

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Δυνατότητα έκφρασης



Αμοιβαία προστασία



Κοινή ευθύνη



Προστατεύοντας εσάς, προστατεύοντας την UTC.

Μήνυμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.....	4
Πολιτική μη αντιποίνων.....	5
Υποβολή θεμάτων.....	6
Ενέργειες που συνιστούν αντίποινα	7
Ενέργειες που δεν συνιστούν αντίποινα	8
Διαδικασία υποβολής αναφορών.....	9
Πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG	10
Περιπτώσεις στην UTC	11
Συχνές ερωτήσεις	12-13
Επικοινωνία.....	14

Φεβρουάριος 2013



Αγαπητοί συνάδελφοι,

Ένας κοινός στόχος στην United Technologies είναι να βρισκόμαστε σε ηγετική θέση σε όλα όσα κάνουμε: να μεγιστοποιούμε τις αποδόσεις των μετόχων, να στοχεύουμε σε εξαιρετική λειτουργική και οικονομική απόδοση και να τηρούμε τα υψηλότερα πρότυπα δεοντολογίας, να παρέχουμε τα ασφαλέστερα εργασιακά περιβάλλοντα και να εφαρμόζουμε τις βέλτιστες πρακτικές συμμόρφωσης.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας της UTC εμπεριέχει την δέσμευσή μας απέναντι σε συμπεριφορές που χτίζουν εμπιστοσύνη, προάγουν τον σεβασμό και επιδεικνύουν ακεραιότητα. Η υπόληψη της UTC είναι ένα από τα σημαντικότερα προνόμιά μας. Για να την διαφυλάξουμε, προσδοκούμε από τους εργαζόμενούς μας να μπορούν να εκφράζονται όταν παρατηρούνται ή είναι πιθανές παράνομες συμπεριφορές.

Η UTC παρέχει διάφορες διόδους επικοινωνίας γι' αυτόν τον σκοπό. Θα πρέπει να νιώθετε άνετα ώστε να εκφράζετε ερωτήματα ή να θίγετε θέματα απευθείας στον προϊστάμενό σας, στον διευθυντή τμήματος ανθρωπίνων πόρων, στον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) ή στο νομικό τμήμα. Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε το πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG της UTC για εμπιστευτικές ή ανώνυμες αναφορές.

Για να ενισχύσει την μακρά δέσμευσή της στην τήρηση ενός περιβάλλοντος ασφαλούς υποβολής αναφορών, η UTC έχει δημιουργήσει μια νέα πολιτική μη αντιποίνων (παράγραφος 56 στο εγχειρίδιο εταιρικής πολιτικής). Στην πολιτική γίνεται σαφές ότι αντίποινα οποιουδήποτε είδους είναι αντίθετα με τις βασικές αξίες μας και δεν θα γίνουν ανεκτά. Η εταιρεία θα προστατεύσει τους υπαλλήλους της που εκφράζονται καλόπιστα ή συμμετέχουν σε έρευνα, ενώ άτομα σε θέσεις εξουσίας δεν μπορούν να εμποδίσουν αυτές τις δραστηριότητες. Επιπλέον, όσοι εμπλέκονται σε ενέργειες αντιποίνων υπόκεινται σε πειθαρχικές ενέργειες έως και το επίπεδο πιθανής απόλυσης.

Όλοι μας είμαστε υπεύθυνοι και υπόλογοι για τη συμμόρφωση με τον Κώδικα Δεοντολογίας της UTC, καθώς η ακεραιότητα και η υπόληψή μας βασίζονται στις ατομικές ενέργειες των διευθυντών, στελεχών, εργαζόμενων και εκπροσώπων μας σε όλο τον κόσμο. Η ετήσια υποχρεωτική εκπαίδευση σε θέματα δεοντολογίας για όλους τους εργαζόμενους της UTC, μέσω του on-line Κέντρου Εκπαίδευσης Επιχειρηματικών Πρακτικών μας και της ατομικής εκπαίδευσης, ενισχύει αυτές τις ενέργειες και μας υπενθυμίζει τη σημασία του Κώδικα Δεοντολογίας της UTC και την συνεχή συμμόρφωση με αυτόν.

Το παρακάτω εγχειρίδιο αναπτύχθηκε για να βοηθήσει τους εργαζόμενους της UTC – σε όλα τα επίπεδα – στην αναγνώριση και αντιμετώπιση των αντιποίνων και για να διασφαλίσει ότι ο φόβος για αντίποινα δεν θα επηρεάσει την καλόπιστη αναφορά περιστατικών.

Με φιλικούς χαιρετισμούς,

Louis R. Chênevert
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος

Πολιτική μη αντιποίνων

Ο Κώδικας Δεοντολογίας της UTC προβλέπει ότι όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να αντιδρούν όταν έχουν ανησυχίες σχετικά με παράνομη/εσφαλμένη διαχείριση ή όταν την παρατηρούν. Η Παράγραφος 56 του Εγχειριδίου Εταιρικής Πολιτικής φροντίζει να μπορούν να το πράξουν χωρίς φόβο για αντίποινα.

Η UTC ορίζει τα αντίποινα ως αρνητικές συνέπειες που βιώνονται από έναν υπάλληλο εξαιτίας της αναφοράς από τον ίδιο ή συμμετοχής στη διερεύνηση υπαρκτών ή υποπτευόμενων παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας, συμπεριλαμβάνοντας παραβιάσεις του νόμου ή μιας πολιτικής της UTC.

