

PRAVILA KOMPANIJE GRUNDFOS ZA SPREČAVANJE UZNEMIRAVANJA

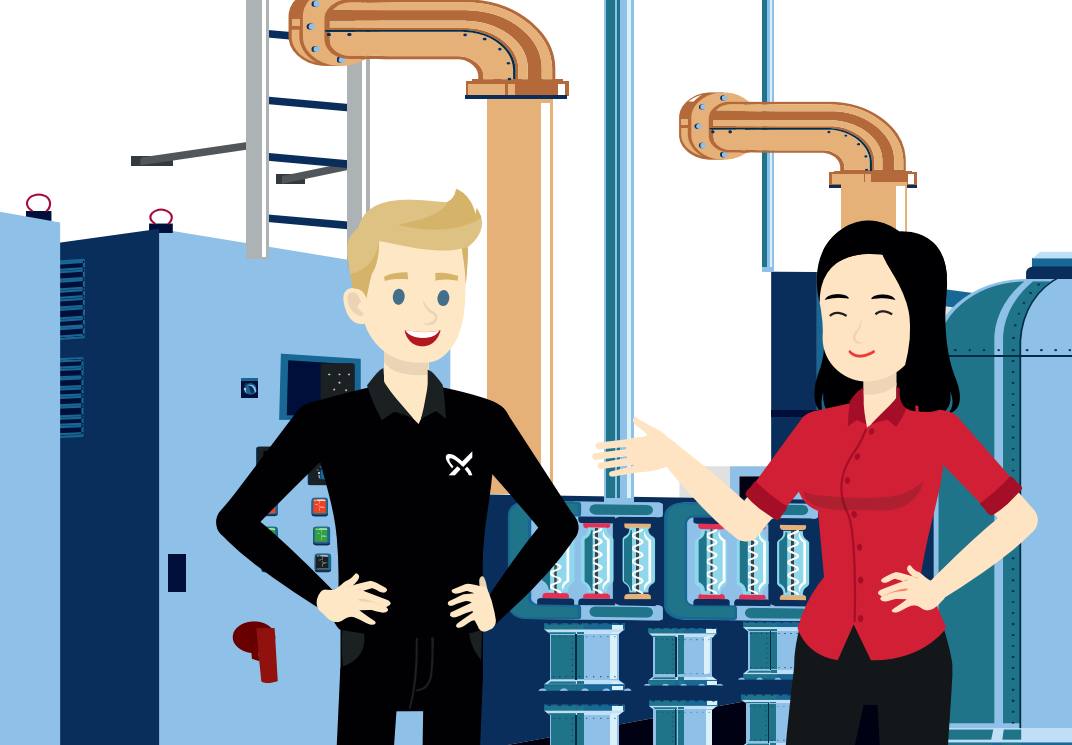


Kompanija Grundfos je posvećena bezbednom i inkluzivnom radnom mestu bez zlostavljanja i uznemiravanja. Ovo je napisano u [Kodeksu ponašanja kompanije Grundfos](#), gde se obavezujemo da osiguramo inkluzivno i ugodno okruženje za sve članove našeg osoblja, klijente, volontere, podugovarače, prodavce, kupce i sve druge strane koje posluju sa kompanijom Grundfos (pravilo 13) kao i radno mesto oslobođeno diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja (pravilo 14). Pravila detaljno ocrtavaju ovu posvećenost i njenu primenu.

