



Globalna politika

**Politika proti nadlegovanju, spolnim kršitvam in
ustrahovanju**

Odobritev

CEO

Datum junij 2019

Predlagatelj

ČLOVEŠKI KAPITAL

Kazalo

REGISTER	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
1 UVOD.....	2
1.1 Namen in kontekst dokumenta	2
1.2 Okvir uredbe in področje uporabe	2
1.3 Slovar	3
2 SPLOŠNE ZAVEZE IN NAČELA.....	3
2.1 Nadlegovanje	3
2.2 Spolne kršitve.....	4
2.3 Ustrahovanje.....	5
3 POSTOPEK POROČANJA	5
4 ZAŠČITNI UKREPI	6
5 PREPREČEVANJE POVRAČILNIH UKREPOV	6
6 PRIMERI	7
7 DISCIPLINSKI UKREPI	7
8 POROČANJE.....	7

1 UVOD

1.1 Namen in kontekst dokumenta

Ta politika, nastala na podlagi Splošne deklaracije človekovih pravic, vrednot Skupine in kodeksa ravnanja Skupine, ki določajo pričakovanja družbe UniCredit do svojih zaposlenih in njeno zavezanost mirnemu, kolegialnemu in profesionalnemu delovnemu okolju brez vsakršne oblike nadlegovanja, spolnih kršitev in ustrahovanja.

Namen te politike je preprečevanje, zaznavanje, uveljavljanje in stalno spremljanje nadlegovanja, ustrahovanja in spolnih kršitev, med drugim z zagotavljanjem podpore posameznikom, ki tovrstna ravnanja prijavijo (zaposlene in tretje stranke), in z zaščito posameznikov, ki tovrstna ravnanja prijavijo, pred maščevanjem.

Ta politika utrjuje zavezanost Skupine »*Skupni izjavi – enake možnosti in preprečevanje diskriminacije*«, ki so jo podpisali člani Evropskega delavskega sveta in predstavniki Službe Upravljanja s človeškimi viri Skupine za zagotovitev delovnega okolja, v katerem se spoštuje načela enake obravnave in enakega spoštovanja vseh, ne glede na starost, raso, barvo kože, nacionalnost, državljanstvo, politična prepričanja, vero, zakonski stan, spol, spolno usmerjenost in identiteto, posebne potrebe in druge z zakonom zaščitene kategorije.

V tej politiki se odraža prepričanje Skupine, da vsako dejanje nadlegovanja, ustrahovanja ali spolnih kršitev, ogroža osebno dostojanstvo oseb, ki so jim izpostavljene, in lahko ogrozi njihovo zdravje, zaupanje, moralo, delovno motivacijo in uspešnost, vzdušje v organizaciji in ugled Skupine. Nadlegovanje, spolne kršitve in ustrahovanje so v nasprotju z zgornjimi cilji in to politiko, zato se jih nikakor ne dopušča. Zaposleni se morajo zavedati, da si vedenje in izrečene besede vsaka oseba lahko razlaga drugače, zato morajo biti na to pozorni.

1.2 Okvir uredbe in področje uporabe

Skupina upošteva – in tudi vsi zaposleni morajo upoštevati – vso veljavno mednarodno, nacionalno in lokalno zakonodajo in predpise. V nekaterih državah lahko standardi in zahteve Skupine presegajo zahteve jurisdikcije. Nekatera ravnanja UniCredit prepoveduje ne glede na to, ali so prepovedana z zakonom. Skupina bo uveljavila najvišje standarde po tej politiki, ne glede na zakonske prepovedi.