Η εταιρεία απαγορεύει την επιβολή αντιποίνων κατά οποιουδήποτε ατόμου που καλόπιστα αναφέρει ή συμμετέχει στη διερεύνηση υπαρκτής ή υποπτευόμενης παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας. Η UTC θα διερευνά λεπτομερώς κάθε ισχυρισμό επιβολής αντιποίνων. Οι εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε επιβολή αντιποίνων θα υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα, έως και το στάδιο απόλυσής τους. Η UTC έχει μηδενική ανοχή στο ζήτημα επιβολής αντιποίνων.

Με την άδειά τους, η UTC θα προστατεύει επιπρόσθετα τους εργαζόμενους που υποβάλλουν αναφορές, διατηρώντας τακτική επαφή μαζί τους και εντοπίζοντας και αντιδρώντας σε καταστάσεις που μπορούν εύλογα να θεωρηθούν ότι εμπεριέχουν την επιβολή αντιποίνων.

Η παραπάνω προστασία από τα αντίποινα δεν απαλλάσσει οποιονδήποτε εργαζόμενο από τυχόν ευθύνη του για προσωπική ανάμιξη στις παράνομες ενέργειες.

Όταν αναφέρετε μια ανησυχία σας για να προστατεύσετε την εταιρεία, προστατεύεστε και εσείς.

Οι μεγαλύτεροι κίνδυνοι είναι συχνά αυτοί τους οποίους αγνοούμε. Όσο περισσότερο καθυστερούμε στην αντιμετώπιση ενός προβλήματος, τόσο αυτό επιδεινώνεται. Για αυτό είναι σημαντικό να εκφραζόμαστε.

Αναφορά ανησυχιών / θεμάτων

Γνωρίζουμε ότι η δυνατότητα έκφρασης είναι σημαντική. Γνωρίζουμε επίσης ότι ορισμένοι εργαζόμενοι επιλέγουν να μην μοιραστούν τις ανησυχίες τους, επειδή φοβούνται την επιβολή αντιποίνων¹. Στην UTC πιστεύουμε ότι ένα ασφαλές περιβάλλον υποβολής αναφορών είναι απαραίτητο για τη διαφύλαξη της δεοντολογίας και της υπόληψής μας.

Η εμπιστευτικότητα είναι το κλειδί

Το πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG παρέχει διόδους εμπιστευτικής επικοινωνίας. Όσοι επικοινωνούν με το πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG και τους Συντονιστές του στην UTC, δεν χρειάζεται να δηλώσουν τα στοιχεία τους και μπορούν να παραμείνουν ανώνυμοι. Όταν οι εργαζόμενοι που υποβάλλουν αναφορά επιλέγουν να ταυτοποιηθούν, η ταυτότητά τους τηρείται ως απόλυτα εμπιστευτικό στοιχείο.

Η παροχή στοιχείων επικοινωνίας είναι προαιρετική και επιτρέπει στην εταιρεία να μπορεί να επικοινωνήσει μαζί σας, για να διευκολύνει την έρευνα και να σας παρέχει ενημέρωση αναφορικά με την εξέλιξη ή το αποτέλεσμα αυτής. Εάν το επιθυμείτε, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε και μη ταυτοποιήσιμα στοιχεία, όπως μια γενική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η εμπιστευτικότητα γίνεται σεβαστή

Είτε η αναφορά υποβάλλεται απευθείας στον διευθυντή ή μέσω μεσολαβητή, η εμπιστευτικότητα είναι ένα ζήτημα που λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψη. Οι ερευνητές επιλέγονται σύμφωνα με την διακριτικότητά τους και την ικανότητα διασφάλισης της αμεροληψίας και οποιοσδήποτε συζητήσεις επί του θέματος είναι αυστηρά περιορισμένες, εμπλέκοντας μόνο τα άτομα που είναι απολύτως απαραίτητα για την επίτευξη επίλυσης.

Τα αντίποινα απαγορεύονται

Αντίποινα οποιουδήποτε είδους βλάπτουν την δεοντολογία της εταιρείας και το πρόγραμμα εφαρμογής της σε αυτήν. Τα αντίποινα εμπεριέχουν κινδύνους για την εταιρεία, εσωτερικά και εξωτερικά. Τα αντίποινα είναι αντίθετα στις βασικές αξίες μας και απαγορεύονται. Τα αντίποινα οδηγούν σε πειθαρχικές ενέργειες, έως και το επίπεδο της απόλυσης.

Είτε ένας καλόπιστος ισχυρισμός τεκμηριώνεται είτε όχι, το άτομο που υποβάλλει την αναφορά (όταν είναι γνωστό) ενημερώνεται για το αποτέλεσμα και η εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την αποφυγή επιβολής αντιποίνων.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Αιτίες μη αναφοράς: Φόβος αντιποίνων, 46%.

Ενέργειες που συνιστούν αντίποινα

Τα αντίποινα μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές. Μερικές φορές είναι απροκάλυπτα και άλλες δυσδιάκριτα. Σε ορισμένες περιπτώσεις επιβάλλονται από προϊσταμένους και σε άλλες από συναδέλφους. Κάθε μορφή αντιποίνων υπόκειται σε πειθαρχικές ενέργειες.

