

POLITYKA DOTYCZĄCA ZAKAZU DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIA¹

Od 1 czerwca 2015

Celem Polityki Viskase Companies, Inc. ("Spółka") jest utrzymanie profesjonalnego środowiska pracy, w którym wszyscy są traktowani z szacunkiem i godnością. Spółka zabrania wszelkich praktyk dyskryminacyjnych, w tym molestowania seksualnego oraz nękania z powodu rasy, koloru skóry, religii, płci, ciąży, pochodzenia narodowego, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, stanu cywilnego, statusu weterana, obywatelstwa lub obcego pochodzenia, wyznania, predyspozycji genetycznych lub nosicielstwa, statusu ofiary przemocy domowej lub jakiegokolwiek innej kategorii chronionej przez prawo federalne, stanowe lub lokalne.

1. Definicja molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne stanowi dyskryminację i jest nielegalne zgodnie z prawem federalnym, stanowymi i lokalnym. W ramach tej polityki molestowanie seksualne definiuje się jako niechciane zaloty, prośby o przysługi seksualne oraz inne werbalne, niewerbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym, na przykład gdy: (i) poddanie się takim zachowaniom jest wyraźnie lub dorozumiane warunkiem zatrudnienia; (ii) poddanie się lub odrzucenie takich zachowań jest wykorzystywane jako podstawa decyzji wpływających na możliwości zatrudnienia; lub (iii) takie zachowanie jest niechciane i na tyle poważne lub powszechne, że tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy bądź w nieuzasadniony sposób zakłóca wykonywanie obowiązków zawodowych.

Molestowanie seksualne może dotyczyć osób tej samej lub różnej płci. Przykłady molestowania seksualnego mogą obejmować, ale nie ograniczają się do: niechcianych zalotów, żądań przysług seksualnych; seksistowskich dowcipów, niechcianego flirtowania, propozycji lub sugestii o charakterze seksualnym; przymusowych akt seksualnych; werbalnych nadużyć o charakterze seksualnym; szczegółowych, werbalnych komentarzy dotyczących ciała osoby, jej zdolności seksualnych lub braków w tym zakresie; pożądlive spojrzenia, okrzyki lub dotykanie; obraźliwe lub nieprzyzwoite komentarze czy gesty; i/lub eksponowanie w miejscu pracy obiektów lub obrazów o sugestywnym charakterze seksualnym.

2. Definicja molestowania na podstawie rasy, koloru skóry, religii, płci, pochodzenia narodowego, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, stanu cywilnego lub jakiegokolwiek innej kategorii chronionej przez prawo

Zgodnie z tą polityką, molestowanie to niepożądane zachowanie słowne, niewerbalne lub fizyczne, które poniża lub okazuje wrogość lub niechęć wobec osoby ze względu na jej rasę, kolor skóry, religię, płeć, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, status małżeński lub jakąkolwiek inną kategorię chronioną prawem, albo dotyczące jej krewnych, przyjaciół czy współpracowników, i które (i) jest na tyle poważne lub powszechne, że tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy; (ii) ma na celu lub skutkuje nieracjonalnym utrudnianiem pracy danej osoby; lub (iii) w inny sposób negatywnie wpływa na szanse zatrudnienia danej osoby.

Działania nękające obejmują, ale nie ograniczają się do: (i) epitetów, obelg, żartów lub negatywnych stereotypów związanych z rasą, kolorem skóry, religią, płcią, pochodzeniem narodowym, orientacją seksualną, wiekiem, niepełnosprawnością, stanem cywilnym lub inną kategorią chronioną prawem; (ii) groźnych, zastraszających lub wrogich działań związanych z rasą, kolorem skóry, religią, płcią, pochodzeniem narodowym, orientacją seksualną, wiekiem, niepełnosprawnością, stanem cywilnym lub inną kategorią chronioną prawem; (iii) materiałów pisemnych lub graficznych (w tym graffiti), które oczerniają lub wykazują wrogość bądź niechęć wobec jednostki lub grupy ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny lub jakąkolwiek inną kategorię chronioną prawem i które są umieszczane na ścianach, tablicach ogłoszeń lub w innych miejscach w siedzibie firmy, lub rozpowszechniane (w tym poprzez e-mail, SMS-y i/lub media społecznościowe) bądź wyświetlane w miejscu pracy; lub (iv) „żarty”, „psikusy” czy inne formy „humoru”, które są poniżające lub wrogie wobec ras, koloru skóry, religii, płci, pochodzenia narodowego, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, stanu cywilnego lub jakiegokolwiek innej kategorii chronionej prawem.

