



Luottamusta kertoa



Tietojen suojele



Jaettu vastuu



Molemminpuolista suojele.

Pääjohtajan viesti	4
Työpaikkakiusaamisen kieltävä ohje	5
Huolenaiheiden esittäminen	6
Miltä kiusaaminen näyttää?.....	7
Mikä ei ole kiusaamista?.....	8
Raportointimenettely.....	9
Ombudsman/DIALOG	10
UTC:llä sattuneita kiusaamistapauksia	11
Usein esitettyjä kysymyksiä	12-13
Yhteystiedot	14

Helmikuu 2013



Hyvät kollegat,

Yhteisenä tavoitteenamme UTC:llä on olla maailmanluokkaa kaikessa mitä teemme: osakkeenomistajien tuoton maksimoinnissa, ensiluokkaiseen toimintaan ja taloudelliseen tulokseen tähtäämisessä, korkeimpien mahdollisten eettisten standardien osalta, turvallisen työympäristön takaamisessa sekä ohjeiden ja vaatimustenmukaisuuden noudattamisessa.

UTC:n Eettiset säännöt sisältävät sitoumisemme sellaiseen käyttäytymiseen, jonka avulla rakennamme luottamusta, toinen toistemme kunnioitusta ja rehellisyyttä. UTC:n maine on yksi arvokkaimista - ellei arvokkain - valttikorttimme. Suojellaksemme sitä yrityksemme kaikkien työntekijöiden tulee kertoa, mikäli havaitsemme väärinkäytöksiä tai epäilemme niitä olevan.

UTC tarjoaa monia kommunikointikanavia tähän tarkoitukseen. Voit vapaasti esittää kysymyksiä tai nostaa esiin huolenaiheita omalle esimiehellesi, henkilöstöhallintoon, Business Practices Officerille (BPO) tai lakiosastolle. Voit myös käyttää UTC:n Ombudsman/ DIALOG-ohjelmaa luottamukselliseen tai nimettömään raportointiin.

Vahvistaaksemme pitkäaikaista sitoutumistamme turvalliseen raportointiympäristöön UTC on luonut uuden työpaikkakiusaamisen kieltävän menettelyohjeen (osa 56 yrityksen ohjekirjassa). Ohje on selkeä; kaikenlainen kiusaaminen on arvojemme vastaista eikä sitä hyväksytä. Yritys suojelee työntekijöitä, jotka hyvässä uskossa raportoivat epäilemistään eettisistä rikkomuksista tai osallistuvat sellaisen tutkimiseen. Esimiesasemassa olevat eivät voi estää rikkomusten ilmituloa tai niiden tutkimista. Lisäksi kaikille niille, joiden todetaan syyllistyneen työpaikkakiusaamiseen tai kosto-toimenpiteisiin, tulee asiasta jälkiseuraamuksia. Myös irtisanominen voi tulla kyseeseen.

Jokainen meistä on vastuussa UTC:n eettisten sääntöjen noudattamisesta, sillä rehellisyytemme ja maineemme riippuvat johtajiemme, esimiestemme ja työntekijöidemme toimista ympäri maailman. Kaikkien työntekijöidemme tulee tehdä vuosittaiset etiikkakurssit Business Practices Education Centerissä (BPEC) tai henkilökohtaisina koulutuksina. Ne täydentävät tietämystämme ja muistuttavat meitä UTC:n Eettisten sääntöjen tärkeydestä ja niiden tinkimättömästä noudattamisesta.

Tämä käsikirja on tehty ohjaamaan UTC:n henkilöstöä – kaikilla tasoilla – tunnistamaan ja toimimaan oikein mahdollisissa työpaikkakiusaamistapauksissa – sekä osaltaan takamaan, että kiusaamisen tai kostotoimenpiteiden pelko ei vaikuta hyvässä uskossa raportointiin.

Terveisin

Louis R. Chênevert
Chairman & Chief Executive Officer

Työpaikkakiusaamisen kieltävä ohje

UTC:n Eettiset säännöt edellyttävät, että kaikki työntekijät raportoivat etiikkaan, menettelyohjeiden ja lakien noudattamiseen liittyvistä huolenaiheistaan tai epäilemistään rikkomuksista. Otisin menettelyohjeiden osa 56 takaa, että raportoida voi ilman pelkoa jälkiseuraamuksista, kiusaamisesta tai kostotoimenpiteistä.