Παραδείγματα αντιποίνων

Απροκάλυπτα

- Βλάβες/ζημιές σε άτομα ή ιδιοκτησία
- Άρνηση αυξήσεων ή/και προαγωγών
- Παρενοχλητικά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου
- Άρνητικές αξιολογήσεις απόδοσης
- Υποβάθμιση εργασιακών αρμοδιοτήτων
- Αλλαγή καθηκόντων, θέσης ή μετάθεση
- Απόλυση ή υποβιβασμός

Δυσδιάκριτα

- Αποκλεισμός από επιχειρηματικές συναντήσεις
- Αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις
- Υπονοούμενη απειλή για βλάβες/ζημιές σε άτομα ή ιδιοκτησία
- Μη ζήτηση επαγγελματικής άποψης
- Αγενής και ασεβής συμπεριφορά

Τα θύματα δυσδιάκριτων μορφών αντιποίνων συχνά αδυνατούν να τεκμηριώσουν την πρόθεση της συμπεριφοράς αυτής εναντίον τους. Η αποχώρηση από την εταιρεία μοιάζει συχνά να είναι η μόνη επιλογή που έχουν. Η λήψη άμεσων, ουσιαστικών μέτρων κατά των αντιποίνων μπορεί να μας βοηθήσει να διατηρήσουμε τους συνεργάτες μας.

Αντίποινα από προϊστάμενους Απροκάλυπτα

Η Τζέιν παρατηρεί παράνομη/εσφαλμένη συμπεριφορά από έναν εργαζόμενο και αναφέρει το περιστατικό στον/στην προϊστάμενό/ή της. Μερικές εβδομάδες αργότερα, η Τζέιν ειδοποιείται από τον/την προϊστάμενό/ή της ότι λαμβάνει ξαφνική μετάθεση σε εταιρεία που είναι προγραμματισμένη να ενσωματωθεί/συγχωνευτεί. Δεν παρέχεται εξήγηση για αυτή την απόφαση στην Τζέιν.

Δυσδιάκριτα

Ο Τζον ακούει πληροφορίες για παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας και αναφέρει τη συζήτηση στον διευθυντή/στην διευθύντριά του. Ακολουθεί έρευνα χωρίς να διαπιστωθούν παράνομες συμπεριφορές. Έπειτα από αυτό, ο/η προϊστάμενος/η του Τζον δεν τον συμπεριλαμβάνει πλέον σε συναντήσεις και η άποψή του δεν ζητείται πλέον σε εργασιακές δραστηριότητες, όπως συνέβαινε πριν την υποβολή της αναφοράς.

Αντίποινα μεταξύ συναδέλφων Απροκάλυπτα

Η Τζέιν παρατηρεί παράνομη/εσφαλμένη συμπεριφορά και αναφέρει το περιστατικό στον/στην προϊστάμενό/ή της. Ο/η προϊστάμενος/η της ξεκινά έρευνα. Στο μεταξύ, η Τζέιν αρχίζει να λαμβάνει μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τους συναδέλφους της, που περιέχουν υβριστικές εκφράσεις και την κατηγορούν ότι “βούλιαξε το πλοίο” και “δεν έχει ομαδικό πνεύμα”.

Δυσδιάκριτα

Ο Τζον ακούει για μια παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας, στη διάρκεια γεύματος με τους συναδέλφους του. Αναφέρει τη συζήτηση στον διευθυντή/στην διευθύντριά του, ακολουθεί έρευνα και δεν διαπιστώνονται παράνομες ενέργειες. Οι συνάδελφοι του Τζον αρχίζουν να τον αγνοούν όταν τον συναντούν στους διαδρόμους του κτιρίου, δεν κάθονται δίπλα του στο γεύμα και δεν τον καλούν σε κοινωνικές εκδηλώσεις.

Δεν πρόκειται πάντα για αντίποινα

Ενέργειες με καλή πρόθεση μπορούν να θεωρηθούν ως αντίποινα, ακόμη και όταν κάτι τέτοιο δεν ισχύει. Είναι σημαντικό οι διευθυντές να συνεχίσουν να αντιμετωπίζουν τον εργαζόμενο που υπέβαλε την αναφορά με τον ίδιο τρόπο και μετά την υποβολή της. Αν ένας εργαζόμενος είχε στο παρελθόν θέματα απόδοσης, η αναφορά δεν εμποδίζει τη διεύθυνση από το να συνεχίσει να αντιμετωπίζει αυτά τα θέματα.

Μερικές φορές, εργαζόμενοι που αναφέρουν παράνομες ενέργειες μπορεί να είναι σε επαγρύπνηση και να θεωρούν ότι δέχονται αντίποινα, ενώ κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει.

Για να αποφευχθεί η εσφαλμένη θεώρηση αντιποίνων, οι διευθυντές θα πρέπει:

- Να συνεχίσουν να επικοινωνούν κανονικά με το άτομο που υπέβαλε την αναφορά.
- Να αντιλαμβάνονται τον τόνο της φωνής σου και τη γλώσσα του σώματός σου.
- Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να μιλούν ανοιχτά για τα προβλήματά τους.
- Να αξιολογούν το άτομο που υπέβαλε την αναφορά, βάσει της πραγματικής απόδοσής του
- Να παρέχουν ουσιώδεις αναθέσεις εργασιών.
- Να μοιράζονται τις πληροφορίες που απαιτούνται για να ολοκληρωθούν οι εργασίες.
- Να συνεχίσουν να εμπλέκουν το άτομο που υπέβαλε την αναφορά σε κοινωνικές εκδηλώσεις.
- Να αντιμετωπίζουν όλα τα άτομα με αξιοπρέπεια και σεβασμό και
- Να προωθούν το θέμα στα κατάλληλα μέσα χωρίς καθυστέρηση και να συνεχίζουν να ενημερώνουν το άτομο που υπέβαλε την αναφορά για την κατάστασή της.