Molestowanie ze względu na płeć – czyli molestowanie niezwiązane z aktywnością seksualną lub językiem seksualnym (np. męski menedżer krzyczy tylko na kobiety i nie na mężczyzn) – również może stanowić nielegalną dyskryminację, jeśli jest poważne lub powszechne i skierowane do pracowników ze względu na ich płeć.

3. Osoby i zachowania objęte tą Polityką

Polityka ta dotyczy wszystkich kandydatów i pracowników oraz zabrania nękania, dyskryminacji i odwetu, niezależnie od tego, czy są stosowane przez współpracowników, czy osoby spoza personelu, z którymi pracownik lub kandydat ma kontakt w trakcie zatrudnienia (np. klienci, dostawcy usług lub kontraktorzy).

Zachowania zakazane przez tę politykę są niedopuszczalne w miejscu pracy oraz w jakimkolwiek środowisku pracy sponsorowanym przez firmę poza miejscem pracy, takim jak podróże służbowe, spotkania biznesowe czy wydarzenia towarzyskie związane z firmą. Podobnie niedopuszczalne w ramach tej polityki jest udział w firmowych działaniach związanych z pracą, niezależnie od tego, czy to w miejscu pracy, czy poza nim, które są niezgodne z atmosferą zawodową promującą równe szanse zatrudnienia lub wykluczające ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, pochodzenie narodowe, orientację seksualną, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny lub jakąkolwiek inną kategorię chronioną prawem. Tego typu zakazane zachowania obejmuje patronowanie w związku z działalnością zawodową organizowanych przez firmę obiektów rozrywki dla dorosłych lub obiektów, które wykluczają korzystanie z usług przez jakąkolwiek osobę ze względu na jej status chroniony.

Ponadto te polityki nie powinny i nie mogą być wykorzystywane jako podstawa do wykluczania lub separowania osób określonej płci, rasy, religii lub innej cechy chronionej prawem z udziału w działalności gospodarczej lub organizowanej przez firmę działalności społecznej lub dyskusji związanej z pracą, aby uniknąć zarzutów o molestowanie. Prawo oraz polityka Spółki zabraniają różnego traktowania na podstawie jakiegokolwiek chronionej cechy w zakresie warunków, zasad, przywilejów i przywilejów zatrudnienia. Zakazy molestowania, dyskryminacji i odwetu mają na celu uzupełnienie i wspieranie tych polityk, a nie stanowią podstawy od odstępstwa od nich.

4. Procedura rozpatrywania skarg

Spółka zdecydowanie zaleca zgłaszanie wszystkich przypadków dyskryminacji, nękania lub odwetu, niezależnie od tożsamości czy pozycji sprawcy, aby można było przeprowadzić skuteczne i dokładne dochodzenie, a w razie potrzeby podjąć skuteczne działania naprawcze.

Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za sukces tej polityki i jesteśmy zobowiązani zgłaszać obawy dotyczące zachowań, które mogą być z nią sprzeczne. Ponadto osoby, które uważają, że doświadczyły zachowań sprzecznych z tą polityką lub mają obawy dotyczące takich spraw, powinny skontaktować się ze swoim przełożonym lub działem zasobów ludzkich. Osoby prywatne nie powinny czuć się zobowiązane do składania skarg bezpośrednio przełożonym, zanim zgłoszą sprawę do działu zasobów ludzkich. Skargi będą przyjmowane na piśmie lub ustnie.

PRACOWNICY, KTÓRZY DOŚWIADCZYLI ZACHOWAŃ SPRZECZNYCH Z TĄ POLITYKĄ, MAJĄ OBOWIĄZEK SKORZYSTAĆ Z TEJ PROCEDURY SKŁADANIA SKARG. NIEWYWIĄZANIE SIĘ Z TEGO OBOWIĄZKU PRZEZ PRACOWNIKA MOŻE WPŁYNAĆ NA JEGO PRAWO DO PODJĘCIA DZIAŁAŃ PRAWNYCH.

Wczesne zgłaszanie i interwencja okazały się najskuteczniejszą metodą rozwiązywania rzeczywistych lub domniemych przypadków dyskryminacji i molestowania. Dlatego, choć nie ustalono stałego okresu sprawozdawczego, pracownicy są zdecydowanie zachęceni do szybkiego zgłaszania skarg lub obaw, aby można było podjąć szybkie i konstruktywne działania.

Dostępność tej procedury składania skarg nie uniemożliwia osobom, które uważają się za narażone na dyskryminację lub nękanie, niezwłoczne poinformowanie sprawcy, że jego lub jej zachowanie jest niepożądane i żądanie jego zaprzestania.