GRUNDFOS ĆE

- Obezbediti bezbedno okruženje za sve svoje zaposlene, oslobođeno zlostavljanja i uznemiravanja u skladu sa obavezama kompanije Grundfos u vezi ljudskih prava i standarda koje je o tom pitanju postavila ILO odredba 190.
- Odbiti prihvatanje bilo kakvog oblika uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu
- Tretirati sve incidente ozbiljno i odmah istražiti sve navode o uznemiravanju i zlostavljanju
- Shvatiti ozbiljno sve tužbe u vezi uznemiravanja i zlostavljanja i tretirati ih sa poštovanjem i uz poverljivost
- Obezbediti da se za svaku osobu za koju se otkrije da je sprovodila diskriminaciju ili uznemiravanje sprovedu disciplinske mere, do otkaza radnog odnosa
- Obezbediti da ne bude uzvratnih mera protiv bilo koga ko je izneo takvu tužbu, kao što su ali se ne ograničavajući na pretnje, otkaz, smanjenje plate, degradaciju ili negativne implikacije u vezi potencijalnog unapređenja ili povećanja plate.
- Ova Pravila sprovodite na globalnom planu u čitavom poslovanju, pridržavajući se lokalnih propisa i pravila kao i pružajući obuku i podršku za sve zaposlene a posebno za menadžere
- Obezbediti sredstva za korekciju i izveštavanje, kao i proaktivnu i efikasnu komunikaciju kanala i resursa dostupnih zaposlenima za ispoljavanje svoje zabrinutosti u vezi uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu

Ova Pravila se odnose na sve zaposlene i članove upravnih odbora u svim državama i na svim pozicijama u Grundfos Grupi i podležu obaveznim lokalnim zahtevima. Ona važe za Vas bez obzira da li ste deo nadzornog odbora, deo menadžmenta Grupe, imate rukovodeći položaj ili se nalazite na nekom drugom nivou. Ona važe bez obzira da li ste radnik u administraciji ili proizvodnji Grundfos poslovne grupe i njenih podružnica. Kompanija Grundfos će nastojati da kontinuirano preispituje ova pravila uz ulazne podatke spoljnih i unutrašnjih zainteresovanih strana i kad god se njeni procesi dodatno usavrše.



ŠTA SE OČEKUJE OD VAS?

Vi biste trebali:

- Da se ponašate prema kolegama sa dostojanstvom i poštovanjem. Svaki zaposleni treba da razmotri da li njegove/njene reči ili ponašanje mogu biti uvredljivi za druge. Iako uznemiravanje možda nije uvek namerno, ono nikada nije prihvatljivo.
- Izbegavajte bilo kakvu vrstu nepoželjnog ponašanja zbog čega se osoba oseća uvređeno, poniženo i/ili zastrašeno.
- Upoznajte se i razumite standarde ponašanja postavljene u ovim Pravilima i našem Kodeksu ponašanja i postupajte u skladu sa njima. Ako ste u nedoumici, potražite pomoć.
- Svaki slučaj uznemiravanja i zlostavljanja za koji znate prijavite svom linijskom menadžeru, menadžeru svog menadžera ili službi HR bilo da ste sami bili žrtva ili svedok incidenta u koji je umešana druga osoba.

Možete se:

- Osećati ovlašćenim da reagujete u slučaju da ste svedok uznemiravanja ili zlostavljanja osobe na radnom mestu u kompaniji Grundfos, bez straha od odmazde ili uzvratnih mera.
- Ako subjekt uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mestu, kada je to moguće, obavesti navodnog uznemirivača da je ponašanje neželjeno i nepoželjno. Grundfos prepoznaje da do uznemiravanja i zlostavljanja može doći u odnosu sa nejednakim statusom (npr. između menadžera i zaposlenog) i da možda neće biti moguće da žrtva obavesti navodnog uznemirivača.
- Ako kao žrtva ne možete direktno da priđete navodnom uznemirivaču; možete se obratiti svom linijskom menadžeru, menadžeru svog menadžera ili službi HR, koji su odgovorni za prijem tužbi u vezi uznemiravanja i zlostavljanja.
- Ako vam nije prijatno da interno prijavite incident, možete podneti tužbu preko službe telefonske pomoći [Grundfos Whistle-blower](#). Tužba će biti odmah istražena uz status poverljivosti i možete izabrati da ostanete anonimni tokom celog procesa. Svaki vid prijave će biti zaštićen od odmazde i uzvratnih mera.

Pravila kompanije Grundfos obavezuju da u slučajevima sa direktnom internom prijavom, menadžment mora nakon istrage komunicirati sa stranom koja je podnela prijavu, proveri da li su preduzete odgovarajuće mere i podstakne tu osobu da podnese tužbu u vezi svih daljih uznemiravanja ili uzvratnih mera. Pravila kompanije takođe obavezuju menadžment da periodično proverava kod osobe koja je prijavila dato ponašanje da li je uvredljivo ophođenje prestalo. Ako osoba želi da ne otkrije svoj identitet, mora se garantovati anonimnost i slučaj će u celom toku imati status poverljivosti.