Παράδειγμα

Ο Τζον προσλήφθηκε από μια μεγάλη οικονομική εταιρεία και εργαζόταν στην UTC ως λογιστής για 6 μήνες.

Τρεις μήνες μετά την πρόσληψή του, η απόδοση του Τζον δεν κυμαινόταν στα αναμενόμενα επίπεδα και ο προϊστάμενός του συναντήθηκε μαζί του για να συζητήσουν και να συμφωνήσουν σε ένα πλάνο βελτίωσης διάρκειας 90 ημερών. Στις εξήντα ημέρες εκτέλεσης του πλάνου, χωρίς βελτίωση στην απόδοση του Τζον, ο Τζον ανακάλυψε και ανέφερε ότι ο κορυφαίος πωλητής της επιχειρηματικής μονάδας υπέβαλλε ψευδείς αναφορές εξόδων. Ο πωλητής απολύθηκε άμεσα. Μερικές εβδομάδες αργότερα, ο Τζον και ο προϊστάμενός του εξέτασαν ξανά την απόδοσή του σε σχέση με το πλάνο και ήταν σαφές ότι ο Τζον δεν κατάφερε να πετύχει τον στόχο του. Ο Τζον έπρεπε να απολυθεί για θέματα απόδοσης, όχι επειδή ανέφερε την παράνομη συμπεριφορά του πωλητή.

Διαδικασία υποβολής αναφορών

Όσοι εκφράζονται καλόπιστα, μπορούν να εμπιστεύονται τη διαδικασία. Η κατανόηση της διαδικασίας υποβολής αναφορών από την αρχική υποβολή έως την τελική ενέργεια - σημειώνοντας τα σημεία που μπορούν να παρατηρηθούν αντίποινα - είναι σημαντικό μέρος της ευθύνης μας στα πλαίσια υποβολής αναφορών.

1 – Ο εργαζόμενος αναφέρει μια υπαρκτή ή πιθανή παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας.

Εργαζόμενος: Ο εργαζόμενος μοιράζεται τις ανησυχίες του είτε απευθείας με την διεύθυνση, είτε με τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) είτε μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG.

Διεύθυνση: Η διεύθυνση, άμεσα ή μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG, λαμβάνει την καταγγελία, ξεκινά μια ανεξάρτητη έρευνα, διατηρεί ενήμερο τον εργαζόμενο για την κατάσταση ή το αποτέλεσμα της έρευνας και με την άδειά του, διατηρεί τακτική επαφή για εντοπισμό και αντιμετώπιση καταστάσεων που μπορούν εύλογα να θεωρηθούν αντίποινα.

Η έκφραση για αναφορά θέματος μπορεί να προστατεύσει την εταιρεία, τους εργαζομένους μας, τους προμηθευτές, τους μετόχους και την κοινότητα από αρνητικές συνέπειες.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν αναφορές απευθείας στη διεύθυνση ή να αξιοποιήσουν τα ανώνυμα και εμπιστευτικά κανάλια που είναι διαθέσιμα μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG. Δεν υπάρχουν "λάθος" απαντήσεις - οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν το κανάλι που τους κάνει να αισθάνονται περισσότερο άνετα.

Το σύστημα λειτουργεί καλύτερα, και ο υποβάλλων την αναφορά προστατεύεται περισσότερο, όταν χρησιμοποιείται μόνο ένα κανάλι επικοινωνίας. Τα άτομα που υποβάλλουν αναφορές πρέπει να διατηρήσουν επικοινωνία με τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) ή την διεύθυνση εάν η ημερομηνία αναμονής του αποτελέσματος περάσει χωρίς ενημέρωση. Τα άτομα που υποβάλλουν αναφορές πρέπει να ενημερώνουν άμεσα την διεύθυνση ή τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) σε περίπτωση που βιώσουν αντίποινα.

Γενικά, η διεύθυνση θα πρέπει να παρέχει μηνιαίες ενημερώσεις στο άτομο που υποβάλλει την αναφορά, σχετικά με την κατάσταση της έρευνας.

2 – Ο εργαζόμενος εκφράζεται για μια πιθανή πράξη αντιποίνων από προϊστάμενο ή συνάδελφό του

Εργαζόμενος: Ο εργαζόμενος μοιράζεται τις ανησυχίες του είτε απευθείας με την διεύθυνση, είτε με τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) είτε μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG.

Διεύθυνση: Η διεύθυνση και ο Υπεύθυνος Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO), άμεσα ή μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG, λαμβάνουν την καταγγελία, ξεκινούν ανεξάρτητη έρευνα και διατηρούν ενήμερο τον εργαζόμενο για την κατάσταση ή το αποτέλεσμα της έρευνας. Εάν επαληθευτεί η επιβολή αντιποίνων, εφαρμόζονται πειθαρχικά μέτρα.

Η διεύθυνση εμπλέκει άμεσα τον BPO και ξεκινά την έρευνα, εμπλεκοντας μόνο τα άτομα που είναι απαραίτητα και αμερόληπτα αναφορικά με το θέμα. Η διεύθυνση παρέχει τακτικές ενημερώσεις στο άτομο που υπέβαλε την αναφορά, σχετικά με την κατάσταση της έρευνας.

