

Retningslinjer mot trakassering og diskriminering (globale)

Formål

Graphic Packagings kjerneverdier omfatter respekt – for alle ansattes personlige verdighet, rettigheter og mangfold. Selskapet skal fostre og inspirere til et nyskapende og inkluderende arbeidsmiljø der de ansatte respekteres og føler seg engasjerte og trygge. I disse retningslinjene mot trakassering og diskriminering redegjøres det for hvordan Graphic Packaging sørger for å gi alle ansatte et arbeidsmiljø basert på respekt, fritt for alle former for ulovlig diskriminering, trakassering og represalier, som gir dem muligheten til å prestere og utvikle evnene sine best mulig.

Virkeområde

Retningslinjene gjelder for alle søkere, ansatte, underleverandører, praktikanter, leverandører, kunder og gjester hos Graphic Packagings juridiske entiteter over hele verden. Med «arbeidsplass» menes, i disse retningslinjenes forstand, produksjonsanlegg, salgs-, forsknings- og utviklingsavdelinger, lagerbygg, alle miljøer som ansatte besøker eller oppholder seg i mens de utøver sine arbeidsoppgaver og -plikter for selskapet, inkludert, men ikke begrenset til, jobbrelaterte sosiale tilstelninger, kundesteder og underholdningsarrangementer, transportmetoder besørget av Graphic Packaging for jobbrelaterte reiser, og alle andre steder der Graphic Packaging driver virksomhet, eller som rimeligvis kan sees som en forlengelse av arbeidsplassen.

Retningslinjene gjelder fysisk(e) opptreden og handlinger samt alle former for kommunikasjon, inkludert, men ikke begrenset til, kommunikasjon i egen person, utveksling per telefon, e-post, apper og nettstedet i sosiale medier, tekstmeldinger og andre typer elektronisk kommunikasjon. Ansatte skal lese selskapets retningslinjer for bruk av sosiale medier, som inneholder flere regler om slik kommunikasjon.

Disse retningslinjene kan suppleres av lokale regelverk som stiller ytterligere krav eller krever spesifikke lokale prosedyrer for håndtering av undersøkelser. Hvis disse retningslinjene kommer i konflikt med en gjeldende kollektivavtale eller lov, skal sistnevnte gjelde. Selskapet forbeholder seg alle rettigheter gjeldende lov gir.

Definisjoner

Diskriminering er urettmessig fornektelse av lik(e) behandling og muligheter overfor personer eller grupper basert på egenskapene som er oppført nedenfor når det gjelder betingelser, vilkår eller særfordeler ved ansettelse, herunder, men ikke begrenset til, ansettelse, oppsigelse, forfremmelse, disiplinærstraff, timeplan, opplæring eller lønn:

- rase, hudfarge, etnisitet eller nasjonal opprinnelse
- alder
- religion eller livssyn
- kjønn, seksuell legning eller graviditet/fødsel og beslektede medisinske tilstander
- kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsstatus eller kjønnsuttrykk
- nasjonalitet, immigrasjonsstatus, statsborgerskap eller opphav
- beskyttet militær status eller krigsveteranstatus
- fysisk eller mental funksjonsnedsettelse, medisinsk tilstand, genetisk informasjon eller egenskaper og
- sivilstatus

Denne listen er ikke en uttømmende beskrivelse av alle kategorier som er beskyttet mot diskriminering, og kan suppleres av gjeldende lokale lover eller forskrifter.

Trakassering er uønsket og nedsettende, truende, skremmende eller fiendtlig verbal eller fysisk atferd, inkludert kommentarer, handlinger eller gester som påvirker en persons verdighet eller psykiske eller fysiske integritet. Trakassering kan skje på mange måter, for eksempel ved fysisk berøring, vold, trussel om vold, støtende vold, upassende erting eller vitsing og fremvisning av støtende bilder. Både en enkelthendelse eller et mønster eller en serie med handlinger, hendelser eller utsagn kan utgjøre trakassering i disse retningslinjenes forstand. Følgende illustrerer, men begrenser ikke, hva som kan utgjøre forbudt trakassering:

- tilnavn eller skjellsord basert på rase eller etnisitet, og andre støtende bemerkninger
- vitser, enten de er skriftlige, verbale eller elektroniske
- trusler, skremslar og annen truende oppførsel
- upassende verbal, grafisk eller fysisk oppførsel
- trakasserende meldinger eller videoer sendt via tekstmelding, direkte melding eller sosiale medier og
- annen trakasserende atferd basert på én eller flere av de beskyttede kategoriene som er nevnt i disse retningslinjene

Ofre for trakassering kan ha samme eller ulik(t)/ulike kjønn, seksuell legning, rase eller andre egenskaper som den som trakasserer.

