

Business Practices

Trust. Respect. Integrity.



לדבר ללא פחד



הגנה הודדית



אחריות משותפת



הגנה עליכם זו הגנה על UTC.

4	דבר המנכ"ל
5	המדיניות בנושא האיסור על התנכלות
6	העלאת חששות
7	איך נראה מעשה התנכלות?
8	מתי לא מדובר בהתנכלות
9	תהליך הדיווח
10	נציב התלונות/תכנית DIALOG
11	מקרים שאירעו ב-UTC
13-12	שאלות נפוצות (FAQ)
14	מידע ליצירת קשר



פברואר 2013

עמיתים יקרים,

המטרה המשותפת שלנו בחברת United Technologies היא להיות הטובים ביותר בכל מה שאנחנו עושים: למקסם את התשואה לבעלי המניות, להגיע לביצועים תפעוליים ופיננסיים יוצאי דופן ולהיות בעלי סטנדרטים אתיים הגבוהים ביותר, סביבת העבודה הטובה ביותר וההתנהלות התקינה הטובה ביותר.

קוד האתיקה של UTC מגלם בתוכו את המחויבות שלנו להתנהגויות בונות אימון, לקדם כבוד הדדי ולהדגים יושרה. המוניטין של UTC הוא אחד מנכסי המפתח שלנו, אם לא החשוב ביותר. על מנת לשמור על המוניטין של UTC, אנו מצפים מהעובדים שלנו בכל הרמות לדווח כאשר הם מבחינים או חושדים בהתנהגות לא נאותה.

חברת UTC מציעה ערוצי תקשורת רבים למטרה זו. עליכם להרגיש בטוחים לשאול שאלות או להעלות חששות ישירות בפני הממונה עליכם, מנהל משאבי אנוש, מנהל יחידת ההתנהלות העסקית התקינה (BPO) או המחלקה המשפטית. ניתן גם לפנות לנציב התלונות/תכנית DIALOG של UTC לדיווח חסוי ואנונימי.

על מנת לחזק את מחויבותנו ארוכת הטווח לסביבת דיווח בטוחה, חברת UTC ערכה מדיניות איסור התנכלות (סעיף 56 של מדריך המדיניות של החברה). המדיניות מבהירה שהתנכלות מכל סוג שהוא היא בניגוד לערכי המפתח שלנו והיא אסורה בהחלט. החברה תגן על עובדים אשר מדווחים בתום לב או משתתפים בחקירה, ואלה המחזיקים בסמכות לא יוכלו למנוע זאת. בנוסף, כל אדם אשר יבצע התנכלות יהיה צפוי לפעולות משמעת כנגדו, עד לסיום העסקה אפשרי.

כל אחד מאיתנו אחראי ומחויב למתן דין וחשבון לציות לקוד האתיקה של UTC משום שהיושרה והמוניטין שלנו תלויים בפעולות של המנהלים, נושאי התפקידים, העובדים והנציגים שלנו ברחבי העולם. קורס ההכשרה החובה השנתי בנושא אתיקה עבור כל עובדי UTC, אשר מתקיים במרכז ההכשרה המקוון שלנו בנושא התנהלות עסקית תקינה וקורסי הכשרה כיתתיים מקדמים פעולות אלה ומזכירים לנו את החשיבות של קוד האתיקה של UTC ואת הציות לו, באופן בלתי מתפשר.

החברת הבאה פותחה על מנת לסייע לעובדי UTC, בכל הרמות, לזהות ולטפל בהתנכלות ולהבטיח שהפחד מהתנכלות לא ישפיע על דיווח בתום לב.

בכבוד רב,

Louis R. Chênevert
יושב ראש ומנהל כללי

קוד האתיקה של UTC קובע שכל העובדים צריכים לדווח כאשר יש להם חששות או כאשר הם מבחינים בהתנהגות לא נאותה. סעיף 56 של מדריך המדיניות של החברה מבטיח שהם יוכלו לעשות זאת ללא פחד מהתנכלות.