Οι εργαζόμενοι που θα αποδειχθεί ότι εμπλέκονται σε επιβολή αντιποίνων θα υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα, έως και το στάδιο απόλυσής τους.

Η διεύθυνση θα πρέπει να παρέχει στήριξη στο άτομο που υπέβαλε την αναφορά σε μηνιαία βάση, εντοπίζοντας και αντιδρώντας σε καταστάσεις που μπορούν εύλογα να θεωρηθούν νέα αντίποινα.

Πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG

Η ικανότητα ενός εργαζόμενου να θίξει ένα θέμα σε απόλυτη εμπιστευτικότητα είναι σημαντικό μέρος ενός αποτελεσματικού προγράμματος συμμόρφωσης. Οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν το πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG δεν θα πρέπει να ενημερώνουν άλλα άτομα για αυτήν τους την ενέργεια, καθώς υποβαθμίζει την ανωνυμία τους. Επίσης σημαντικός είναι ο τρόπος με τον οποίο οι διευθυντές αντιδρούν στα θέματα που θίγονται.

Συμβουλές για διευθυντές που αντιδρούν σε ζητήματα προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG:

Τι να κάνετε

- Απαντάτε με σαφή, άμεση και απλή γλώσσα
- Αντιμετωπίστε τα ερωτήματα αντικειμενικά και δίκαια
- Περιορίστε τις συζητήσεις μόνο στις απολύτως απαραίτητες
- Επιμερίστε όλα τα ερωτήματα και τις απαντήσεις DIALOG εντός 30 ημερών από τη λήξη του θέματος
- Μιλήστε με τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) σας αν έχετε απορίες σχετικά με το τι πρέπει και τι δεν πρέπει να κάνετε.

Τι δεν πρέπει να κάνετε

- Μην αποκαλύπτετε τις πηγές της καταγγελίας
- Μην συμπεριλαμβάνετε εμπιστευτικές πληροφορίες στην απάντησή σας
- Μην αφήνετε ερωτήσεις, απαντήσεις και ερευνητικό υλικό χωρίς επίβλεψη
- Μην παραβιάζετε την εμπιστευτικότητα
- Μην στέλνετε φαξ πριν καλέσετε τον παραλήπτη.

Το μήνυμα αυτό περιλαμβάνεται στη συνοδευτική επιστολή όλων των απαντήσεων από τη διεύθυνση προς τα άτομα που υποβάλλουν αναφορά:

“...Σας υπενθυμίζουμε ότι η εταιρεία απαγορεύει την επιβολή αντιποίνων κατά οποιουδήποτε ατόμου που καλόπιστα αναφέρει ή συμμετέχει στη διερεύνηση υπαρκτής ή υποπτευόμενης παραβίασης του Δεοντολογικού Κώδικα. Οι εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε επιβολή αντιποίνων θα υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα, έως και το στάδιο απόλυσής τους. Εάν βρεθείτε σε θέση που θεωρείτε ότι έχετε βιώσει ή βιώνετε αντίποινα, σας προτρέπουμε να το αναφέρετε απευθείας στη διεύθυνση, στον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών ή μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG.”

Περιστατικά αντιποίνων στην UTC

Περιστατικό #1: Απροκάλυπτα αντίποινα

Ένας εργαζόμενος μίλησε στην ομάδα και τον διευθυντή του, αναφορικά με οικονομικές πρακτικές που θεωρούσε αντιδεοντολογικές. Αμέσως μετά, ο διευθυντής του εργαζόμενου του έδωσε επιπρόσθετη άδεια και ανακάλεσε τη χρήση εταιρικού οχήματος. Ο εργαζόμενος ανέφερε τα αντίποινα, που επαληθεύτηκαν στη διάρκεια της έρευνας. Ο διευθυντής απολύθηκε για κακή διαχείριση και επιβολή αντιποίνων.

Τον Απρίλιο, ένας εργαζόμενος υπέβαλε μη εμπιστευτική αναφορά αντιποίνων σε εταιρικό διευθυντή. Στην αναφορά, ο εργαζόμενος σημείωνε ότι είχε μιλήσει στη διάρκεια συνάντησης προσωπικού αναφορικά με αντιδεοντολογικές ή ανάρμοστες οικονομικές δραστηριότητες που σχετίζονταν με την πληρωμή του.

Όπως σημείωνε στην αναφορά του, αμέσως αφού μίλησε στη συνάντηση, ο διευθυντής του παρέτεινε τον χρόνο της τακτικής άδειάς του και ανακάλεσε το εταιρικό όχημα που του είχε παραχωρηθεί.

Ο εταιρικός διευθυντής προώθησε το θέμα στον αρμόδιο περιφερειακό Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO), που εμπιστεύτηκε την έρευνα στον τοπικό Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO).

Διεξήχθη μια διακριτική έρευνα τον Μάιο και τον Ιούνιο, με συνεντεύξεις μόνο με τα άτομα που ήταν απαραίτητα για την παροχή πληροφοριών αναφορικά με την καταγγελία.

Τον Αύγουστο, διεξήχθη έλεγχος συμμόρφωσης από τα κεντρικά του ομίλου στην αντίστοιχη επιχειρηματική μονάδα και το τμήμα ανθρωπίνων πόρων ολοκλήρωσε την έρευνα μαζί με το νομικό τμήμα.