Seksuell trakassering er trakassering spesifikt basert på kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuell legning som både er uønsket og nedsettende, truende, skremmende eller fiendtlig. Atferden kan regnes som seksuell trakassering selv om den ikke er motivert av seksuelt begjær. Følgende eksempler illustrerer, men begrenser ikke, hva som kan utgjøre ulovlig og uakseptabel oppførsel:

- uønskede seksuelle tilnærmelser
- tilby en ansettelsesfordel (for eksempel lønnstillegg, forfremmelse eller karriereavansment) i bytte mot seksuelle tjenester, eller true med en ansettelsesulempe (for eksempel oppsigelse eller degradering) hvis en ansatt nekter å delta i seksuell aktivitet
- visuell atferd, for eksempel stygge blikk, seksuelle gester og visning eller posting av seksuelt betonte gjenstander eller bilder, tegneserier eller plakater
- verbale seksuelle tilnærmelser, forslag, krav eller kommentarer
- sende eller poste meldinger, videoer eller meldinger med seksuelt innhold via tekstmelding, direkte melding eller sosiale medier
- forfølgelse/stalking
- verbalt misbruk av seksuell natur, grafiske verbale kommentarer om en persons kropp, seksuelt nedsettende ord for å beskrive en person, og suggestive eller støtende brev, notater eller invitasjoner
- fysisk oppførsel, for eksempel berøring, klåing, overfall eller blokkeringsbevegelse
- fysisk eller verbalt misbruk relatert til en persons kjønn, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk og
- verbalt misbruk relatert til en persons egenskaper, for eksempel stemmeleie, ansiktshår eller størrelsen eller fasongen på en persons kropp, inkludert bemerkninger om at en mann er for feminin eller en kvinne for maskulin

Retningslinjer

Generelt forbud

Selskapet forbyr alle former for diskriminering og trakassering basert på egenskapene som er angitt ovenfor. Alle ansatte har plikt til å varsle om trakasserende eller diskriminerende atferd. Selskapet skal gjøre det som er nødvendig for å undersøke og håndtere hendelser som kan utgjøre diskriminering eller trakassering, innen rimelig tid og i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Dokumenterte tilfeller av diskriminering eller trakassering medfører korrigerende tiltak, opp til og inkludert oppsigelse, med vekt på alle omstendigheter og gjeldende lover og forskrifter.

Forhold mellom samtykkende parter

Retningslinjene forbyr ikke private romantiske forhold mellom samtykkende ansatte, men hvis et privat romantisk forhold mellom samtykkende parter skaper en potensiell interessekonflikt (f.eks. hvis partene befinner seg innenfor samme rapporteringsstruktur), skal det straks opplyses om forholdet i samsvar med selskapets retningslinjer for interessekonflikter (globale). Det er også mulig trakassere eller diskriminere en partner i et romantisk forhold mellom parter som ellers er samtykkende.

Varsle ved mistanke om brudd på disse retningslinjene

Alle som er pålagt å følge disse retningslinjene, har plikt til å melde fra til selskapet ved mistanke om diskriminering eller trakassering, slik at situasjonen kan løses. Selskapet tar alle klager på diskriminering og trakassering seriøst.

Den som mener han blir trakassert på arbeidsplassen eller som ser eller får høre om handlinger som kan ansees for å være trakasserende, skal straks varsle til én av følgende:

- en lokal eller utpekt personalrepresentant
- en regional eller divisjonsbasert personalrepresentant eller en annen personalmedarbeider i landet eller regionen
- viseadministrerende direktør for personalavdelingen på EVP-HumanResources@graphicpkg.com
- Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv på www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com eller via gratisnummeret for landet Graphic Packagings varslingslinje er tilgjengelig hele døgnet. Varsling kan gjøres anonymt hvis varsleren ønsker det.