UTC määrittelee kiusaamisen siten, että työntekijä kokee saaneensa negatiivisia seuraamuksia raportoituaan toteamastaan tai epäilemästään eettisten sääntöjen, lain tai UTC:n menettelyohjeiden rikkomuksesta tai osallistuttuaan sellaisen tutkimiseen.

UTC kieltää kiusaamisen ja kostotoimenpiteet kaikkia niitä henkilöitä kohtaan, jotka hyvässä uskossa raportoivat todetusta tai epäilystä eettisten sääntöjen rikkomuksesta tai osallistuvat sellaisen tutkimiseen. UTC tutkii perinpohjin kaikki syytökset, jotka viittaavat kiusaamiseen. Työntekijöille, joiden on todettu sellaiseen syyllistyneen, tulee asiasta jälkiseuraamuksia. Myös irtisanominen voi tulla kyseeseen. UTC:llä on nollatoleranssi työpaikkakiusaamistapauksiin.

UTC suojelee raportojaa – tämän luvalla – myös jatkossa olemalla säännöllisesti heihin yhteydessä, jotta mahdollinen kiusaaminen tai kostotoimenpiteet havaitaan ja jotta niihin voidaan reagoida.

Tämä työpaikkakiusaamisen kieltävä ohje ei vapauta vastuusta ketään työntekijää, mikäli tämä on henkilökohtaisesti syyllistynyt väärinkäyttöihin.

Kun nostat esiin huolenaiheen suojellaksesi yhtiötä, niin yhtiö suojelee sinua.

Suurimmat riskit liittyvät useimmiten asioihin, joista emme ole tietoisia. Mitä pidempään siirrämme ongelman esille-tuomista, sitä pahemmaksi se voi muuttua. Siksi huolenaiheista kertominen on niin tärkeää.

Raportointiin liittyvät huolet

Tiedämme, että asioista puhuminen on tärkeää. Tiedämme myös, että jotkut työntekijät eivät halua jakaa huolenaiheitaan, koska he pelkäävät mahdollisia kostotoimenpiteitä¹.

UTC:llä uskomme, että turvallinen raportointiympäristö on ensiarvoisen tärkeä eettisen maineemme ja kulttuurimme säilyttämiseksi.

Yhteydenpito on luottamuksellista

Ombudsman/DIALOG-ohjelma tarjoaa luottamukselliset yhteydenpitokanavat. Henkilöiden, jotka ottavat yhteyttä UTC:n Ombudsmaniin ja DIALOG-yhteyshenkilöihin ei tarvitse paljastaa henkilöllisyyttään ja he voivat pysyä nimettöminä. Jos yhteydenottaja kertoo nimensä, niin hänen henkilöllisyytensä pidetään täysin luottamuksellisena.

Yhteystietojen kertominen on vapaaehtoista. Niiden avulla yhtiö pystyy kertomaan raportoijalle tutkimuksen edistymisestä ja antamaan palautetta lopputuloksesta. Mikäli haluat, voit käyttää myös ei-tunnistettavissa olevaa geneeristä yleissähköposti-osoitetta.

Luottamus on ehdoton

Tulipa raportti esimiehelle suoraan tai Ombudsmanin kautta, niin asian luottamuksellisuuteen suhtaudutaan vakavasti. Raportoidun asian tutkimiseen valitaan henkilöitä, jotka ovat hienovaraisia ja puolueettomia. Asiasta käytävät keskustelut hoidetaan luottamuksellisesti ja mukana ovat vain ne osapuolet, jotka asian tutkimisen ja ratkaisemisen kannalta ovat välttämättömiä.

Työpaikkakiusaaminen on kielletty

Kaikenlainen kiusaaminen vahingoittaa eettistä toimintakulttuuriamme ja etiikkaohjelmaamme. Kiusaaminen on yritykselle sekä sisäinen että ulkoinen riski. Se on vastoin ydinarvojamme ja on ehdottomasti kielletty. Kiusaamiseen syyllistyminen on peruste jälkiseurauksille ja se voi johtaa jopa työsuhteen irtisanomiseen.