Ta politika velja za ravnanja navznoter in navzven v vseh pravnih osebah in za vse zaposlene v Skupini. Politika velja za ravnanja ne glede na spol ali službeni staž. Politika velja v poslovalnicah UniCredit in izven njih, npr. v pisarnah strank, na prireditvah ali krajih, kamor zaposleni potujejo, in prav tako velja v vseh okoliščinah, povezanih z delom, med drugim na poslovnih potovanjih, sestankih, prireditvah in družabnih prireditvah, povezanih s Skupino in njenim poslovanjem. Čeprav Skupina nima nadzora nad ravnanjem tretjih strank, ne opravičuje nadlegovanja, spolnih kršitev ali ustrahovanja in bo sprejela ustrezne ukrepe obvladovanja posledic zaradi preprečevanja in izogibanja okoliščinam, povezanim z nadlegovanjem, spolnimi kršitvami ali ustrahovanjem, povezanim s tretjimi strankami. Skupina bo sprejela ustrezne ukrepe za preprečitev tovrstnega nadlegovanja, spolnih kršitev ali ustrahovanja in zagotovila, da oseba, ki neprimerno ravnanje prijavi, posledično ne bo utrpela posledic v smislu delovnih nalog in drugih dejavnosti, povezanih z delom.

1.3 Slovar

Ključna beseda	Definicija
Zaposleni	Vse osebe, povezane z UniCredit S.p.A. in pravnimi osebami prek pogodb o zaposlitvi (vključno s svetovalci in napotenimi uslužbenci), in vsi člani izvršnih, strateških in nadzornih organov.
Pravna oseba	Pravna oseba, ki jo neposredno ali posredno obvladuje UniCredit S.p.A.
Skupina	Skupina UniCredit, ki jo sestavljajo UniCredit S.p.A. in pravne osebe.
Tretje stranke	Posamezniki ali pravne osebe, povezane s Skupino prek formalnih pogodb, npr. stranke, dobavitelji, vezani zastopniki itd.

2 SPLOŠNE ZAVEZE IN NAČELA

Pri izvajanju vsakodnevnih nalog morajo vsi zaposleni sodelovati pri vzpostavljanju in ohranjanju spoštljivega in složnega delovnega okolja ter preprečevati ustrahovanje, sovražnost, sramotenje, poniževanje, žaljivo govorjenje in ravnanje. Zaposleni morajo prispevati k zagotavljanju spoštovanja vseh pravic, vrednot in osebnega dostojanstva v odnosih na delovnem mestu in ohranjati delovno okolje, v katerem se nadlegovanje, ustrahovanje in spolne kršitve štejejo za nesprejemljive.

Skupina ne dopušča nikakršne oblike nadlegovanja, spolnih kršitev ali ustrahovanja. Prepričana je, da je spoštovanje teh pravic in nedotakljivost vseh zaposlenih v celotni Skupini bistvena.

2.1 Nadlegovanje

Skupina pri spodbujanju delovnega okolja, v katerem vlada vzajemno spoštovanje in primerno vedenje, prepoveduje vse oblike nadlegovanja, ki bi jih izvajali ali nameravali izvesti zaposleni.

Ta Politika prepoveduje vse oblike nadlegovanja na osnovi dejanskega ali domnevnega spola, rase, barve kože, vrednot, veroizpovedi ali prepričanja, spolne usmerjenosti ali naklonjenosti, spolne identitete ali njenega izražanja (vključno s samopodobo, videzom ali vedenjem) ali spremembe spola, nacionalnega izvora, starosti, posebnih potreb, zakonskega stanu, življenja v zunajzakonski ali civilni zakonski skupnosti, statusa migranta ali državljanstva, genetskih danosti ali statusa nosilca, nosečnosti in materinstva, zdravstvenega stanja, tudi v povezavi z nosečnostjo ali rojstvom otroka, brezposelnostjo ali katerokoli drugo kategorijo, ki jo ščiti zakon v lokalni jurisdikciji.

Izraz »nadlegovanje« pomeni vsako posamezno ali ponavljajoče se neželeno ravnanje ali poskus neželenega ravnanja, tako verbalnega, neverbalnega ali psihološkega kot fizičnega, ki je nesprejemljivo, neprimerno ali neželeno in je storjeno z namenom: vmešavanja v posameznikovo opravljanje dela, življenjske navade ali dostojanstvo, ki pri posamezniku povzroči strah ali tesnobo, strah ali tesnobo posameznika za svojo varnost ali varnost drugih, povezanih z njim, vpliva na odločitve glede zaposlitve ali poklicnega razvoja, ali sicer ustvarja ustrahujoče, sovražno, sramotilno, ponižujoče ali žaljivo delovno okolje, ne glede na identiteto posameznika, ki se ga želi nadlegovati.