חברת UTC מגדירה התנכלות כתוצאה שלילית אשר אותה חווה עובד בשל דיווח או השתתפות בחקירה של הפרות בפועל או חשד להפרות של קוד האתיקה, הכוללות הפרת החוק או הפרה של מדיניות UTC.

החברה אוסרת על התנכלות כנגד כל אדם אשר מדווח בתום לב או משתתף בחקירה בנושא הפרה בפועל או חשד להפרה של קוד האתיקה. UTC תחקור לעומק כל טענה להתנכלות. עובדים אשר נמצא כי ביצעו התנכלות יהיו צפויים לפעולות משמעת, עד לסיום העסקה וכולל. חברת UTC לא תסבול כל התנכלות מכל סוג שהוא.

חברת UTC תגן על מדווחים שבחרו להזדהות בשמם, לאחר קבלת רשותם לעשות זאת, באמצעות מעקב אחריהם על בסיס סדיר, על מנת לזהות ולהגיב למצבים אשר עשויים להיתפש באופן סביר כהתנכלות.

הצהרה זו בנושא איסור התנכלות אינה פוטרת כל עובד מנשיאה באחריות למעורבות אישית בכל התנהגות לא נאותה.

כאשר אתה מעלה חשש, במטרה להגן על החברה, גם אתה מוגן.

דיווח על חששות

אנחנו יודעים שדיווח הוא דבר חשוב. אנחנו גם יודעים שכמה עובדים בוחרים שלא לשתף אף אדם בחששותיהם משום שהם חוששים מהתנכלות. אנחנו ב-UTC, מאמינים שסביבת דיווח בטוחה חיונית על מנת לשמור על התרבות האתית שלנו ועל המוניטין שלנו.

החיסיון הוא המפתח נציב

התלונות/תכנית DIALOG מספקים ערוצי תקשורת חסויים. עובדים היוצרים קשר עם נציב התלונות ומתאמי תכנית DIALOG של UTC אינם חייבים להזדהות והם יכולים להישאר אנונימיים. כאשר המדווחים בוחרים להזדהות, הזהות שלהם תישמר חסויה לחלוטין.

מסירת פרטי יצירת קשר היא אופציונלית ומאפשרת לחברה ליצור אתכם קשר על מנת להקל על החקירה ולספק לכם משוב בנושא התקדמות החקירה או תוצאתה. אם אתם רוצים, אתם יכולים אפילו להשתמש במידע לא מזהה כגון כתובת דוא"ל גנרית.

הסיכונים הגדולים ביותר הם לעתים קרובות אלה שאנחנו לא מכירים. ככל שנמתין לטפל בבעיה, כך היא תהיה חמורה יותר. זוהי הסיבה לכך שהדיווח כה חשוב.

החיסיון נשמר

בין אם דיווח מגיע לאוזני מנהל ישירות או באמצעות נציב תלונות, החיסיון נשמר באופן קפדני. החוקרים נבחרים בשל הדיסקרטיות שלהם והיותם בלתי משוחדים וכל שיחה בנושא מוגבלת בקפדנות ומערבת רק את אלה אשר הדיווח שלהם נחוץ על מנת למצוא פתרון.

ההתנכלות אסורה

סוג שהוא מזיקה קשות לתרבות האתית שלנו ולתכנית האתיקה שלנו. ההתנכלות מעמידה את החברה בסיכון באופן פנימי וחיצוני. ההתנכלות מנוגדת לערכי המפתח שלנו והיא אסורה. ההתנכלות תגרור פעולות משמעת עד לסיום ההעסקה וכולל.

ללא קשר אם החשד שהתבצע בתום לב מוכח או מופרך. המדווח (אם מזהה) יקבל הודעה על תוצאות החקירה והחברה תנקוט בצעדים למניעת התנכלות.