Jos hyvässä uskossa raportoitu huolenaihe tai epäily on aiheellinen, niin asiasta raportoineelle kerrotaan aina lopputulos (jos hänen henkilöllisyytensä on tiedossa) ja siitä, millaisiin toimenpiteisiin yhtiö asiassa ryhtyy mahdollisen kiusaamisen estämiseksi.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Reasons for not reporting: Fear of retaliation, 46%.

Miltä kiusaaminen näyttää?

Kiusaaminen voi olla suoraa tai epäsuoraa – aina se on kuitenkin kiellettyä.

Esimerkkejä kiusaamisesta	
Suora	Epäsuora
<ul style="list-style-type: none">● Henkilö/omaisuusvahingonteko● Palkankorotusten ja/tai ylennysten eväys perusteettomasti● Häiritsevät sähköpostit● Perusteettoman huonot tulokset kehityskeskusteluissa● Työvastuiden vähentäminen● Siirto toisiin tehtäviin ilman perustetta, irtisanominen	<ul style="list-style-type: none">● Poissulkeminen kokouksista● Poissulkeminen sosiaalisista tapahtumista● Henkilöön tai omaisuuteen kohdistuva uhka● Ammatillisen mielipiteen kysymättä jättäminen● Epäkohtelias, epäkunnioittava kohtelu

Epäsuoran kiusaamisen kohteeksi joutuneiden on usein hankalaa, jollei mahdollonta osoittaa joutuneensa kiusatuksi. Tällaisessa tapauksessa irtisanoutuminen voi tuntua heistä ainoalta vaihtoehdolta. Nopea puuttuminen kiusaamiseen voi saada heidät pysymään yrityksessämme.

Kiusaaminen esimiesten taholta

Suora

Jane huomaa erään työntekijän väärinkäytöksen ja kertoo tästä esimiehelleen. Muutamaa viikkoa myöhemmin Jane saa tiedon äkillisestä siirrostaan toiseen organisaatioon. Syytä siirtoon ei kerrota.

Epäsuora

John sattuu kuulemaan yksityiskohtia eettisten sääntöjen rikkomuksesta ja raportoi tästä esimiehelleen. Tarkempi tutkimus osoitti, että väärinkäytöstä ei ollut tapahtunut. Siitä lähtien Johnin esimies ei enää kutsunut häntä kokouksiin eikä Johnin ammatillista mielipidettä kysely entiseen tapaan.

Kiusaaminen työkavereiden taholta

Suora

Jane huomaa erään väärinkäytöksen ja raportoi asiasta esimiehelleen, joka aloittaa asian tutkimisen. Sillä välin Jane alkaa saada työkavereiltaan sähköposteja, joissa häntä nimitellään ja syytetään "laivan upottamisesta" ja siitä, ettei hän ole tiimpelaaja.

Epäsuora

John kuulee yksityiskohtia eettisten sääntöjen rikkomuksesta lounaspöytäkeskustelussa työkaveriensa kanssa. Hän raportoi asiasta esimiehelleen. Asiaa tutkitaan, mutta todisteita rikkomuksesta ei löydy. Johnin työkaverit jättävät hänet huomiotta, eivät istu hänen kanssaan samaan lounaspöytään eivätkä enää kutsu häntä sosiaalisiin tilaisuuksiin.

Aina ei ole kyseessä kiusaaminen

Hyvät aikomukset voidaan tulkita kiusaamiseksi, vaikka näin ei olisikaan asianlaita. On tärkeää, että esimies kohtelee raportoinutta alaistaan samalla tavalla kuin ennen raportoimista. Mikäli raportoineella alaisella on aiempia työstäsuoritusongelmia, raportointi ei estä esimiehiä puuttumista niihin.

Joskus huolenaiheesta raportoivat työntekijät voivat ylireagoida niin, että näkevät kiusaamista sielläkin, missä sitä ei ole.

Jotta kaikelta kiusaamiselta vaikuttavalta vältytään, esimiesten tulee:

- kommunikoida normaalisti raportoijan kanssa;
- olla tietoinen äänensävyistä ja kehonkielestä;
- kannustaa kaikkia avoimuuteen;
- arvioida raportoijaa vain työstäsuorituksen kannalta;
- tarjota merkityksellisiä tehtäviä;
- jakaa kaikki työssä tarvittava tieto;
- kutsua raportoija yrityksen sosiaalisiin tilaisuuksiin;
- kohdella kaikkia arvostavasti ja kunnioittavasti; ja
- siirtää asia oikeita kanavia pitkin viipymättä sekä antaa palautetta raportoijalle asian edistymisestä.

