

Politika proti šikaně a obtěžování

Prohlášení o politice a definice

Společnost Petainer má nulovou toleranci vůči šikaně a obtěžování, ať už úmyslnému či neúmyslnému. Takové chování je závažným přestupkem a v závislosti na jeho závažnosti může být považováno za hrubé porušení pracovní kázně. Pokud šikanujete nebo obtěžujete kolegu či jinou osobu (nebo tolerujete obtěžování), můžete čelit disciplinárnímu řízení, které může vést až k okamžitému propuštění.

Tato politika je navržena k prevenci šikany a obtěžování a stanovuje jasné postupy pro řešení stížností. Každý zaměstnanec je povinen tuto politiku dodržovat a uplatňovat za všech okolností. Politika se vztahuje i na incidenty zahrnující třetí strany, včetně dodavatelů, zákazníků a externích spolupracovníků.

Šikana

Šikana je opakované nepřátelské či méně příznivé zacházení s osobou ze strany jednotlivce nebo skupiny. Může mít fyzickou, slovní nebo neverbální podobu.

- Příklady šikany zahrnují, ale nejsou omezeny na:
- Šíření zlomyslných pomluv nebo urážení někoho.
- Kopírování nebo tisk kritických poznámek o zaměstnancích.
- Zesměšňování nebo ponižování osoby, záměrné nastavování podmínek vedoucích k jejímu selhání.
- Vyčleňování, viktimizaci a nespravedlivé zacházení.
- Nadměrný dohled nebo zneužívání moci.
- Vyhrožování nebo neopodstatněné komentáře týkající se pracovní jistoty.
- Záměrné podkopávání schopného pracovníka.
- Záměrné blokování možnosti povýšení nebo školení.

Šikana nezahrnuje:

- Občasné rozdílné názory nebo konflikty na pracovišti, pokud jsou řešeny profesionálně.
- Pracovní poradenství, řízení nedostatečného výkonu a postupy společnosti.

Obtěžování

Obtěžování je nežádoucí chování, které narušuje důstojnost osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, degradující nebo urážlivé prostředí. Může se týkat charakteristik, jako je věk, zdravotní postižení, změna pohlaví, rodinný stav, těhotenství, rasa, náboženství, pohlaví nebo sexuální orientace.

Obtěžování zahrnuje chování sexuální povahy (sexuální obtěžování) i nepříznivé zacházení s osobou kvůli tomu, že se tomuto chování podvolila nebo jej odmítla. Může k němu docházet jak osobně, tak online.

Formy obtěžování zahrnují, ale nejsou omezeny na:

- Rasistické, sexistické, homofobní nebo ageistické poznámky.
- Urážlivé nebo zastrašující komentáře či gesta.
- Necitlivé vtipy nebo žerty.
- Nežádoucí sexuální návrhy nebo narážky, nechtěný fyzický kontakt.
- Online obtěžování nebo kyberšikana, včetně nevhodných e-mailů nebo zpráv.

Osoba se může cítit obtěžována, i když nebyla přímým terčem takového chování.

Hlavní zásady:

- Pokud byste danou věc neřekli nebo neudělali před rodičem, partnerem nebo blízkým přítelem: neříkejte to, nedělejte to.
- Pokud byste nechtěli, aby vaše jednání bylo veřejně oznámeno: neříkejte to, nedělejte to.

Přístup společnosti a podpora zaměstnancům

- Odpovědnost managementu – Vedoucí pracovníci musí zajistit, aby zaměstnanci rozuměli této politice, a v případě potřeby včas přijmout nápravná opatření.
- Alternativní možnosti nahlášení – Zaměstnanci mohou hlásit šikanu a obtěžování svému přímému nadřízenému, jiné vedoucí osobě, HR nebo prostřednictvím systému pro whistleblowing.

Postup pro podávání stížností

Neformální postup

- Zaměstnanci jsou povzbuzováni k tomu, aby své obavy nejprve vyřešili přímo s dotčenou osobou, pokud je to vhodné.
- Pokud problém přetrvává nebo je závažný, měl by být nahlášen nadřízenému, jiné vedoucí osobě nebo zástupci oddělení lidských zdrojů (HR).
- Pro rychlé a profesionální vyřešení situace lze zvážit mediaci.

Formální postup

Pokud neformální přístup nevede k vyřešení problému, mohou zaměstnanci podat formální stížnost následujícím způsobem:

1. Podání písemné stížnosti – Zaměstnanec odešle písemnou stížnost nadřízenému, jiné vedoucí osobě nebo HR, ve které podrobně popíše incidenty včetně dat a případných svědků.
2. Vyšetřování – Nadřízený nebo HR provede nestranné vyšetřování do 10 pracovních dnů od přijetí stížnosti.
3. Výsledek a opatření – O výsledku bude zaměstnanec informován písemně. Pokud bude třeba, mohou být přijata disciplinární opatření, včetně možnosti propuštění

Žádost o přezkoumání

Všechny stížnosti budou důkladně prošetřeny a výsledek bude zaměstnanci jasné sdělen. Pokud však zaměstnanec považuje vyšetřování za nedostatečné, má právo se proti rozhodnutí odvolat:

1. Podání žádosti o přezkoumání – Písemné odvolání je třeba zaslat HR nebo vedení do 5 pracovních dnů od obdržení výsledku, včetně důvodů nespokojenosti a případných nových informací.
2. Přezkoumání vyšetřování – Odvolání bude posouzeno vedoucím pracovníkem (Senior Manager/Site Leader), který nebyl zapojen do původního šetření. Ověří všechny relevantní skutečnosti a zajistí, že proces byl spravedlivý a v souladu s firemní politikou.
3. Další opatření – Pokud přezkoumání odhalí nedostatky v původním vyšetřování, budou přijata příslušná opatření s jasně stanoveným termínem řešení.
4. Konečné rozhodnutí – Rozhodnutí z odvolacího řízení je konečné.

Malicious Complaints

While all complaints are taken seriously, false or malicious complaints may result in disciplinary action. However, no action will be taken against complaints made in good faith that are later found to be unsubstantiated.

Zneužití stížností

Všechny stížnosti jsou brány vážně, avšak úmyslně nepravdivé nebo zlomyslné stížnosti mohou vést k disciplinárnímu řízení. Naopak stížnosti podané v dobré víře nebudou postihovány, i pokud se později ukáže, že byly neopodstatněné.

Confidentiality

All reports and investigations will be handled with the strictest confidentiality. Breaching confidentiality may result in disciplinary action. This policy applies to all Employees and personnel engaged in Petainer operations.

Důvěrnost

Všechny zprávy a vyšetřování budou řešeny s nejvyšší důvěrností. Porušení důvěrnosti může vést k disciplinárnímu řízení. Tato politika se vztahuje na všechny zaměstnance a osoby zapojené do operací společnosti Petainer.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Ross', written on a light blue background.

Hugh Ross – Chief Executive Officer