דוגמאות להתנכלות

מרומזת	גלויה
<ul style="list-style-type: none"> הרחקה מפגישות עסקיות הרחקה מאירועים חברתיים איום מרומז לפגיעה באדם או ברכוש חוות הדעת המקצועית אינה נדרשת יותר התנהגות גסה וחסרת כבוד 	<ul style="list-style-type: none"> נזק בפועל לאדם או לרכוש הכחשת האשמות ו/או עידוד הודעות דואר אלקטרוני מטרידות הערכות ביצוע ירודות צמצום תחומי האחריות בעבודה הצבה מחדש, מיקום מחדש או העברה סיום העסקה או הורדה בדרגה

קרבנות של מעשי התנכלות מרומזים לעתים אינם מסוגלים להוכיח את הכוונה להתנהגות המתנכלת. עזיבת הארגון נראית לעתים הברירה היחידה שיש להם. נקיטת צעדים מהירים ומשמעותיים כנגד מעשי התנכלות יכולה לסייע לנו לשמור על הכישרונות בחברה.

התנכלות יכולה ללבוש צורות רבות. לעיתים היא גלויה ולעיתים מרומזת.

היא מתבצעת לעתים על ידי ממונים ולעתים על ידי עמיתים. כל מבצע התנכלות יהיה צפוי לפעולות משמעת.

התנכלות בין עמיתים

גלויה

ג'יין הבחינה בהתנהגות לא נאותה ומדווחת על האירוע לממונה שלה. הממונה שלה יוזם חקירה. בינתיים, ג'יין מתחילה לקבל הודעות דואר אלקטרוני מעמיתים לעבודה, הודעות הכוללות כינויים מעליבים והמאשימות אותה ב"נטישת הספינה" ו"משחק לא הוגן".

מרומזת

ג'ון מקשיב לשיחה על הפרת קוד האתיקה במהלך ארוחת הצהרים עם עמיתו. הוא מדווח על השיחה למנהל שלו, מתחילה חקירה ולא נמצאה כל התנהגות לא נאותה. כעת, עמיתו של ג'ון מתעלמים ממנו בעת שהם חולפים על פניו במסדרונות, הם אינם יושבים עימו בעת ארוחת הצהרים ולא מזמינים אותו יותר לאירועים חברתיים.

התנכלות מצד ממונים

גלויה

ג'יין הבחינה בהתנהגות לא נאותה של עובד ומדווחת על המקרה לממונה עליה. מספר שבועות לאחר מכן, ג'יין מקבלת הודעה מהממונה עליה שהיא מועברת באופן פתאומי לחברה האמורה להתמזג עם החברה הנוכחית בה היא עובדת. לא ניתנת לה כל סיבה להעברה.

מרומזת

ג'ון שמע פרטים אודות הפרה של קוד האתיקה ודיווח על השיחה למנהל שלו. נערכה חקירה ולא נמצאה כל התנהגות לא נאותה. מהרגע הזה ואילך, הממונה של ג'ון אינו משתף אותו יותר בפגישות ולא מבקשים יותר את חוות דעתו בפעילויות העבודה כפי שהיה לפני הדיווח שלו.

פעולות בכוונה טובה יכולות להיתפש כהתנכלות, אפילו כאשר זה לא המקרה. חשוב שהמנהלים ימשיכו להתייחס למדווח באותו אופן לפני ואחרי הדיווח. אם למדווח היו בעבר בעיות ביצוע, עצם הדיווח לא ימנע מההנהלה להמשיך לטפל בבעיות אלה.

על מנת למנוע סברה שהמדובר בהתנכלות, על המנהלים:

- להמשיך לתקשר באופן רגיל עם מדווח;
- להיות מודעים לטון הדיבור ולשפת הגוף;
- לעודד את כולם לדבר באופן פתוח;
 - להעריך את המדווח בהתבסס על הביצועים בפועל;
- לספק משימות חשובות;
- לשתף מידע הנדרש לביצוע העבודה;
- להמשיך לשתף את המדווח בפעילויות חברתיות;
- להתנהג לכולם בהערכה ובכבוד;
- ולהעביר את הנושא דרך הערוצים המתאימים ללא דיחוי ולהמשיך לספק משוב למדווח על אופן הטיפול בו.

במקרים מסוימים, עובדים המדווחים על התנהגות לא נאותה עשויים להיות דרוכים יתר על המידה ולסבור שהמדובר בהתנכלות כאשר בעצם לא מדובר בכך.