Esimerkki

John palkattiin isoon finanssiyhtiöön kirjanpitäjäksi.

Kolme kuukautta aloittamisensa jälkeen Johnin työstäsuoritus ei ollut odotetulla tasolla. Hän sopi esimiehensä kanssa 90 päivän "parannussuunnitelma". 60 päivää ennen takarajaa Johnin suorituskykyssä ei ollut tapahtunut parannusta. Muutamaa viikkoa myöhemmin John huomasi erään myyjän tehtailleen valheellisia matkalaskuja. Tämä erotettiin välittömästi. John puolestaan erotettiin, koska hän ei ollut suorittanut työstään – eikä siksi, että hän oli raportoinut myyjän väärinkäytöksistä.

Ne, jotka raportoivat hyvässä uskossa, voivat luottaa prosessiin. Prosessin ymmärtäminen alusta loppuun – ja sen, missä kiusaamista voi tapahtua – on tärkeä osa raportointivertaisuuttamme.

1 – Työntekijä kertoo toteamastaan tai epäilemästään eettisten sääntöjen rikkomuksesta

Työntekijä: Työntekijä jakaa huolensa joko esimiehelle, BPO:lle tai Ombudsman/ DIALOG –ohjelman kautta.

Johto: Johto, joko suoraan tai Ombudsman/ DIALOG-ohjelman kautta, saa epäilyksen tietoonsa, aloittaa riippumattomat tutkimukset, pitää raportoijan ajan tasalla asian edistymisestä ja lopputuloksesta, ja, työntekijän luvalla, seuraa säännöllisesti tilannetta, jotta kiusaamiseksi tai kostotoimenpiteeksi luokiteltuja tilanteita ei pääse syntymään.

Huolenaiheista kertominen voi suojella yritystä, työntekijöitämme, toimittajiamme, osakkeenomistajiamme sekä yhteisöjamme negatiivisilta seurauksilta.

Työntekijät voivat raportoia suoraan esimiehelleen tai johdolle tai käyttää anonyymiä ja luottamuksellista Ombudsman/DIALOG –ohjelmaa. Tässä ei ole vääriä tapoja toimia; työntekijät voivat valita kanavan, joka parhaiten sopii heidän tarkoituksiinsa.

Järjestelmä toimii parhaiten – ja raportoija on parhaiten suojattu – silloin, kun vain yksi kanava on käytössä. Raportoijan tulisi kysyä BPO:lta tai johdolta, mikäli ratkaisupäivämäärä ylittyy eikä hän ole saanut asian edistymisestä tietoa. Raportoijan pitäisi heti kertoa johdolle tai BPO:lle, mikäli hän tuntee kokeneensa kiusaamista.

Yleisenä ohjeena voidaan sanoa, että johdon tulee antaa kuukausittain palautetta raportoijalle tutkimuksen edistymisestä.

2 – Työntekijä kertoo mahdollisesta kiusaamisesta esimiehensä tai työkaverinsa taholta

Työntekijä: Työntekijä jakaa huolensa joko johdolle, BPO:lle tai Ombudsman/ DIALOG –ohjelman kautta.

Johto: Johto ja BPO, suoraan tai Ombudsman/ DIALOG –kanavan kautta, saa epäilyn kiusaamisesta tietoonsa, aloittaa riippumattomat tutkimukset, ja työntekijän luvalla, pitää tämän tietoisena tutkimuksen edistymisestä ja lopputuloksesta. Mikäli kiusaamista todetaan tapahtuneen, asiasta tulee kiusaajalle jälkiseuraamuksia.

Johto ottaa asian käsittelyyn mukaan BPO:n ja aloittaa tutkimukset, joihin pyydetään mukaan vain ne ihmiset, jotka ovat tarpeellisia ja asian kannalta puolueettomia. Johto antaa säännöllisesti palautetta raportoijalle tutkimuksen edistymisestä.

Työntekijä tai työntekijät, joiden todetaan syyllistyneen kiusaamiseen tai kostotoimenpiteisiin, saavat asiasta jälkiseuraamuksia. Myös työsuhteen irtisanominen voi tulla kyseeseen.

