Číslo dokumentu	
Změněno:	
Oddělení	HR Team

Hyundai Steel
Zásady antidiskriminace a obtěžování

	Verze	Záznam o uzákonění a Revize	Obsah uzákonění/revize
Uzákonění & Historie revizí	0	1.8.2023	Počáteční uzákonění
	1		
	2		
	3		
	4		

[Oddělení]	[Zodpovědný team]
HR+GA+IT	HR

1. Přehled

A. Účel uzákonění

Hyundai Steel zavedl tuto politiku, aby zabránil problémům souvisejícím s obtěžováním na pracovišti, sexuálním obtěžováním a diskriminací, které se mohou vyskytnout během obchodních operací, a také aby zajistil, že se všem zaměstnancům dostane rovného zacházení bez diskriminace. Dále doporučujeme všem našim dceřiným společnostem, společným podnikům, dodavatelům, dodavatelům atd., aby se řídili touto politikou. Hyundai Steel dodržuje všechny zákony o diskriminaci a obtěžování, včetně zákona o rovných pracovních příležitostech a podpoře rovnováhy mezi prací a rodinou (dále jen „zákon o rovném zaměstnávání“), zákon o pracovních standardech, zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zákon o pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech,

atd.

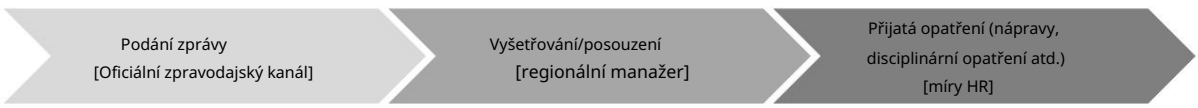
B. Definice

- (Žádné obtěžování) Používání autority nebo postavení na pracovišti takovým způsobem, který překračuje meze přiměřenosti pracoviště, způsobuje fyzické nebo psychické strádání ostatním pracovníkům nebo vytváří nepříjemné pracovní prostředí, je přísně zakázáno.

- (Žádné sexuální obtěžování) Jakékoli jednání nebo chování sexuální povahy během práce, které vyvolává pocity znechucení nebo ponížení u ostatních pracovníků, je přísně zakázáno.

- (Žádná diskriminace) Diskriminační zacházení s pracovníky na základě pohlaví, rasy, etnické příslušnosti, národnosti, náboženství, postižení, věku, politických názorů, místa narození atd. je přísně zakázáno.

C. Zmírňující opatření



[Nápravný proces pro obtěžování na pracovišti, sexuální obtěžování a diskriminaci]

- Kdykoli k takovým případům dojde, dostáváme zprávy o obtěžování na pracovišti, sexuálním obtěžování nebo diskriminaci. Hlášení může podat kdokoli a po všech obdržených hlášeních následuje šetření a vhodná nápravná opatření.

- Nejsou znevýhodněny osoby, které nahlásí nebo se stanou oběťmi obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování, diskriminace atd. Obětem je dále poskytnuto přeložení z pracoviště, dovolená a další taková vhodná opatření, pokud si to přejí.

- V případě, že jsou identifikovány případy obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování nebo diskriminace, je provedeno důkladné vyšetřování a pachatelé musí přijmout veškerá disciplinární opatření považovaná za nezbytná, včetně přesunů na pracoviště a dalších podobných opatření.

D. Důvěrnost

Zaměstnanci zapojení do procesu vyšetřování obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování nebo diskriminace nesmějí, proti vůli obětí nebo informátorů,
úniku důvěrných informací získaných v průběhu těchto vyšetřování. Účastníci vyšetřování budou dále chráněni před znevýhodněním a v případě potřeby jim bude poskytnuta příslušná podpora.

E. Školení a šíření

Aby se zabránilo opětovnému výskytu obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování, diskriminace, a další takové zakázané chování, Hyundai Steel provádí – nebo nařizuje pachatelům, aby se jim dostalo – poradenství a školení pro pachatele. Dále se alespoň jednou ročně provádí školení o prevenci obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování a diskriminace, aby se podpořila organizační kultura vzájemného respektu.

F. Zásady nulové tolerance

Hyundai Steel uznává důležitost kultury na pracovišti založené na vzájemném respektu a důstojnosti a uplatňuje politiku nulové tolerance na chování, které lze považovat za diskriminaci nebo obtěžování. Dále, pro všechny takové případy obtěžování na pracovišti, sexuálního obtěžování, diskriminace atd., jakož i jiného nezákonného porušování práv jednotlivců, jsou přijímána nápravná opatření a HR opatření v souladu se závažností porušení.