דוגמה

ג'ון נשכר

מחברה פיננסית גדולה והוא משמש כרואה חשבון ב-UTC מזה 6 חודשים. שלושה חודשים לאחר הצטרפותו לחברה, ביצעו של ג'ון לא עמדו ברמה הצפויה והממונה עליו נפגש איתו לשוחח ולהסכים על תכנית השתפרות בת 90 יום. שישים יום לאחר תחילת התכנית, כאשר לא נצפתה השתפרות בביצועיו של ג'ון, הוא גילה ודיווח שאיש מכירות בכיר ביחידה העסקית רימה בקשר לדוח ההוצאות שלו. העסקתו של אותו איש מכירות הסתיימה באופן מיד. כמה שבועות לאחר מכן, ג'ון והממונה שלו סקרו את הביצועים שלו בהשוואה לתכנית; היה ברור שג'ון לא עמד ביעד. התגלה צורך לסיים את העסקתו של ג'ון בשל בעיות ביצועים ולא משום שהוא דיווח על ההתנהגות הלא נאותה של איש המכירות.

1 - עובד מדווח על הפרה בפועל או חשד להפרה של קוד האתיקה

דיווח על חשש יכול להגן על החברה, על העובדים, הספקים, בעלי המניות והקהילה שלנו מתוצאות שליליות.

העובדים יכולים לדווח באופן ישיר להנהלה או להשתמש בערוצים האנונימיים והחסיים הזמינים באמצעות נציב התלונות/תכנית DIALOG. אין "תשובות לא נכונות"; עובדים יכולים לבחור בערוץ עימו הם חשים הכי בנוח.

המערכת עובדת באופן מיטבי והמדווח מוגן לחלוטין, רק כאשר עושים שימוש בערוץ תקשורת אחד בלבד. באפשרות המדווחים לבצע מעקב מול מנהל הנהלים העסקיים המפעילי (BPO) או מול ההנהלה האם תאריך היעדלסיום הטיפול עבר ללא עדכון. על המדווחים להודיע באופן מידי להנהלה או למנהל הנהלים העסקיים (BPO) במידה והם חווים התנכלות.

ככלל, על ההנהלה למסור דיווח חודשי למדווח בנושא מצב החקירה.

עובד: העובד ישתף את חששותיו באופן ישיר עם ההנהלה, עם יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים (BPO) או באמצעות נציב התלונות/תכנית DIALOG.

מנהל: המנהל יקבל את הדיווח, באופן ישיר או באמצעות נציב התלונות/DIALOG, יתחיל חקירה עצמאית, יודיע לעובד על התקדמותה או על תוצאתה ובכפוף לקבלת רשות מהעובד, יעקוב באופן קבוע אחר הנושא על מנת לזהות ולהגיב למצבים אשר עשויים להיתפש באופן סביר כהתנכלות.

אלה המדווחים בתום לב יכולים לתת אימון בתהליך. הבנה של תהליך הדיווח מן הדוח הראשוני ועד לפעולה הסופית – ודבר בו התנכלות עשויה לקרות – הוא מרכיב חשוב באחריות הדיווח שלנו.

2 – עובדים המדווחים על התנכלות פוטנציאלית של ממונה או עמית

המנהל יערב באופן מידי את יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים (BPO) ויתחיל באופן מהיר בחקירה, המערבת את האנשים הנחוצים והבלתי משוחדים בנושא הנדון. המנהל יספק עדכונים סדירים למדווח בנושא מצב החקירה.

עובדים אשר יימצא שהם ביצעו התנכלות כפופים לצעדי משמעת עד לסיום העסקה וכולל.

לאחר מכן, על המנהל להמשיך להיות בקשר עם המדווח על בסיס חודשי על מנת לזהות ולהגיב למצבים אשר עשויים להיות נתפשים באופן סביר כהתנכלות.

עובד: העובד ישתף את חששותיו באופן ישיר עם ההנהלה, עם יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים (BPO) או באמצעות נציב התלונות/תכנית DIALOG.