Johdon tulee jatkaa asian seurantaan raportoijan kanssa kuukausittain, jotta kiusaamiseksi luokiteltavilta tilanteilta vältytään ja jotta niihin puututaan.

Ombudsman/DIALOG -ohjelma

Työntekijöitä rohkaistaan kertomaan huolenaiheensa. Se, että näin voi tehdä täysin luottamuksellisesti, on ensiarvoisen tärkeää. Työntekijöiden, jotka ovat käyttäneet Ombudsman/DIALOG –ohjelmaa, ei pitäisi kertoa muille, että he ovat näin tehneet, sillä se vaarantaa heidän nimettömyytensä. Yhtä tärkeää on se, miten johto ja esimiehet vastaavat esitettyihin huolenaiheisiin.

**Vinkkejä esimiehille,
jotka vastaavat
Ombudsman/DIALOG
-selvityspyyntöön:**

Tee näin:

- Vastaa suoraan ja selvästi.
- Tarkastele kysymystä objektiivisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Rajoita keskustelu vain tarpeelliseen asiaan.
- Hävitä DIALOG-kirjeenvaihto 30 päivän kuluessa asian päättämisestä.
- Juttele BPO:n kanssa, mikäli sinulla on kysyttävää näistä ohjeista.

Älä tee näin:

- Älä paljasta epäilyksen kohdetta .
- Älä sisällytä luottamuksellista tietoa vastaukseesi.
- Älä jätä asiaan liittyvää materiaalia valvomatta.
- Älä riko luottamusta.
- Älä lähetä faksia ennen kuin soitat vastaanottajalle.

**Tämä viesti sisältyy
kaikkiin johdon
vastauksiin
raportoijille:**

“... Muistutuksena, että yhtiö kieltää kiusaamisen ja kosto-toimenpiteet sellaisia työntekijöitä kohtaan, jotka hyvässä uskossa raportoivat eettisten sääntöjen epäillystä rikkomuksesta tai osallistuvat sellaisen tutkimiseen.

Työntekijöille, joiden todetaan syyllistyneen kiusaamiseen, tulee asiasta jälkiseuraamuksia. Myös työsuhteen irtisanominen voi tulla kyseeseen. Mikäli tunnet joutuneesi tai joutuvasi kiusaamisen kohteeksi, kerro siitä suoraan johdolle, BPO:lle tai Ombudsman/DIALOG –ohjelman kautta.”

UTC:llä sattuneita kiusaamistapauksia

Tapaus 1 (suora)

Työntekijä puhui tiimilleen ja esimiehelleen talousasioista, joita hänen mielestään oli hoidettu epäeettisesti. Heti tämän jälkeen työntekijän esimies lomautti tämän ennaltasovittua pidemmäksi ajaksi ja takavarikoi työntekijän käytössä olleen firman auton. Työntekijä raportoi joutuneensa kostotoimien kohteeksi, mikä todettiin myöhemmässä tutkimuksessa. Esimies erotettiin huonon johtamisen ja harjoittamiensa kostotoimenpiteiden takia.

Huhtikuussa työntekijä teki ei-luottamuksellisen raportin kiusaamisesta, johon hänen mielestään oli syyllistynyt yrityksen johdon edustaja. Raportissaan työntekijä kertoi oman osastonsa tiimikokouksessa maininneensa mielestään epäeettisistä toimista, jotka liittyivät talousasioihin ja hänen palkanmaksuunsa.

Raportoissa työntekijä mainitsi myös, että heti sen jälkeen, kun hän oli tuonut tämän asian esiin, hänen esimiehensä pidensi työntekijän aiemmin sovittua lomautusaikaa ja takavarikoi hänen käytössään olleen firman auton.

Yrityksen johto lähetti asian tutkittavaksi alueelliselle BPO:lle, joka pyysi paikallista BPO:ta tutkimaan asiaa.

Touko-kesäkuussa asiaa tutkittiin hienovaraisesti. Asian kannalta merkityksellisiä henkilöitä haastateltiin ja heiltä kysyttiin työntekijän väitteeseen liittyviä asioita.