5. Śledztwo w sprawie skargi

Wszystkie zarzuty dyskryminacji, nękania lub odwetu zostaną niezwłocznie zbadane przez Departament Zasobów Ludzkich we współpracy z Radcą Prawnym. Śledztwo może obejmować indywidualne wywiady ze stronami zaangażowanymi, a w razie potrzeby także z osobami, które mogły obserwować domniemane zachowanie lub posiadać inne istotne informacje.

Spółka będzie dążyć do zachowania poufności przez cały proces dochodzeniowy, w zakresie praktycznym i odpowiednim w danych okolicznościach. Spółka ma jednak prawny obowiązek działania na podstawie wszystkich otrzymanych informacji, jeśli uważa, że dana osoba może dopuszczać się działań naruszających politykę Spółki lub prawo. Osoby zaangażowane w proces dochodzeniowy mają pełne zaangażowanie i zachowanie poufności. Jeśli pracownik odmówi udziału w dochodzeniu Firmy, Spółka opiera swoje wnioski na innych informacjach zebranych podczas dochodzenia oraz na podstawie wszystkich wiarygodnych dowodów.

Po zakończeniu dochodzenia Spółka poinformuje każdą osobę, która złożyła skargę na podstawie tej polityki, że dochodzenie zostało zakończone oraz udostępni dodatkowe informacje w zależności od okoliczności.

6. Odwet jest zabroniony

Spółka zabrania odwetu wobec każdej osoby, która zgłasza dyskryminację lub nękanie lub bierze udział w dochodzeniu w sprawie takich zgłoszeń. Odwet wobec osoby za zgłoszenie dyskryminacji lub molestowania albo za udział w dochodzeniu dotyczącym zarzutu dyskryminacji lub molestowania jest

poważnym naruszeniem tej polityki. Każda osoba, która dopuści się takiego odwetu, podlega postępowaniu dyscyplinarnemu aż do zakończenia zatrudnienia. Zakaz odwetu obejmuje między innymi uwagi, groźby, przemoc fizyczną lub werbalną, wszelką dyskryminację w zakresie wynagrodzenia, awansu, możliwości, rozwiązania zatrudnienia, przydziałów lub przeniesieni pracy, niepożądanych lub nieuzasadnionych transferów, groźby kary lub zemsty, rzeczywistej kary lub zemsty, albo inne czyny, które mogą być interpretowane jako odwetowe.

7. Postępowanie dyscyplinarne za naruszenie tej polityki

Jeśli Spółka stwierdzi, że polityka ta została naruszona, osoba naruszająca podlega odpowiednim postępowaniu dyscyplinarnym. Chociaż konkretne działania naprawcze i dyscyplinarne będą w kompetencji Firmy, mogą one obejmować urlop pracowniczy, ustne doradztwo, pisemne zawiadomienie dyscyplinarne, przeniesienie, zawieszenie, okres próbny, degradację i/lub rozwiązanie zatrudnienia. W odpowiednich okolicznościach Spółka może również podjąć działania naprawcze, takie jak doradztwo, szkolenia i/lub monitoring, nawet jeśli nie zostanie wykryte naruszenie tej polityki. Ponadto zachowania niezgodne z prawem mogą narażać pracowników na odpowiedzialność cywilną, a w niektórych przypadkach karną.

Spółka zdaje sobie sprawę, że fałszywe oskarżenia o dyskryminację lub molestowanie mogą wyrządzić poważną krzywdę niewinnym osobom. Jeśli dochodzenie wykaże, że skarżący świadomie złożył fałszywe oskarżenie o dyskryminację lub molestowanie, skarżący może zostać poddany działaniom dyscyplinarnym, włącznie ze zwolnieniem z pracy.

Polityka ta nie jest napisana ani nie ma na celu ograniczania uprawnień kierownictwa w zakresie decyzji dyscyplinarnych lub kadrowych dotyczących zachowań pracowników uznanych za nieakceptowalne, niezależnie od tego, czy zachowanie pracownika stanowi dyskryminację lub molestowanie.

¹ Ta polityka dotyczy wszystkich pracowników oraz obiektów Spółki działających w Stanach Zjednoczonych. Niniejsza polityka nie jest sprzeczna z warunkami jakiejkolwiek umowy zbiorowej obowiązującej wobec pracowników Spółki, jeśli wniosek wobec pracowników jednostki negocjacyjnej stanowiłby naruszenie takiego układu zbiorowego lub nieuczciwą praktykę pracowniczą zgodnie z prawem Stanów Zjednoczonych.