מנהל: המנהל או יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים (BPO), באופן ישיר או באמצעות נציב התלונות/DIALOG, יקבלו את הדיווח על החשד, יתחילו חקירה עצמאית ויעדכנו את העובד בנוגע למצב החקירה או לתוצאתה. אם מתברר שהתבצעה התנכלות, ינקטו צעדים משמעתיים.

יכולת העובד לדווח על חשש באופן חסוי לגמרי היא מרכיב מהותי בתכנית התנהלות תקינה ואפקטיבית. אסור לעובדים אשר מדווחים באמצעות נציב התלונות/תכנית DIALOG לגלות לאנשים אחרים שהם עשו זאת, משום שהדבר עלול לסכן את האנונימיות שלהם. באותה מידה, חשוב האופן שבו המנהלים מגיבים לחששות שהועלו.

יש	אסור
● לענות בשפה ישירה, ברורה ופשוטה	● לגלות את מקור הדיווח
● להתייחס לשאלה באופן אובייקטיבי וכנה	● לכלול כל מידע חסוי בתשובה שלכם
● להגביל את הדיון בנושא לאלה הנחוצים לטיפול בו	● להשאיר שאלות, תשובות, חומרי חקירה ללא השגחה
● להשמיד את כל השאלות והתשובות של DIALOG תוך 30 יום מיום סיום החקירה	● להפר את החיסיון
● לשוחח עם יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים בחברה שלכם אם יש לכם שאלות בנושא מה מותר ומה אסור	● לשלוח פקס ללא התקשרות למקבל תחילה

עצות למנהלים המגיבים לחקירות מטעם נציב התלונות/ DIALOG:

"... כתזכורת, החברה אוסרת על התנכלות כנגד כל אדם אשר מדווח או חוקר, בתום לב, הפרה בפועל או חשד להפרה של קוד האתיקה. עובדים אשר נמצא כי ביצעו התנכלות יהיו צפויים לפעולות משמעת, עד לסיום העסקה וכולל. אם אתם סבורים שאתם נמצאים במצב שבו חוויתם או אתם חווים התנכלות, אנו מעודדים אתכם לבוא לדווח על כך באופן ישיר להנהלה, ליחידה התהליכים העסקיים הפנימיים או באמצעות נציב התלונות/תכנית DIALOG."

**הודעה זו כלולה
במכתב הנלווה לכל
התשובות מההנהלה
למדווחים:**

מקרה מספר 1: התנכלות מפורשת

עובד גילה לצוות ולמנהל שלו על מה שהוא החשיב כהתנהגות פיננסית שאינה אתית. מיד לאחר מכן, המנהל של העובד הוציא אותו לחופשה מהעבודה וביקש ממנו להחזיר את רכב החברה. העובד דיווח על התנכלות, אשר אומתה באמצעות חקירה. העסקתו של המנהל הסתיימה בגין ניהול לקוי והתנכלות.

בחודש אפריל, עובד דיווח באופן בלתי חסוי אודות התנכלות למנהל בחברה. בדוח זה, העובד ציין שהוא דיווח במהלך ישיבת צוות על מה שהוא סבר שהן פעילויות פיננסיות שאינן אתיות ואינן תקינות, הקשורות לשכרו.

כפי שצוין בדוח, מיד לאחר הדיווח בפורום הצוות, המנהל של העובד האריך את חופשתו של העובד אשר תוכננה באופן סדיר וביקש ממנו להחזיר את רכב החברה שניתן לו.

מנהל החברה העביר את הנושא ליחידת התהליכים העסקיים הפנימיים האזורית המתאימה, אשר הפקידה בידיה של יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים המקומית את החקירה.

בחודשים מאי ויוני נערכה חקירה דיסקרטית וכללה ראיונות רק עם האנשים הנחוצים על מנת לספק מידע עובדתי בנושא החשד.

בחודש אוגוסט, ועדת הביקורת בנושא התנהלות תקינה של המטה העולמי של החברה, ערכה חקירה ביחידה העסקית הקשורה ובמחלקת משאבי אנוש ובמחלקות המשפטיות השלימו אותה.

