtiön henkilöstö- ja lakiosastot käsittelevät tutkimukseen osallistuvien henkilöiden henkilötietoja ainoastaan ilmoitetun käyttäytymisen tutkimiseksi, ja ne toimitetaan ainoastaan niille, joiden on saatava tietää ilmoitetusta käyttäytymisestä, sekä tarvittaessa julkisille, hallinnollisille tai oikeusviranomaisille.

Tarvittaessa ryhdytään tutkimuksen tulosten mukaisesti korjaaviin toimiin. Mahdollisia korjaavia toimia voivat olla muun muassa koulutus, valmennus, suullinen tai kirjallinen varoitus, määräaikainen erottaminen, alentaminen, korvausten mukauttaminen ja irtisanominen. Yhtiö pyrkii kaikin tavoin tiedottamaan tutkimuksen tuloksesta tämän käytännön rikkomisesta ilmoittaneille henkilöille, kun se on mahdollista, mutta samalla säilytetään luottamuksellisuus ja yksityisyyden suoja henkilöstötoimiin liittyvissä asioissa.

Ei kostotoimia

Yhtiö on sitoutunut kieltämään kostotoimet niitä kohtaan, jotka itse tai joiden perheenjäsenet ilmoittavat työpaikalla tapahtuneeksi väitetystä väärinkäytöksestä, vastustavat sitä tai osallistuvat sen tutkintaan. Tutkimukseen osallistumiseen kuuluu esimerkiksi seuraavat:

- häirintäilmoituksen tekeminen
- osallistuminen häirintää koskevan valituksen tutkintaan tai yhteistyö siinä
- todistaminen osapuolena (joko syyttäjänä tai syytettynä) tai todistajana väitetyn lainvastaisen toiminnan osalta

- sisäisen valituksen tekeminen tai jättäminen yhtiölle väitetystä laittomasta toiminnasta
- epävirallisen ilmoituksen tekeminen yhtiölle väitetystä laittomasta toiminnasta
- sellaisen toisen työntekijän avustaminen, joka osallistuu johonkin näistä toimista.

Yhtiö on lisäksi sitoutunut kieltämään kostotoimet sellaisia päteviä työntekijöitä kohtaan, jotka pyytävät kohtuullisia mukautuksia tiedossa olevan fyysisen tai henkisen vamman vuoksi, sekä sellaisia työntekijöitä kohtaan, jotka pyytävät kohtuullisia mukautuksia uskonnollisten vakaumustensa ja uskonnonharjoitustensa vuoksi.

Jos joku uskoo, että häntä vastaan kohdistetaan kostotoimia tai jos hän havaitsee, että joku toinen henkilö on syyllistynyt kostotoimiin tai toista henkilöä vastaan kohdistetaan kostotoimia, hänen on otettava välittömästi yhteyttä henkilöstöhallintoon tai Graphic Packaging Business Conduct Alertline -palveluun.

Graphic Packaging pidättää itsellään oikeuden harkintansa mukaan muuttaa tätä käytäntöä milloin tahansa ja mistä syystä tahansa.