Glede na okoliščine lahko nadlegovanje med drugim obsega: šale, vzdevke, obrekovanje, rasne vzdevke, stereotipe, grožnje, ustrahovanje, sovražna dejanja, blatenje ugleda, klevete, žalitve, agresijo, norčevanje, širjenje zaupnih informacij, omejevanje svobode ali izražanja, pisno ali slikovno gradivo, vključno z e-pošto in besedilnim ali elektronskim sporočanjem, ter vse drugo ravnanje ali vedenje, ki očrni ali kaže sovražnost ali nenaklonjenost do rase, barve kože, starosti, vere ali prepričanja, nacionalnega izvora, prednikov, spolne orientacije, spolne identitete,

spremembe ali izražanja spola, zakonskega ali zunajzakonskega statusa, psihične ali fizične nezmožnosti ter vseh drugih zakonsko zaščitene značilnosti posameznikov ali skupine. Namigovanja, vzdevke, komentarje in odločitve, ki so škodljivi ali žaljivi, se prav tako lahko šteje za dejanja nadlegovanja, zato jih ta politika prepoveduje. Tovrstno ravnanje krši to politiko, tudi če ni prepovedano z zakonom.

2.2 Spolne kršitve

Spolne kršitve pomenijo vsako nezaželeno vedenje, ki ima spolno konotacijo ali je usmerjeno proti posamezniku zaradi njegovega biološkega ali družbenega spola (kar vključuje tudi nosečnost, rojstvo otroka in s tem povezano zdravstveno stanje) in/ali spolne usmerjenosti ali žali dostojanstvo posameznika, primere izpostavljenosti tovrstnemu neželenemu ravnanju kot izrecen ali tihi pogoj zaposlitve, primere, ko izpostavljenost ali zavrnitev tovrstnega ravnanja postane osnova za odločitve o zaposlitvi posameznika, ali primere takšnega ravnanja z namenom vplivanja ali nerazumnega vmešavanja v opravljanje posameznikovega dela oziroma ustvarjanja ustrahovalnega, sovražnega ali žaljivega delovnega okolja.

Spolne kršitve se lahko pojavijo med vsemi zaposlenimi, ne glede na njihov biološki ali družbeni spol, in so prepovedane, ne glede na to, ali gre za ravnanje nadzornika, sodelavca, stranke, prodajalca ali druge tretje stranke, s katero zaposleni komunicirajo v sklopu svoje zaposlitve pri Skupini. Poleg tega je dosledno prepovedano nadlegovanje in vse oblike diskriminacije na osnovi spolne usmerjenosti, identitete in družbenega spola oseb, ne glede na to, ali so lezbijke, geji, transspolne, biseksualne ali interseksualne osebe (»LGTBI«).

Ravnanja, ki predstavljajo s to politiko prepovedane spolne kršitve, med drugim obsegajo:

- Fizične napade spolne narave, kot so:
 - dotikanje, ščipanje, trepljanje, poljubljanje, objemanje, grabljenje, drgnjenje ob telo drugega ali zbadanje telesa drugega ali
 - posilstvo, spolna agresija, nadlegovanje ali poskusi tovrstnih napadov.
- Neželeno spolno namigovanje ali predlogi, npr.:
 - zahtevanje spolnih uslug s tihimi ali odkritimi grožnjami glede ocene uspešnosti, napredovanja ali drugih službenih ugodnosti ali škode za zaposlenega ali
 - prikrito ali očitno siljenje k neželenim spolnim dejavnostim,
 - odkrito ali tiho zahtevanje spolnih uslug,
 - geste, šale, spolno motivirano, provokativno, opolzko ali nespodobno mežikanje, neželeni ali moteči prostovoljni fizični stiki ali besedne opazke o zunanjem osebnem videzu ali anatomskih delih telesa.
- Spolno usmerjene geste, zvoki, opazke, pripombe glede videza ali obleke, šale ali komentiranje spolnosti ali spolnih izkušenj osebe, vključno s komentarji na osnovi spolnih stereotipov, ki ustvarjajo sovražno delovno okolje.
- Spolno ali diskriminatorno prikazovanje publikacij kjerkoli na delovnem mestu, npr.:
 - prikazovanje slik, plakatov, koledarjev, grafitov, predmetov, promocijskega gradiva, čtiva ali drugega gradiva, ki je spolno ponižujoče ali pornografsko, kar med drugim pomeni prikazovanje tovrstnih spolnih vsebin na računalnikih ali mobilnih telefonih na delovnem mestu in razpošiljanje tovrstnih vsebin na delovnem mestu;
 - posredovanje ali prikazovanje vsakršnih predmetov, fotografij ali drugih materialov spolne narave.
- Sovražna dejanja, uperjena proti posameznikom zaradi njihovega spola, spolne usmerjenosti, spolne identitete in statusa transspolne osebe, npr.:
 - motenje, uničevanje ali poškodovanje delovne postaje, pripomočkov ali opreme osebe ali drugo oviranje možnosti osebe za opravljanje službe,
 - sabotiranje dela posameznika ali
 - ustrahovanje, kričanje, zmerjanje.

Vsakršno namigovanje, da je odziv na spolne pobude lahko osnova za odločitve, povezane z zaposlitvijo,

je v nasprotju s to politiko. Skupina tudi izrecno prepoveduje vsako pogojevanje zaposlitve, prejemkov ali kariernih priložnosti s kakršnokoli obliko spolnih ali romantičnih dejavnosti.

2.3 Ustrahovanje

Ustrahovanje je opredeljeno kot ponavljajoči se verbalni napadi, verbalne, neverbalne ali fizične grožnje ustrahovalne ali poniževalne narave ter sabotiranje ali spodkopavanje delovne uspešnosti posameznika.

Ustrahovanje škoduje osebnemu in poklicnemu dostojanstvu posameznika in prispeva k nastanku sovražnega delovnega okolja. Značilni primeri obsegajo odkrito in zahrbtno ravnanje, med drugim provokacije, represivno ravnanje, marginalizacijo, poniževanje, žaljenje, obrekovanje, fizično in besedno nasilje, izključevanje ter ravnanje, ki bo verjetno povzročilo zadrego.

3 POSTOPEK POROČANJA

Zaradi zaščite ljudi, delovnega okolja in ugleda Skupine je nujno, da zaposleni prijavljajo dejanja nadlegovanja, ustrahovanja ali spolnih kršitev. Zato Skupina poudarja pomembnost prijavljanja tovrstnega vedenja, podpiranja žrtev tovrstnega vedenja in zaščite tistih, ki so prijavo podali (žrtev ali prič) pred vsemi oblikami maščevanja.

Če pride do nadlegovanja, ustrahovanja ali spolne kršitve ali do poskusa le-teh, mora zaposleni v vsakem primeru in ne glede na to, da ima pravico tovrstne primere prijaviti tudi pristojnim oblastem, tovrstna dejanja takoj prijaviti na enega od naslednjih načinov:

- po kanalih, opisanih v postopku *žvižgaštva*, ki veljajo v posamezni organizacijski enoti države;
- s službi Upravljanja s človeškimi viri;
- neposrednemu vodji ali, če je ta sostorilec, glavnemu vodji po hierarhiji, ki se bo obrnil na službo Upravljanja s človeškimi viri ali
- po vseh drugih mogočih kanalih, ki jih je pravna oseba vzpostavila.

Ko Skupina izve za domnevno nadlegovanje, ustrahovanje ali spolno kršitev, je zavezana k takojšnji preiskavi in razrešitvi obtožb nadlegovanja, ustrahovanja in spolne kršitve na pošten način. Vse pritožbe ali prijave se hranijo zaupno, kolikor je mogoče, skladno z dolžnostjo Skupine po raziskavi zadeve. Vse prijave in pritožbe si bomo prizadevali rešiti takoj, diskretno in zaupno. Od zaposlenih se zahteva sodelovanje v preiskavah, ki se izvajajo zaradi določil te politike.