לבסוף, החשד להתנכלות אומת. בחודש ספטמבר, הסתיימה העסקתו של המנהל המעורב בשל מגוון סיבות אשר כללו התנהגות מתנכלת.

מקרה מספר 2: התנכלות מרומזת

עובד עשה שימוש בנציב התלונות/תכנית DIALOG כדי לדווח על חשש אודות דוח הוצאות של מנהל. לאחר חקירה מעמיקה של המסמכים הנדונים וראיון עם המנהל, לא נמצאה התנהגות לא נאותה. המנהל סבר שהעוזרת שלו היא שדווחה על החשד והחל להתנהג אליה באופן שונה; הוא צמצם את תחומי האחריות שלה, הפסיק להזמין אותה לפגישות וביקר את עבודתה ללא הרף. היא דווחה על התנכלות ליחידת התהליכים העסקיים הפנימיים, אשר חקרה את הנושא ביחד עם חוקרים מ-UTCHQ. ההתנכלות אומתה והמנהל הורד בדרגה והועבר לתפקיד אחר.

בחודש מאי, עובד אנונימי דיווח על חשד שמנהל ביקש החזרים על הוצאות עסקיות לא תקינות. התבצעה סקירת מסמכים והמנהל תושאל. לבסוף, בכירים בחברה קבעו שלא הייתה פה התנהגות לא נאותה.

יום לאחר שהמנהל תושאל, הוא ערך ישיבה עם העוזרת שלו, אשר במהלכה הוא האשים אותה בדיווח לנציב התלונות נגדו. הוא ציין את העובדה שהיא מכירה את דוחות ההוצאות שלו ורמז שהוא לא ייתן בה יותר אימון.

בחודש יולי, המנהל ערך סקירת אמצע שנתית מאולתרת עם העוזרת שלו, לאחר מכן הוא העביר כמה מתחומי האחריות הרגילים שלה לעובדים אחרים. בנוסף, עמיתי העוזרת שמו לב לעובדה שהמנהל שינה את התנהגותו כלפי העובדת – כמה שיערו שמטרת המנהל הייתה לכפות עליה לעזוב באמצעות יצירת סביבת עבודה עוינת. היא לא הוזמנה יותר לישיבות וכל הזמן הופנתה ביקורת על עבודתה.

בחודש אוגוסט, היא דווחה על ההתנהגות ליחידת התהליכים העסקיים הפנימיים האזורית, כחשד להתנכלות. יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים האזורית בדקה את הנושא וראיינה את העובדים הקשורים.

בחודש ספטמבר, יחידת התהליכים העסקיים UTCHQ הצטרפה לחקירה אשר הסתיימה בחודש נובמבר. ראיונות נוספים נערכו בחודש ינואר, בהמשך לבקשה של המנהל. ההתנכלות אומתה ולבסוף המנהל הורד בדרגה והועבר לתפקיד אחר.

האם עליי לדווח על הפרה של קוד האתיקה של UTC?

כן. כל העובדים, המנהלים ונושאי התפקידים בחברת UTC חייבים לדווח על התנהגות לא נאותה בפועל או חשד להתנהגות כזו, כולל הפרות של החוק, התקנות, המדיניות והפרוצדורות (אלא אם כן דיווח כזה אסור על ידי החוק או מוגבל באופן אחר על ידי החוק).

אלו ערוצים זמינים עבורי לדיווח על הפרה או מקרה של התנכלות?

ניתן להעלות חששות לממונה הישיר שלך, למנהל משאבי אנוש, יחידת תהליכים עסקיים פנימיים או למחלקה המשפטית – או באופן חסוי, באמצעות נציב התלונות/תכנית DIALOG.

כיצד ניתן לשמור על אנונימיות?

נציב התלונות/תכנית DIALOG מספקים ערוצי תקשורת חסויים. ערוצים אלה מגנים על זהות האדם המדווח על הבעיה וגם מאפשרים דיווח אנונימי. ניתן ליצור קשר עם נציב תלונות בשימוש בכתובת דואר אלקטרוני גנרי.

אם אני מדווח על הפרה ושום דבר לא קורה, האם עליי לדווח על הנושא באמצעות ערוץ אחר?