Svako kršenje ovih Pravila je osnova za sprovođenje disciplinskih mera do prekida radnog odnosa. Menadžeri i partneri iz službe HR koji odmah ne reaguju na tužbu za uznemiravanje ili zlostavljanje svojih zaposlenih takođe će biti predmet disciplinskih mera.



ŠTA SU UZNEMIRAVANJE I NASILJE?

ILO odredba 190, sa preporukom 260, prvi je međunarodni standard koji definiše uznemiravanje i nasilje na radnom mestu. Ova Pravila prihvataju definicije koje je odredila ILO odredba 190.

Uznemiravanje i nasilje je niz neprihvatljivih ponašanja i postupaka koji imaju za cilj, prouzrokuju ili će verovatno prouzrokovati fizičke, psihičke, seksualne povrede ili ekonomsku štetu i uključuju rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje. Primeri postupanja ili ponašanja (fizički, verbalni i neverbalni) koji predstavljaju uznemiravanje i nasilje uključuju, ali se ne ograničavaju na:

- Neželjeno postupanje ili postupanje koje ima za cilj ili utiče na narušavanje dostojanstva osobe ili stvaranje pretećeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg, uvredljivog okruženja.
- Neprikladno ponašanje bilo u vidu uvredljivih ili pretećih komentara, gestova, bezosećajnih šala i smicalica, uključujući, ali ne ograničavajući se na komentare o izgledu radnika/radnice, starosti, polu, seksualnoj orijentaciji, nacionalnosti, etničkom poreklu, političkim stavovima, veroispovesti, privatnom životu itd.
- Nepotreban ili neželjen fizički kontakt, čak i tamo gde prestupnik smatra da nije uvredljiv, a koji može da uključuje ugrožavanje ličnog prostora, dodirivanje, štipanje, grljenje, ljubljenje ili češanje o telo zaposlenog.
- Fizičko nasilje, uključujući napad ili prisiljavanje na seksualne odnose.
- Nepoželjno seksualno ponašanje, koje prestupnik može smatrati bezopasnim flртом, a koje može uključivati sugestije, udvaranje, predloge, zviždanje, navođenje ili pritisak u vezi seksualnih aktivnosti.
- Nagoveštaji da seksualni ustupci mogu dovesti do napredovanja karijere zaposlenog/zaposlene ili da bi odbijanje seksualnih ustupaka moglo da ga omete.
- Kontinuirani predlozi za društvene aktivnosti unutar ili izvan radnog mesta nakon što je jasno rečeno da takvi predlozi nisu dobrodošli.
- Prikaz ili cirkulacija uvredljivih slika, predmeta ili pisanih materijala koji se, na primer, mogu smatrati pornografskim ili uvredljivim za određene etničke ili verske grupe.

Nasilje i uznemiravanje na radnom mestu mogu da se dese izvan samog radnog mesta: odredbe ovih Pravila odnose se na radno mesto definisano kao:

- Privatni i javni prostor u kom zaposleni obavljaju svoj posao;
- Mesta gde zaposleni imaju pauze ili obroke ili koriste sanitarne, objekte za pranje i presvlačenje, uključujući smeštaj koji obezbeđuje poslodavac;
- Poslovna putovanja, obuku, događaje ili društvene aktivnosti;
- Poslovnu komunikaciju omogućenu informacionim i komunikacionim tehnologijama, uključujući onlajn časkanja i društvene mreže.
- U razumnoj meri, kada putujete na posao i sa posla.

Pravila nastoje da budu primenjena ne samo na zaposlenima u kompaniji Grundfos, već i radnicima koji su definisani kao radna lica bez obzira na njihov ugovorni status: osobama na obuci uključujući pripravnike i radnike na praksi, radnike čije je zaposlenje prekinuto, volontere, osobe koje traže posao i podnosiocе zahteva za posao. To uključuje administrativni i proizvodni sektor, bilo u urbanim ili ruralnim oblastima.