Τελικά, η καταγγελία επιβολής αντιποίνων επαληθεύτηκε. Τον Σεπτέμβριο, ο εμπλεκόμενος διευθυντής απολύθηκε για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς επιβολής αντιποίνων.

Περιστατικό #2: Δυσδιάκριτα αντίποινα

Ένας εργαζόμενος χρησιμοποίησε το πρόγραμμα μεσολάβησης/ DIALOG για να θίξει ένα θέμα αναφορικά με μια έκθεση δαπανών ενός διευθυντή. Στη συνέχεια λεπτομερούς εξέτασης και συνέντευξης του διευθυντή, δεν προέκυψαν παράνομες ενέργειες. Ο διευθυντής υπέθεσε ότι η βοηθός του είχε υποβάλλει την καταγγελία και άρχισε να της φέρεται διαφορετικά. Αφαίρεσε κάποια από τα καθήκοντά της, σταμάτησε να την προσκαλεί σε συσκέψεις και ασκούσε συνεχώς κριτική στην εργασία της. Η υπάλληλος ανέφερε τα αντίποινα στον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) της, που διεξήγαγε έρευνα μαζί με τους ερευνητές των κεντρικών της UTC. Τα αντίποινα επαληθεύτηκαν και ο διευθυντής υποβιβάστηκε και πήρε μετάθεση.

Τον Μάιο, ένας ανώνυμος εργαζόμενος ανέφερε ότι ένας διευθυντής ζητούσε χρηματική απόδοση για ανάρμοστα επιχειρηματικά έξοδα. Εξετάστηκαν τα σχετικά έγγραφα και λήφθηκε συνέντευξη του διευθυντή. Στο τέλος, ανώτερα εταιρικά στελέχη κατέληξαν ότι δεν είχαν τελεστεί παράνομες ενέργειες.

Μία ημέρα μετά τη συνέντευξη του διευθυντή, ο ίδιος προχώρησε σε συνάντηση με την βοηθό του, όπου την κατηγορήσε για υποβολή αναφοράς στο πρόγραμμα μεσολάβησης. Ανέφερε την εξοικείωσή της με τις αναφορές δαπανών του και υπονόησε ότι δεν μπορούσε πλέον να την εμπιστευτεί.

Τον Ιούλιο, ο διευθυντής έκανε μια πρόχειρη εξέταση εξαμήνου με τη βοηθό του, μετά το πέρας της οποίας μετέφερε κάποιες από τις τακτικές αρμοδιότητές της σε άλλους. Επιπλέον, οι συνάδελφοι της βοηθού σημείωσαν ότι τύχαινε διαφορετικής αντιμετώπισης – κάποιοι υπέθεσαν ότι στόχος του διευθυντή ήταν να την οδηγήσει σε παραίτηση, δημιουργώντας ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Δεν την καλούσαν πλέον σε συσκέψεις και η εργασία της γινόταν συνεχώς αντικείμενο κριτικής.

Τον Αύγουστο, η βοηθός ανέφερε τη συμπεριφορά στον Περιφερειακό Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) ως πιθανά αντίποινα. Ο Περιφερειακός Υπεύθυνος Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) διερεύνησε το θέμα και πήρε συνεντεύξεις από τους αντίστοιχους εργαζόμενους.

Τον Σεπτέμβριο, συμμετείχαν και από τον τομέα Επιχειρηματικών Πρακτικών από τα κεντρικά της UTC στην έρευνα, η οποία ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο. Περισσότερες συνεντεύξεις έγιναν τον Ιανουάριο, κατόπιν αιτήματος του διευθυντή. Τα αντίποινα επαληθεύτηκαν και ο διευθυντής τελικά υποβιβάστηκε και πήρε μετάθεση.

Συχνές ερωτήσεις εργαζόμενων

Θα πρέπει να αναφέρω παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας της UTC;

Ναι. Όλοι οι εργαζόμενοι της UTC, διευθυντές και στελέχη, πρέπει να αναφέρουν υπαρκτές ή υποπτευόμενες παράνομες ενέργειες, συμπεριλαμβάνοντας παραβιάσεις του νόμου, των κανονισμών, πολιτικών και διαδικασιών (εκτός αν αυτές οι αναφορές απαγορεύονται ή περιορίζονται άλλως από τον νόμο).

Ποιες δίοδοι μου είναι διαθέσιμες για να αναφέρω μια παραβίαση ή περιστατικό αντιποίνων;

Μπορείτε να θίξετε τις ανησυχίες σας στον άμεσο προϊστάμενό σας, τον διευθυντή ανθρωπίνων πόρων, τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) ή το νομικό τμήμα – ή εμπιστευτικά, μέσω του προγράμματος μεσολάβησης/ DIALOG.