Elokuussa kyseisessä liiketoimintayksikössä tehtiin maailmanlaajuisen pääkonttorin toimesta auditointi, jota täydensivät henkilöstöhallinnon ja lakiosaston omat tutkimukset.

Syytökset kostotoimenpiteistä osoitettiin todeksi. Syyskuussa kostotoimenpiteisiin syyllistynyt esimies irtisanottiin usean eri syyn takia, mukaanlukien hänen harjoittamansa kostotoimenpiteet.

Tapaus 2 (piilotettu)

Työntekijä käytti Ombudsman/ DIALOG –ohjelmaa tuodakseen esiin huolenaiheensa, joka liittyi erään johtajan matkalaskuun. Asiaa tutkittiin perusteellisesti, mutta väärinkäytöksiä ei löytynyt. Johtaja oletti assistenttinsa olleen epäilyksen esittäjänä. Hän alkoi kohdella tätä eri tavalla kuin aiemmin; vähensi työvelvollisuuksia, jätti kutsumatta palavereihin ja kritisoi jatkuvasti tämän työtä. Assistentti raportoi kiusaamisesta BPO:lle, joka tutki asiaa yhdessä UTC:n pääkonttorin edustajien kanssa. Kiusaamista todettiin tapahtuneen. Johtaja alennettiin ja hän sai siirron toisiin tehtäviin.

Toukokuussa nimetön työntekijä väitti, että eräs johtaja on tehnyt sopimattomia matkalaskuja. Matkalaskut käytiin läpi ja johtajaa haastateltiin. Lopulta todettiin, että väärinkäytöksiä ei ollut niiden osalta tapahtunut.

Päivä johtajan haastattelun jälkeen tämä kutsui assistenttinsa palaveriin, jossa hän syytti assistenttiaan yhteydenotosta Ombudsmaniin. Hän totesi, että assistentti käsitteli hänen matkalaskunsa ja ettei hän enää voinut luottaa tähän.

Heinäkuussa johtaja järjesti ylimääräisen puolivuotiskeskustelun assistenttinsa kanssa. Improvisoidun kehityskeskustelun jälkeen johtaja siirsi osan assistentin rutiinitöistä muille. Lisäksi assistentin kollegat panivat merkille, että johtaja kohteli alaistaan eri tavalla kuin ennen – jotkut heistä epäilivät, että johtajan tavoitteena oli saada assistentti irtisanoutumaan vihamielisen työympäristön takia. Assistenttia ei enää kutsuttu palavereihin ja hänen työtään kritisoitiin jatkuvasti.

Elokuussa assistentti kertoi johtajan käytöksestä BPO:lle ja esitti kyseessä olevan mahdollisesti kiusaaminen. Alueellinen BPO tutki asiaa ja haastatteli asiaan liittyviä työntekijöitä.

Syyskuussa UTC:n pääkonttorin liiketoimintatapaosasto (Business Practices) tuli mukaan tutkimukseen, joka saatiin päätökseen marraskuussa. Johtaja vaati lisää haastatteluja, jotka pidettiin tammikuussa. Hänen todettiin syyllistyneen kostoimenpiteisiin. Johtaja alennettiin ja hänet siirrettiin toisiin tehtäviin.

Työntekijöiden usein esittämiä kysymyksiä

Pitääkö minun kertoa, jos epäilen UTC:n Eettisten sääntöjen rikkomista?

Kyllä. Kaikkien UTC:n työntekijöiden, johtajien ja esimiesten tulee raportoida toteamastaan tai epäilemästään väärinkäytöksestä, mukaan lukien lakien, menettelyohjeiden ja sääntöjen rikkomukset (mikäli sellainen raportointi ei ole lailla estetty tai kielletty).

Mitä kanavia minulla on käytössäni eettisten rikkomusten tai kostotoimenpiteiden raportointiin?

Voit esittää huolenaiheesi omalle esimiehellesi, henkilöstöhallintoon, BPO:lle tai lakiosastolle – tai luottamuksellisesti käyttämällä Ombudsman/DIALOG –ohjelmaa.

Miten voin pysytellä nimettömänä?

Ombudsman/DIALOG –ohjelma on luottamuksellinen viestintäkanava. Nämä välittäjähenkilöt suojelevat henkilöllisyyttäsi ja voit olla heihin yhteydessä myös kertomatta nimeäsi. Ombudsmaniin voit olla yhteydessä esimerkiksi geneerisen sähköpostiosoitteen välityksellä.