V tem smislu se Skupina zavezuje ustvariti delovno okolje, v katerem zaposleni čutijo, da so zaščiteni in da lahko podajo prijavo brez strahu pred morebitnim maščevanjem.

Če opazite zaposlenega, ki je žrtev ali priča ravnanj, prepovedanih s to politiko, ste tovrstno neprimerno ravnanje dolžni prijaviti. Če ste žrtev ravnanja, za katerega menite, da je v nasprotju s to politiko, ali če menite, da jo je nekdo kršil, ste tovrstno ravnanje dolžni prijaviti, pri čemer ste lahko prepričani, da vam bomo prisluhnili in obravnavali spoštljivo, pri čemer ne boste izpostavljeni ustrahovanju ali maščevanju.

4 ZAŠČITNI UKREPI

Skupina je zavezana k spodbujanju enakih možnosti za vse zaposlene in globalnemu širjenju, uvedbi in izvrševanju te politike v Skupini po vsem svetu, tudi v kolikor se nanaša na tretje stranke.

Izobraževanje je ključni element uvedbe in izvajanja te politike, kar obsega tudi spodbujanje ozaveščenosti in preprečevanja.

V tem smislu se Skupina zavezuje, da bo zagotavljala najnovejše obvezno izobraževanje o preprečevanju nadlegovanja, ustrahovanja in spolnih kršitev za vse zaposlene, v katerem so poudarjeni ustrezni postopki, ki jih je treba upoštevati, in morebitne posledice v primeru neprimerne ravnanja. Skupina se prav tako zavezuje, da bo zagotavljala potrebno pomoč in podporo posameznikom, ki so žrtve neprimerne ravnanja v nasprotju s to politiko.

Proti vsem storilcem prijavljenega in dokazanega prepovedanega vedenja in dejanj nadlegovanja, ustrahovanja ali spolnih kršitev ustrezna pravna oseba uvede disciplinske postopke, ki lahko privedejo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi utemeljenega razloga.

5 PREPREČEVANJE POVRAČILNIH UKREPOV

Skupina je trdno zavezana zaščititi zaposlenih, ki prijavijo neprimerno ravnanje po tej politiki ali sporočijo svojo zaskrbljenost, pred maščevanjem. Zaposlene se zaščititi pred maščevanjem kogarkoli (ne le domnevnega storilca) in dokler je potrebno.

Zato je zaradi preprečevanja, preiskovanja in varovanja zaposlenih pred maščevanjem Skupina zavezana k spodbujanju okolja, kjer zaposleni:

- i) sproščeno, odkrito in pošteno komunicirajo;
- ii) se jih spodbuja k sprotne izražanju zaskrbljenosti v dobri veri brez strahu pred maščevanjem glede vseh primerov, za katere menijo, da so morda neetični, goljufivi ali nezakoniti;
- iii) se jih spodbuja, naj v dobri veri opozarjajo tudi v primerih, ko niso prepričani ali nimajo dokazov.

Maščevanje je vsako škodljivo ravnanje zaradi tega, ker je določena oseba:

- prijavila dejansko ali domnevno kršitev predpisov Skupine, zakonov ali drugega prepovedanega ali neprimerne ravnanja na delovnem mestu; in/ali
- izrazila nasprotovanje načinu ravnanja, ki bi predstavljalo kršitev predpisov Skupine, zakonov ali drugega prepovedanega ali neprimerne ravnanja na delovnem mestu; in/ali
- sodeluje v postopku prijave in preiskave, ki ga določa katerikoli predpis skupine; in/ali
- pomaga v preiskavi ali postopkih glede dejanskih ali domnevnih kršitev kateregakoli predpisa Skupine.