Πώς μπορώ να διασφαλίσω την ανωνυμία μου;

Το πρόγραμμα μεσολάβησης/ DIALOG παρέχει διόδους εμπιστευτικής επικοινωνίας. Αυτοί οι μεσολαβητές προστατεύουν την ταυτότητα του ατόμου που θίγει το ζήτημα και επιτρέπουν την υποβολή ανώνυμων αναφορών. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον μεσολαβητή, χρησιμοποιώντας γενική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Αν αναφέρω μια παραβίαση και δεν γίνει τίποτα, θα πρέπει να προωθήσω το θέμα μέσω διαφορετικής οδού;

Τα ζητήματα του DIALOG απαντιούνται συνήθως εντός 14 ημερών. Σύνθετα ζητήματα μεσολάβησης μπορεί να χρειαστούν περισσότερο χρόνο για να διευθετηθούν. Η διαδικασία λειτουργεί καλύτερα, και ο υποβάλλων την αναφορά προστατεύεται περισσότερο, όταν χρησιμοποιείται μόνο ένα κανάλι επικοινωνίας. Οι καταγγελίες ανατίθενται προς έρευνα στο άτομο (ή στα άτομα) που είναι πιθανότερο να διασφαλίσει αμεροληψία. Η διαδικασία περιλαμβάνει συχνές ενημερώσεις στο γνωστό άτομο που υπέβαλε την αναφορά. Αν θεωρείτε ότι η αναφορά σας δεν δέχεται της προσοχής που απαιτεί, έχετε το δικαίωμα να μεταφέρετε το θέμα υψηλότερα στην εταιρεία ή/και να μιλήσετε με τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) σας.

Τι θα συμβεί εάν αναφέρω παράνομη / εσφαλμένη συμπεριφορά και η καταγγελία δεν επαληθευτεί;

Είτε η καταγγελία τεκμηριωθεί είτε όχι, το άτομο που την υποβάλλει ενημερώνεται για την εξέλιξη και επίλυση του ζητήματος. Ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα, προστατεύεστε από τα αντίποινα.

Πώς ορίζει η UTC τα αντίποινα;

Όπως αναφέρεται στην παράγραφο 56 του Εγχειριδίου

Εταιρικής Πολιτικής, κατά την UTC τα αντίποινα είναι αρνητικές συνέπειες που βιώνονται από έναν εργαζόμενο εξαιτίας αναφοράς από τον ίδιο ή συμμετοχής στην διερεύνηση υπαρκτής ή υποπτευόμενης παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας.

Πώς προστατεύομαι από τα αντίποινα;

Η εταιρεία έχει υιοθετήσει μια πολιτική που απαγορεύει την επιβολή αντιποίνων και περιλαμβάνει πειθαρχικά μέτρα (έως και το επίπεδο απόλυσης) για τα άτομα που εμπλέκονται σε συμπεριφορές επιβολής τους. Η εταιρεία διερευνά λεπτομερώς κάθε καταγγελία αντιποίνων και προστατεύει τα άτομα που υποβάλλουν καταγγελίες με περιοδικές αξιολογήσεις μετρήσεων απόδοσης. Η UTC διαθέτει ένα ισχυρό πρόγραμμα μεσολάβησης/ DIALOG που επιτρέπει την υποβολή ανώνυμων αναφορών. Να θυμάστε ωστόσο ότι η εταιρεία μπορεί να λάβει μέτρα για αντιμετώπιση κακής απόδοσης των εργαζόμενων – όταν τεκμηριώνονται και αιτιολογούνται, οι ενέργειες αυτές δεν συνιστούν αντίποινα.

Αν έχω κάνει κάτι λάθος, απαλλάσσομαι από τις συνέπειες της ενέργειάς μου εάν ακολουθήσω τις κατάλληλες διόδους αναφοράς;

Όχι. Αν εμπλέκεστε προσωπικά σε κάποια παράνομη/εσφαλμένη ενέργεια, δεν απαλλάσσετε από την ευθύνη σας. Ωστόσο, η συνεργασία σας με την έρευνα θα ληφθεί υπ' όψη κατά την απόφαση λήψης πειθαρχικών ενεργειών.

Συχνές ερωτήσεις διευθυντών

Θα πρέπει να αναφέρω παραβιάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας της UTC;

Ναι. Όλοι οι εργαζόμενοι της UTC, διευθυντές και στελέχη, πρέπει να αναφέρουν υπαρκτές ή υποπτευόμενες παράνομες ενέργειες, συμπεριλαμβανόμενες παραβιάσεις του νόμου, των κανονισμών, πολιτικών και διαδικασιών (εκτός αν αυτές οι αναφορές απαγορεύονται ή περιορίζονται άλλως από τον νόμο).

Πώς ορίζει η UTC τα αντίποινα;

Όπως αναφέρεται στην παράγραφο 56 του Εγχειριδίου Εταιρικής Πολιτικής, κατά την UTC τα αντίποινα είναι αρνητικές συνέπειες που βιώνονται από έναν εργαζόμενο εξαιτίας αναφοράς από τον ίδιο ή συμμετοχής στην διερεύνηση υπαρκτής ή υποπτευόμενης παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας.

Πώς μπορώ να αναγνωρίσω την ύπαρξη αντιποίνων;

Τα αντίποινα μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, κάποιες απροκάλυπτες και άλλες περισσότερο δυσδιάκριτες. Η επιβολή αντιποίνων από προϊστάμενο μπορεί να εκδηλώνεται μέσω αρνητικών ενεργειών κατά ενός υφιστάμενου, όπως απόλυση, αρνητική αξιολόγηση απόδοσης ή μείωση εργασιακών αρμοδιοτήτων. Τα αντίποινα μεταξύ συναδέλφων μπορεί να περιέχουν αποκλεισμό από κοινωνικές εκδηλώσεις κατά τη διάρκεια ή εκτός των εργασιμών.