Mikäli raportoimani asia ei etene, niin pitäisikö minun käyttää toista kanavaa?

DIALOG-kyselyihin vastataan yleensä 14 vuorokaudessa; mutkikkaammat Ombudsman-asiat voivat kestää pidempään. Prosessi toimii parhaiten – ja samalla raportoija on parhaiten suojattu – kun ainoastaan yksi kanava on käytössä. Epäilykset annetaan tutkittavaksi henkilölle tai henkilöille, jotka kaikkein todennäköisimmin ovat puolueettomia. Raportoijaan ollaan säännöllisesti yhteydessä asian etenemisestä, mikäli tämän henkilöllisyys on tiedossa. Jos raportoimasi asia ei mielestäsi saa ansaitsemaansa huomiota, sinulla on oikeus ottaa se esille yrityksessäsi ja/tai puhua asiasta BPO:lle.

Mitä tapahtuu, jos raportoimani epäily todetaan aiheettomaksi?

Todetaanpa epäily aiheelliseksi tai aiheettomaksi, niin raportoijaan ollaan yhteydessä asian edistymisestä. Lopputuloksesta huolimatta olet turvassa kostotoimenpiteiltä.

Miten UTC määrittelee kiusaamisen?

Menettelyohjeen osan 56 mukaisesti UTC määrittelee kiusaamisen siten, että työntekijä kokee saaneensa negatiivisia seuraamuksia raportoituaan toteamastaan tai epäilemästään Eettisten sääntöjen rikkomuksesta tai sen tutkimiseen osallistumisesta.

Miten minut suojataan kostotoimilta?

Yrityksemme menettelyohjeet kieltävät kiusaamisen ja kostotoimenpiteet. Niihin syyllistyneille tulee asiasta jälkiseurauksia, mukaan lukien jopa irtisanominen. Yritys tutkii tarkasti kaikki syytökset kiusaamisesta ja proaktiivisesti suojelee raportoijia ja seuraa näiden urakehitystä. UTC:llä on vahva Ombudsman/DIALOG –ohjelma, jota voi käyttää myös nimettömänä. Yrityksellä on menetelmiä, joiden avulla voidaan seurata ja puuttua työntekijän huonoihin työtuloksiin; jos huono suoriutuminen pystytään ko. menetelmillä mittaamaan ja todentamaan, niin työnlaadun korjaamiseksi tehtyjä toimenpiteitä ei pidetä kiusaamisena.

Jos olen tehnyt jotain väärin, pääsenkö pälkähästä raportoida itse asiasta?

Et. Jos olet henkilökohtaisesti sekaantunut väärinkäyttöksiin, niin niistä raportoiminen ei vapauta sinua vastuusta ja tilivelvollisuudesta – mutta yhteistyösi tutkimuksen aikana otetaan huomioon, kun jälkiseurauksia määritellään.

Esimiesten usein esittämiä kysymyksiä

Pitääkö minun kertoa, jos epäilen UTC:n Eettisten sääntöjen rikkomista?

Kyllä. Kaikkien UTC:n työntekijöiden, johtajien ja esimiesten tulee raportoida toteamastaan tai epäilemästään väärinkäytöksestä, mukaan lukien lakien, menettelyohjeiden ja sääntöjen rikkomukset (mikäli sellainen raportointi ei ole lailla estetty tai kielletty).

Miten UTC määrittelee kiusaamisen?

Menettelyohjeen osan 56 mukaisesti UTC määrittelee kiusaamisen siten, että työntekijä kokee saaneensa negatiivisia seuraamuksia raportoituun toteamastaan tai epäilemästään Eettisten sääntöjen rikkomuksesta tai osallistumisestaan sen tutkimiseen osallistumisesta.

Miten tunnistan kiusaamisen?

Kiusaamista on monenlaista, se voi olla suoraa tai epäsuoraa, avointa tai piilotettua. Esimiehen taholta kiusaaminen voi ilmetä alaisen erilaisena kohteluna, esimerkiksi irtisanomisena, perusteettoman huonona kehityskeskusteluarviona tai työtehtävien vähentämisenä. Kiusaaminen työkaverien toimesta voi pitää sisällään esimerkiksi kutsumattajättämisen sosiaalisiin tapahtumiin työajalla tai sen ulkopuolella.