Proti vsem storilcem maščevalnih dejanj in vedenja, usmerjenega proti zaposlenemu ali tretji stranki, ki je podala prijavo, med drugim vseh dejanj z namenom utišanja omenjenih zaposlenih in posameznikov s pomočjo ekonomskih pobud ali drugih koristi, se prav tako uvedejo disciplinski postopki. Maščevanje je strogo prepovedano in že samo po sebi predstavlja kršitev te politike.

Upoštevati je potrebno »*globalno politiko – preprečevanje maščevanja*«, kot se izvaja v matični državi.

6 PRIMERI

Primeri ravnanj, ki jih ta politika prepoveduje, so med drugim naslednji:

- **Izjave z izrecno spolno vsebino, četudi so mišljene kot kompliment.** Na primer, opazke zaposlenega A zaposleni osebi B, ki so ponižujoče in žaljive za zaposleno osebo B, četudi zaposleni A trdi, da je z njimi izrazil kompliment zaposleni osebi B (npr. pozitivna opazka o privlačnosti in zunanji podobi zaposlene osebe B), predstavljajo spolno nadlegovanje.
- **Izjave, ki so namenjene zaposlenemu na osnovi njegovega spola z namenom ustrahovanja.** Na primer, opazka zaposlenega A o zaposleni osebi B, ki je ženska in mama, da zaposlena oseba B »moškim jemlje delo« in »bi morala biti doma z otroki«, predstavlja spolno nadlegovanje.
- **Spolni dotik, ki je morda posledica nepazljivosti in se zgodi samo enkrat.** Na primer, če se zaposleni A z roko dotakne genitalij zaposlene osebe B, medtem ko seže po prenosnem računalniku, to lahko predstavlja spolno nadlegovanje in je potrebna prijava ne glede na to, ali se dejanje ponavlja oziroma je bilo storjeno nenamerno.
- **Sprejemanje in prostovoljna udeležba v spolnih dejavnostih z nadzornikom, ki zaposleni osebi v zameno za spolne dejavnosti nudi službene ugodnosti.** Na primer, če nadzornik A zaposleni osebi B ponudi priložnost prisostvovati pri predstavitvi pomembne stranke v zameno za spolne dejavnosti, ki so hkrati nezaželene za zaposleno osebo B, je le-ta še vedno žrtev spolnega nadlegovanja, četudi je spolne dejavnosti sprejela in v njih sodelovala.
- **Rasistični govor, fraze ali vzdeвки** Na primer, če zaposleni A stalno kliče zaposleno osebo B z rasističnim vzdevkom, medtem ko zaposlena oseba C – ki jo vzdevek prav tako označuje – rasistični vzdevek sliši, je zaposlena oseba C še vedno žrtev nadlegovanja, četudi zaposlena A in B zaradi vzdevka nista užaljena.
- **Nadlegovanje drugih zaposlenih na osnovi spolnih stereotipov** Na primer, če zaposleni A stalno govori zaposleni osebi B, ki je gej, da se le-ta ne oblači profesionalno, ker ne nosi klasične ženske ali moške obleke, je zaposlena oseba B žrtev nadlegovanja na podlagi spolne usmerjenosti.

7 DISCIPLINSKI UKREPI

Vsaka kršitev določil iz te politike ali načel, vrednot, temeljnih dolžnosti in zakonskih določil, povezanih s tovrstnimi zadevami, lahko privede do disciplinskih postopkov s sorazmernimi disciplinskimi sankcijami, kar lahko pomeni tudi odpoved delovnega razmerja odgovornemu zaposlenemu zaradi upravičenih razlogov.

Skupina je zavezana k izvajanju in stalnemu posodabljanju najvišjih standardov organizacijskih in vodstvenih ukrepov za preprečevanje podobnih primerov v prihodnje.

8 POROČANJE

Pravne osebe morajo na letni ravni poročati o primerih, ki jih obravnava ta politika, svojim organom upravljanja. Vsaka pravna oseba mora pošiljati družbi UniCredit S.p.A. periodična poročila, ki na anonimni osnovi prikazujejo primere in trende prejetih poročil v referenčnem obdobju.