Η διαπίστωση των αντιποίνων μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς το κίνητρο των ενεργειών είναι πολύ σημαντικό, εφ' όσον τα γεγονότα μπορούν να ερμηνευτούν με διάφορους τρόπους από διάφορα άτομα. Οι καταγγελίες αντιποίνων πρέπει να εξετάζονται προσεκτικά, ανά περιστατικό και να αναλύονται από άτομα της UTC που είναι ανεξάρτητα και δεν εμπλέκονται άμεσα στο ζήτημα.

Πώς θα πρέπει να χειρίζομαι / λαμβάνω αναφορές αντιποίνων;

Όπως με κάθε άλλη αναφορά – θα πρέπει να αξιολογείτε άμεσα το θέμα, να ενημερώνετε τον Υπεύθυνο Επιχειρηματικών Πρακτικών (BPO) και να ξεκινάτε μαζί μια έρευνα. Προσέχετε την εμπιστευτική φύση των ζητημάτων του προγράμματος μεσολάβησης/DIALOG. Όσο επιτρέπεται από τις πολιτικές του προσωπικού, συνεχίστε να παρέχετε ενημέρωση στο άτομο που υπέβαλε την αναφορά, σχετικά με την κατάσταση του ζητήματος. Εάν τεκμηριώνονται συμπεριφορές αντιποίνων, οι πειθαρχικές ενέργειες θα πρέπει να είναι άμεσες. Με την άδεια του ατόμου που υποβάλλει την αναφορά, συνεργαστείτε με το τμήμα ανθρωπίνων πόρων για την παρακολούθηση, τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση καταστάσεων που μπορούν εύλογα να θεωρηθούν ότι εμπεριέχουν αντίποινα.

Πώς μπορώ να αποφύγω συμπεριφορές επιβολής αντιποίνων;

- Συνεχίστε να επικοινωνείτε κανονικά με το άτομο που έθιξε το θέμα.

- Προσέχετε τον τόνο της φωνής σας και τη γλώσσα του σώματός σας.
- Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να μιλούν ανοιχτά για τα προβλήματά τους.
- Αξιολογήστε τους σύμφωνα με την πραγματική τους απόδοση.
- Παρέχετε ουσιώδεις εργασίες σε όλους.
- Να μοιράζονται τις πληροφορίες που απαιτούνται για να ολοκληρωθούν οι εργασίες.
- Συμπεριλάβετε το άτομο που υπέβαλε την αναφορά σε κοινωνικές εκδηλώσεις.
- Αντιμετωπίστε όλα τα άτομα με αξιοπρέπεια και σεβασμό.
- Προωθήστε το θέμα στα κατάλληλα μέσα χωρίς καθυστέρηση και συνεχίστε να ενημερώνετε το άτομο που υπέβαλε την αναφορά για την κατάστασή της.

Ποιοι είναι οι μηχανισμοί που ισχύουν για την προστασία των ατόμων που υποβάλλουν αναφορές;

Η UTC διαθέτει ένα ισχυρό πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG που επιτρέπει την υποβολή ανώνυμων αναφορών. Επίσης, η εταιρεία έχει υιοθετήσει μια πολιτική που απαγορεύει την επιβολή αντιποίνων και περιλαμβάνει πειθαρχικά μέτρα έως και το επίπεδο απόλυσης για τα άτομα που εμπλέκονται σε συμπεριφορές επιβολής τους. Με την άδεια του εργαζόμενου, η εταιρεία θα επιβλέπει τακτικά, προκειμένου να εντοπίζει και να αντιδρά σε καταστάσεις που μπορούν εύλογα να θεωρηθούν ότι εμπεριέχουν την επιβολή αντιποίνων.

UTC Παγκόσμια Συμμόρφωση και Επιχειρηματικές Πρακτικές

Οι Υπεύθυνοι Επιχειρηματικών Πρακτικών της UTC είναι διαθέσιμοι διεθνώς στις επιχειρήσεις της UTC.

Μπορείτε να επικοινωνήσετε με το γραφείο Παγκόσμιας Συμμόρφωσης και Επιχειρηματικών Πρακτικών της UTC στην έδρα της εταιρείας, στο 860.728.6485 ή στο bpo@corphq.utc.com.

Πρόγραμμα μεσολάβησης/DIALOG

Μπορείτε να επικοινωνήσετε με τους μεσολαβητές της UTC καλώντας δωρεάν στο 800.871.9065.

Αν καλείτε από χώρα εκτός των ΗΠΑ, καλέστε πρώτα τον κωδικό πρόσβασης AT&T Direct για την χώρα σας, που μπορείτε να τον βρείτε στη διεύθυνση www.business.att.com/bt/access.jsp.

Γραπτά αιτήματα στο πρόγραμμα DIALOG υποβάλλονται με τις φόρμες που είναι διαθέσιμες σε ολόκληρη την UTC ή ηλεκτρονικά μέσω ασφαλούς, κωδικοποιημένης διεύθυνσης στο Διαδίκτυο, στην <https://edialog.confidential.utc.com>.

Άλλες πληροφορίες

Ο Κώδικας Δεοντολογίας και τα Παραρτήματα του Κώδικα είναι διαθέσιμα δημόσια online στη διεύθυνση www.utc.com.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας, τα Παραρτήματα του Κώδικα και το Εγχειρίδιο Εταιρικής Πολιτικής αναρτώνται για τους εργαζόμενους στο Intranet της UTC.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εταιρική ευθύνη της UTC, επισκεφτείτε τη διεύθυνση www.utc.com, και κάντε κλικ στο “Corporate Responsibility” (Εταιρική Ευθύνη).