שאלות באמצעות DIALOG בדרך כלל נענות תוך 14 יום; סוגיות מסובכות של נציב התלונות עשויות לקחת זמן רב יותר עד לפתרון. התהליך עובד באופן הטוב ביותר והמדווח מוגן באופן הטוב ביותר רק כאשר נעשה שימוש בערוץ תקשורת אחד בלבד. החשדות נחקרים על ידי האדם/האנשים אשר יהיו בלתי משוחזרים. התהליך כולל עדכונים סדירים בנושא החקירה למדווח הידוע. אם אתם סבורים שהמדווח שלכם אינו זוכה לתשומת הלב לה הוא ראוי, אתם יכולים להעלות את הסוגיה לדרג גבוה יותר בחברה ו/או לדון עם יחידת התהליכים העסקיים הפנימיים שלכם.

מה קורה אם אני מדווח על התנהגות לא נאותה והחשדות אינם מאומתים?

אם חשד מאומת או לא, המדווח יקבל דיווח על התקדמות החקירה ועל פתרונה. ללא קשר לתוצאות החקירה, אתם תהיו מוגנים בפני התנכלות.

מהי הגדרתה של התנכלות על ידי UTC?

כפי שצוין בסעיף 56 של מדריך מדיניות החברה, UTC מחשיבה התנכלות כתוצאה שלילית אשר אותה חווה עובד בשל דיווח או השתתפות בחקירה בנושא הפרה בפועל או חשד להפרה של קוד האתיקה.

כיצד אני מוגן בפני התנכלות?

החברה אימצה מדיניות האוסרת על התנכלות וכוללת צעדים משמעותיים (עד לסיום העסקה וכולל) כנגד אלה שהתברר שביצעו מעשה התנכלות. החברה תחקור לעומק כל חשד להתנכלות ותגן באופן פעיל על מדווחים במהלך הערכות תקופתיות של קריטריוני כושר ביצוע בעבודה. ל-UTC יש נציב תלונות/תכנית DIALOG איתנים המאפשרים דיווח אנונימי. אולם, יש לזכור כי החברה יכולה לנקוט צעדים לטיפול בביצוע ירוד של עובד; פעולות כאלה, כאשר הן מוצדקות ומדודות, אינן נחשבות להתנכלות.

אם עשיתי משהו לא טוב, האם ציות לערוצי הדיווח המתאימים יפתור אותי מהאחריות להתנהגות הלא תקינה?

לא. אם אתה מעורב אישית בכל התנהגות לא תקינה, הדיווח לא יפתור אותך מהאחריות – אולם שיתוף הפעולה שלך בחקירה יילקח בחשבון כאשר יקבעו צעדי הענישה המשמעותיים.

האם עליי לדווח על הפרה של קוד האתיקה של UTC?

כן. כל העובדים, המנהלים ונושאי התפקידים בחברת UTC חייבים לדווח על התנהגות לא נאותה בפועל או חשד להתנהגות כזו, כולל הפרות של החוק, התקנות, המדיניות והפרוצדורות (אלא אם כן דיווח כזה אסור על ידי החוק או מוגבל באופן אחר על ידי החוק).

מהי הגדרתה של התנכלות על ידי UTC?

כפי שצוין בסעיף 56 של מדריך מדיניות החברה, UTC מחשיבה התנכלות כתוצאה שלילית אשר אותה חווה עובד בשל דיווח או השתתפות בחקירה בנושא הפרה בפועל או חשד להפרה של קוד האתיקה.

כיצד ניתן לזהות התנכלות?

התנכלות יכולה ללבוש צורות רבות, כמה מהן מפורשות וכמה מרומזות. התנכלות מצד ממונה יכולה להשתקף כפעולה פוגעת נגד אדם הכפוף לך, כגון פיטורין, הערכת ביצועים ירודה או צמצום בתחומי האחריות בעבודה. התנכלות מצד עמית עשויה לכלול הרחקה מאירועים חברתיים במהלך שעות העבודה או לאחריהן.