Landsspesifikke telefonnumre til varslingslinjen for ansvarlig næringsliv:

Australia	1800565761	Italia	800 725 944
Østerrike	0800 017868	Japan	0800-700-9401
Belgia	0800 77 076	Mexico	800 681 6714
Brasil	0800 000 0572	Nederland	0800 0229398
Canada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	New Zealand	0800 426 361
Kina	400 120 3531	Nigeria	0-708- 060-1816, deretter 866-898- 3750
Kroatia	800-528-422	Norge	80062436
Estland	8000044232	Polen	800005072

Finland	800416130	Rusland	8 (800) 301-85-89
Frankrike	0.800.90.2500	Sør-Korea	00798 14 203 0389
Tyskland	0800 1810751	Spania	900.991.498
Hellas	0.080.012.6576	Sverige	020-088 00 16
Indonesia	0800 1401907	Sveits	0800 000 329
Irland	1800 851 822	Storbritannia	0800 048 5494
		USA	1.866.898.3750

Ledere og overordnede: Alle ledere og overordnede har, som en del av sine arbeidsoppgaver, plikt til å hindre trakassering og diskriminering på arbeidsplassen og plikt til straks å varsle om eventuell diskriminerende eller trakasserende atferd de observerer eller får klager om, til Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv. Ledere eller overordnede som vet at det foregår diskriminering eller trakassering og ikke gjør noe for å stoppe eller varsle om atferden til personalavdelingen eller Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv, kan ilegges disiplinærstraff.

Undersøkelser og konfidensialitet

Alle varsler om mistenkt diskriminering eller trakassering skal undersøkes på en objektiv måte innen rimelig tid. Alle ansatte forventes å samarbeide ved undersøkelser som gjennomføres på grunnlag av disse retningslinjene. Manglende samarbeid ved en undersøkelse kan medføre disiplinærstraff. Siden diskriminering og trakassering er en alvorlig sak, vil en person også ilegges disiplinærstraff for å varsle i ond tro eller ondsinnet hensikt.

Selskapet skal oppbevare alle varsler om mistenkt diskriminering eller trakassering konfidensielt i den utstrekning det er praktisk mulig, samtidig som det oppfyller plikten til å undersøke og få slutt på eventuell(e) trakassering, diskriminering eller represalier. Det kan være nødvendig å diskutere påstandene med personen(e) som innehar kunnskapen og personen(e) det varsles eller klages mot.

Det er nødvendig å samle inn personopplysninger i undersøkelsen av mistenkt diskriminering eller trakassering som bevis på opplysningenes gyldighet eller ugyldighet. Selskapet skal følge alle gjeldende lover og forskrifter som gjelder personvern. Personopplysningene til personene som blir involvert i en undersøkelse, skal behandles av selskapets personalavdeling og juridisk avdeling utelukkende for å undersøke den omvarslede atferden, og skal bare formidles til de som trenger å vite om den omvarslede atferden samt eventuelle offentlige, administrative eller juridiske myndigheter etter behov.

Korrigerende tiltak basert på funnene av undersøkelsen kan iverksettes, hvis det er nødvendig. Mulige korrigerende tiltak kan være, men er ikke begrenset til, opplæring, veiledning, muntlige eller skriftlige advarsler, permittering, degradering, lønnsjusteringer og oppsigelse. Selskapet skal gjøre alt det kan for å opplyse de som varsler om brudd på disse retningslinjene, om utfallet av undersøkelsen når det er mulig, og samtidig ivareta konfidensialiteten og personvernet i forbindelse med disse personalhandlingene.

Forbud mot represalier

Selskapet skal forby represalier mot den som selv, eller som har slektninger som, varsler, motsetter seg eller deltar i en undersøkelse om påståtte regelbrudd på arbeidsplassen. Å delta i en undersøkelse omfatter, men er ikke begrenset til, følgende:

- sende inn klage om trakassering
- delta i eller samarbeide ved en undersøkelse av en klage på trakassering
- vitne som part (enten som anklager eller anklaget) eller vitne i forbindelse med påstander om ulovlig aktivitet

- gi eller sende en intern klage til selskapet om påstått ulovlig aktivitet
- sende en uformell melding til selskapet om påstått ulovlig aktivitet og
- bistå en annen ansatt som er involvert i noen av disse aktivitetene

Selskapet skal også forby represalier mot kvalifiserte ansatte som ønsker rimelig tilpasning for kjente fysiske eller mentale funksjonsnedsettelse, og ansatte som ønsker rimelig tilpasning for religiøs tro og utøvelse.

Den som mener han er utsatt for represalier, eller som observerer at en annen person utsettes for represalier, skal straks ta kontakt med personalavdelingen eller Graphic Packagings varslingslinje for ansvarlig næringsliv.

Graphic Packaging forbeholder seg den hele og fulle rett til å gjøre tilføyelser eller endringer i disse retningslinjene, når som helst og uansett årsak.