



ANTI HARASSMENT POLICY - FINNISH

AHDISTELUA JA HÄIRINTÄÄ KOSKEVAT PERIAATTEET

Lakiin, määräyksiin ja käytäntöön perustuvien vaatimusten lisäksi Yhtiömme on jo pitkään noudattanut kaikkiin työntekijöihin ja työnhakijoihin sovellettavaa tasa-arvoisuuden periaatetta. Kaikilla henkilöillä rotuun, uskontoon, ihonväriin, sukupuoleen (ml. raskaus), sukupuoliseen suuntautumiseen, ikään, kansallisuuteen tai syntyperään, vammaisuuteen (fyysiseen tai henkiseen vammaisuuteen, joka ei estä olennaisten työtehtävien suorittamista, mutta joka saattaa vaatia asianmukaisia järjestelyjä aiheuttamatta Yhtiölle kuitenkaan kohtuutonta vaivaa) tai muuhun lainsuojaa nauttivaan asemaan katsomatta on yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikissa työsuhteita koskevissa päätöksissä mukaan lukien työntekijöiden rekrytointi, valinta, arviointi, ylennykset, palkkaus, koulutus, työtehtävien jako, lomautus ja irtisanominen.

Periaatteemme velvoittavat meidät tarjoamaan kaikille työntekijöille ahdistelusta vapaan työympäristön. Yhtiö edellyttää kaikilta työntekijöiltä asemasta ja arvonimestä riippumatta näiden periaatteiden noudattamista ja toteuttamista niin, että tasa-arvoisuuden henki leimaa kaikkia työntekijöiden välisiä suhteita samoin kuin heidän suhteitaan asiakkaisiin, toimittajiin, vierailijoihin ja yleisöön.

Nämä ahdistelun vastaiset periaatteet kieltävät työntekijöitä syrjimästä toista työntekijää, asiakasta, toimittajaa tai ketään Yhtiössä vierailevaa yllä mainittujen syiden (rotu, uskonto, sukupuoli, sukupuolinen suuntautuminen jne.) perusteella. Ahdistelua on kaikki ei-toivottu sanallinen, fyysinen tai visuaalinen käyttäytyminen, joka perustuu kohteen suojattuun asemaan. (Suojatulla asemalla tarkoitetaan rotua, uskontoa, sukupuolta, sukupuolista suuntautumista jne. yllä olevan erittelyn mukaisesti.) Yhtiössä ei sallita ahdistelevaa käytöstä, joka vaikuttaa aineellisiin työetuuksiin, häiritsee kohtuuttomasti työntekijän työntekoa tai saa aikaan uhkaavan, vihamielisen tai loukkaavan työympäristön.

Sukupuolinen häirintä ansaitsee erityismaininnan. Ei-toivottu seksuaalinen lähentely, seksuaalisten palvelujen vaatiminen tai muu sukupuoleen perustuva fyysinen, sanallinen tai visuaalinen käyttäytyminen katsotaan sukupuoliseksi häirinnäksi, jos (1) työsuhteen edellytykseksi tehdään, suoraan tai epäsuoraan, sellaisen käyttäytymisen suvaitseminen, (2) sellaisen käyttäytymisen sallimista tai kieltämistä käytetään syynä työhönottopäätöksessä tai (3) sellaisen käyttäytymisen päämääränä tai tuloksena on kohtuuton puuttuminen työntekijän työntekoon tai uhkaavan, vihamielisen tai loukkaavan työympäristön luominen. Sukupuoliseen häirintään voidaan lukea ilmeiset seksuaaliset ehdotukset ja vihjailut, kaksimieliset huomautukset, seksuaalinen pilailu ja kiusaaminen, kujeet, sukupuolieroja koskevat vitsit, epämiellyttävä tai säädytön kielenkäyttö tai eleet, epämiellyttävien tai säädyttömien paino- tai muiden visuaalisten tuotteiden näyttö sekä taputtelu, nipistely, toisen vartaloa vasten painautuminen ja muu fyysinen kontakti.

Rotuun tai uskontoon perustuva nimittely ja kiusaaminen on ankarasti kielletty, ja jos sellaista esiintyy, seurauksena on vakavia kurinpidollisia toimenpiteitä aina välittömään irtisanomiseen saakka.

Jokaisen työntekijän velvollisuus on osaltaan varmistaa, ettei kukaan joudu minkäänlaisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Jokaisen, joka tuntee joutuneensa ahdistelun kohteeksi, täytyisi voida epäröimättä

kertoa ahdistelijalle kohteliaasti mutta yksiselitteisesti, että hän pitää kyseistä käyttäytymistä loukkaavana ja haluaa, että se lopetetaan. Sen voi tehdä paitsi suullisesti myös kirjallisesti, jos se tuntuu helpommalta. Yhtiö tukee työntekijää, jos tämä haluaa ratkaista ongelman omin avuin, mutta sitä ei kuitenkaan odoteta työntekijältä (eikä hänen pitäisi yrittääkään toimia yksin, jos kyseessä on fyysinen uhkailu tai muu vakava käyttäytymismuoto). Jos uskot joutuneesi ahdistelun kohteeksi tai todistajaksi (riippumatta siitä, yrititkö selviytyä tilanteesta omin avuin vai et), sinun tulee välittömästi kertoa asiasta joko esimiehellesi (paitsi jos hän on käyttäytymisen takana) tai hänen yläpuolellaan olevalle tai kenelle tahansa muulle esimiehelle tai virkailijalle, jonka puoleen voit helpoiten kääntyä, tai yksikkösi tai konsernin henkilöstöhallinnan edustajalle, ESCO:n eettiselle valvojalle, puh. +1 314 213 7200, tai konsernin oikeusasiamiehelle, puh. 1 800 272 0872 (Yhdysvalloissa). Kaikki muut kuin englannin kielellä tehtävät ilmoitukset voi lähettää seuraaviin ESCO:n sähköpostiosoitteisiin:

Konsernin henkilöstöhallinta: dhanlon@escotechnologies.com

Konsernin eettinen valvoja: corporateethicsofficial@escotechnologies.com

Konsernin oikeusasiamies: ombudsman@escotechnologies.com

Esimiesten ja muiden virkailijoiden on raportoitava välittömästi kaikki saamansa valitukset ja ilmoitukset paikalliselle henkilöstöhallinnan edustajalle. Tapauksen selvittämisen kannalta on hyödyllistä, jos raportin tai valituksen tekijä voi ilmoittaa päivämäärän, kellonajan, paikan, mahdollisten todistajien nimet tai muita ahdistelua koskevia yksityiskohtia. **On Yhtiön sääntöjen vastaista kostaa kenellekään, joka tekee ilmoituksen ahdistelusta tai auttaa ilmoituksen teossa tai tapausta koskevissa tutkimuksissa.**

Yhtiö tutkii kaikki sellaiset valitukset välittömästi ja perusteellisesti. Valitukset ja niiden seuraukset käsitellään luottamuksellisesti niin pitkälle kuin mahdollista. Jos tutkimukset vahvistavat ilmoitetun ahdistelun, Yhtiö ryhtyy välittömästi korjaaviin toimenpiteisiin. Nämä toimenpiteet saattavat merkitä välitöntä irtisanomista ja muita kurinpidollisia toimia, aina Yhtiön harkinnan mukaan.



Victor L. Richey, Jr.
Pääjohtaja