קביעה האם אירעה התנכלות עשויה להיות לא קלה משום שהסיבה מאחורי האירועים היא המפתח ומשום שאנשים שונים מפרשים את האירועים בדרכים שונות. יש לבדוק חשדות להתנכלות בקפידה, לפי המקרה והבדיקה צריכה להתבצע על ידי אנשים מקרב UTC אשר הינם בלתי תלויים ואינם קשורים ישירות לסוגיה.

כיצד אני מטפל/מקבל דיווח בנושא התנכלות?

כפי שהיית מקבל כל דיווח אחר, יש לפעול במהירות להערכת החשש, להודיע ליחידת התהליכים העסקיים הפנימיים וביחד לפתוח בחקירה. יש לשים לב לאופי החסוי של סוגיות נציב התלונות/DIALOG.

ככל שהדבר אפשרי בהתאם למדיניות הצוות, יש להמשיך לספק משוב למדווח על התקדמות החקירה בנושא. אם ההתנכלות מאומתת, על צעדי המשמעת להינקט באופן מהיר. בהסכמת המדווח, יש לעבוד ביחד עם מחלקת משאבי אנוש על מנת לבצע מעקב באופן תקופתי ולהגיב למצבים אשר עשויים להיתפש באופן סביר כהתנכלות.

כיצד ניתן למנוע התנהגויות אשר עשויות להיתפש כהתנכלות?

- יש להמשיך לתקשר באופן רגיל עם האדם אשר העלה את הסוגיה;
- יש להקפיד על טון הקול ושפת הגוף;
- יש לעודד את כולם לדבר באופן פתוח על הבעיות; יש להעריך את העובדים בהתבסס על הביצועים בפועל;
- יש להקצות משימות משמעותיות לכולם;
- יש לשתף את המידע הנחוץ לביצוע העבודה;
- יש לערב את המדווח בתפקידים חברתיים;
- יש להתייחס לכולם בנימוס, הערכה וכבוד;
- יש להעביר את החששות באמצעות הערוצים המתאימים ולהמשיך לספק משוב על החקירה בנושא.

מהם המנגנונים הקיימים להגנה על מדווחים?

ל-UTC יש נציב תלונות/תכנית DIALOG אשר מאפשרים דיווח אנונימי. בנוסף, החברה אימצה מדיניות חדשה אשר אוסרת במפורש התנכלות וכוללת צעדי משמעת עד לסיום העסקה של עובדים אשר ביצעו מעשה התנכלות. בהמשך להסכמת העובד, החברה תבצע מעקב על בסיס קבוע, על מנת לזהות ולהגיב למצבים אשר עשויים להיתפש באופן סביר כהתנכלות.

מחלקת ההתנהלות התקינה וההתנהגות העסקית העולמית של UTC

נושאי התפקידים בנושא התנהלות עסקית של חברת UTC נמצאים בכל העולם במתקני החברה.

ניתן להשיג את מחלקת ההתנהלות התקינה וההתנהגות העסקית של UTCHQ בטלפון 860.728.6485 או בדוא"ל bpo@corphq.utc.com.

נציב תלונות/DIALOG

ניתן ליצור קשר עם נציב התלונות של UTC בחיגוי ללא עלות למספר 800.871.9065.

כאשר מתקשרים מחוץ לארה"ב, יש לחייג קודם את קוד הגישה הישיר של AT&T של המדינה שלכם, אשר ניתן למצוא אותו בכתובת www.business.att.com/bt/access.jsp.

ניתן להגיש שאלה כתובה ל-DIALOG בשימוש בטפסים הזמינים באמצעות UTC, או באופן אלקטרוני באמצעות חיבור אינטרנט מאובטח ומקודד בכתובת <https://edialog.confidential.utc.com>

מידע נוסף

קוד האתיקה ונספחי הקוד זמינים לציבור באינטרנט בכתובת www.utc.com.

קוד האתיקה, נספחי הקוד ומדריך המדיניות של החברה נשלחים לעובדים באמצעות האינטראנט.

למידע נוסף על האחריות התאגידית של UTC, בקרו באתר www.utc.com, ולחצו על "אחריות תאגידית".