Kiusaamisen todentaminen voi olla hankalaa, koska tekojen motiivit ovat avainasemassa ja tekoja voidaan tulkita monin eri tavoin ihmisestä riippuen. Kiusaamissytykset tulee tutkia huolellisesti ja tapauskohtaisesti sellaisten UTC:n edustajien toimesta, jotka ovat riippumattomia eivätkä suoraan tekemisissä asian kanssa.

Miten minun pitäisi suhtautua tai käsitellä kiusaamiseen liittyvä raportti?

Samoin kuin muissakin raporteissa, toimi huolenaiheen käsittelyssä nopeasti, kerro BPO:lle ja aloitkaa yhdessä asian tutkiminen. Muista Ombudsman/ DIALOG –yhteydenottojen luottamuksellisuus. Anna raportoijalle palautetta asian edistymisestä niin paljon, kuin henkilöstöohjeenne sallivat. Mikäli kiusaamista todetaan tapahtuneen, niin jälkiseurauksien tulee olla ripeitä. Jos raportoija antaa luvan, niin tee yhteistyötä henkilöstöhallinnon kanssa säännöllisesti seurataksesi, ettei raportoinnista ole aiheutunut raportoijalle kiusaamista sekä reagoidaksesi mahdolliseen kiusaamiseen heti.

Miten voi välttää kiusaamiseksi tai kostamiseksi mielletyn käytöksen?

- Kommunikoi entiseen tapaan henkilön kanssa, joka on esittänyt huolenaiheensa;
- Tarkkaile äänensävyäsi ja kehonkieltäsi;
- Rohkaise kaikkia puhumaan ongelmista avoimesti;
- Arvioi työntekijöitä vain suoritusten perusteella;
- Jaa merkityksellisiä työtehtäviä kaikille;
- Jaa työn tekemisen kannalta tarpeellista tietoa;
- Kutsu raportoija mukaan sosiaalisiin tapahtumiin;
- Kohtele jokaista arvostavasti, kunnioittavasti ja kohteliaasti;
- Välitä huolenaihe tarkoituksenmukaisia kanavia pitkin ja anna palautetta asian edistymisestä.

Miten raportoijia voidaan suojella?

UTC:llä on vahva Ombudsman/ DIALOG –ohjelma, jota voi käyttää myös nimettömänä. Lisäksi yrityksellä on uusi ohjeistus, joka aukottomasti kieltää kiusaamisen ja kostotoimenpiteet. Sellaisiin syyllistyneille tulee jälkiseurauksia, joihin voi lukeutua myös mahdollinen irtisanominen. Työntekijän luvalla yritys seuraa asiaa säännöllisesti tunnistaakseen ja reagoidakseen mahdollisiin kiusaamis- tai kostotoimenpiteisiin.

UTC Global Compliance ja Business Practices

UTC:n Business Practices Officereita (BPO) toimii kaikissa UTC:n liiketoimintayksiköissä ympäri maailman.

UTC Global Compliance and Business Practices –toimisto UTC:n pääkonttorissa p. 860.728.6485 tai sähköpostilla bpo@corphq.utc.com.

Ombudsman/DIALOG

UTC's Ombudsmaneihin voi olla yhteydessä maksutta puhelimitse numerossa 800.871.9065.

USA:n ulkopuolelta soitettaessa on ensin valittava AT&T-maakoodi, joka löytyy nettiosoitteesta www.business.att.com/bt/access.jsp.

Kirjoitetun DIALOGin voi tehdä UTC:n toimipaikoista löytyvillä lomakkeilla tai elektronisesti turvallista, salattua internet-yhteyttä käyttäen <https://edialog.confidential.utc.com>.

Muuta tietoa

Eettiset säännöt ja sitä täydentävät lisäohjeet ovat julkisesti nähtävänä UTC:n kotisivuilla www.utc.com.

Eettiset säännöt, sitä täydentävät lisäohjeet sekä yrityksen menettelyohjeisto ovat nähtävissä UTC:n intranetissä.

Lisätietoa UTC:n yhteiskuntavastuusta löytyy osoitteesta www.utc.com, klikkaa "Corporate Responsibility."

