

V týchto Princípoch nájdete:

- ✓ Pravidlá spoločnosti U.S. Steel Košice, s.r.o. (ďalej len USSK) zakazujúce sexuálne obťažovanie a iné formy diskriminácie
- ✓ Požiadavku nahlásiť prípady sexuálneho obťažovania a iných foriem diskriminácie

## 1. PRINCÍPY

USSK presadzuje zásadu, že žiadny zamestnanec alebo uchádzač o zamestnanie nebude vystavený sexuálnemu obťažovaniu alebo iným formám diskriminácie.

Vedúci zamestnanci USSK na všetkých úrovniach riadenia zodpovedajú za presadzovanie týchto Princípov.

## 2. APLIKOVATEĽNOSŤ

Princípy sa vzťahujú na konateľov a všetkých zamestnancov a týkajú sa akéhokoľvek ich správania, ku ktorému dochádza v súvislosti s ich výkonom práce pre USSK.

## 3. NESMIETE

### a. Sa zapájať do sexuálneho obťažovania alebo inej formy diskriminácie

Konatelia a zamestnanci USSK sa nesmú dopúšťať sexuálneho obťažovania alebo inej formy diskriminácie. Okrem porušenia týchto Princípov, môžu niektoré formy a prejavy sexuálneho obťažovania alebo obťažovania byť navyše porušením právnych predpisov Slovenskej republiky, ako napr. Zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len "Antidiskriminačný zákon"). Obťažovanie podľa týchto Princípov bude posudzované tým spôsobom, že sa zoberie do úvahy postavenie fyzických osôb rovnakej rasy, farby pleti, vierovyznania, pohlavia, sexuálnej orientácie, sexuálnej identity, národnosti, štátnej príslušnosti, veku, fyzického alebo duševného zdravotného postihnutia, alebo genetickej

informácie v porovnaní s osobou vystavenou údajnému obťažovaniu.

### b. Sa pomstiť komukoľvek kto v dobrej viere urobí oznámenie

Nesmiete sa pomstiť komukoľvek, kto v dobrej viere oznámi sexuálne obťažovanie alebo inú formu diskriminácie.

## Kľúčové definície

### "Diskriminačné obťažovanie"

Používanie neslušných a urážlivých výrazov, osočovanie, negatívne stereotypy alebo urážlivé, zstrašujúce alebo nepriateľské správanie vyjadrené akýmkoľvek spôsobom, vrátane hlasových správ alebo akejkolvek formy elektronickej komunikácie, ktoré sa týkajú rasy, farby pleti, vierovyznania, pohlavia, sexuálnej orientácie a sexuálnej identity, národnosti, štátnej príslušnosti, veku, telesného alebo mentálneho zdravotného postihnutia alebo genetickej informácie.

### "Sexuálne obťažovanie"

Sexuálne obťažovanie je definované v Antidiskriminačnom zákone a pre účely týchto Princípov znamená akékoľvek neželané pokusy o sexuálne zblíženie, žiadosti o sexuálnu náklonnosť alebo iné verbálne, či fyzické správanie sexuálnej povahy, v prípade ktorého platí, že:

- Podvolenie sa takému správaniu je buď výslovne alebo mlčky, podmienkou uzatvorenia pracovného pomeru fyzickej osoby;
- Podvolenie sa takému správaniu alebo jeho odmietnutie zo strany fyzickej osoby slúži ako základ pre rozhodnutia týkajúce sa danej fyzickej osoby v súvislosti s pracovným pomerom alebo,
- Účelom alebo následkom takého správania je bezdôvodný zásah do výkonu práce fyzickej osoby, alebo objektívne a zároveň subjektívne vytváranie ponižujúceho, nepriateľského alebo urážlivého pracovného prostredia.

Patria sem najmä: vtipy so sexuálnym podtónom, sexuálne dvojzmyselné narážky alebo gestá namierené voči iným osobám, dlhotrvajúce uprené

alebo žiadostivé pohľady, neprimerané, neželané alebo urážlivé dotýkanie sa iných osôb, voľné vystavovanie materiálov sexuálnej povahy, fotografií, kresieb atď., vyžadovanie alebo akceptovanie správania sexuálnej povahy zo strany nadriadených od podriadených výmenou za hmotnú pracovnú odmenu, výslovne alebo nepriamo vyjadrený prísľub alebo hrozbu odobratia hmotnej pracovnej odmeny, fyzické sexuálne napadnutie akéhokoľvek druhu.

Sexuálne obťažovanie môže smerovať voči osobám rovnakého alebo opačného pohlavia.

#### 4. MUSÍTE

##### Oznámiť sexuálne obťažovanie alebo inú formu diskriminácie

Akýkoľvek zamestnanec, alebo uchádzač o zamestnanie, ktorý sa domnieva, že je alebo bol vystavený sexuálnemu obťažovaniu alebo obťažovaniu v akejkoľvek forme alebo prejave, alebo ktorý sa dozvie o takom správaní týkajúcom sa iných osôb, je povinný to ihneď oznámiť.

Danú záležitosť je potrebné oznámiť svojmu nadriadenému zamestnancovi (ak sa sťažnosť týka priameho nadriadeného zamestnanca, sťažnosť sa oznámi nariadenému na vyššom stupni riadenia), príslušnému zodpovednému zamestnancovi útvaru Ľudských zdrojov, Právneho úseku alebo na Horúcu linku U.S. Steel pre etiku a bezpečnosť jedným z nasledujúcich spôsobov:

- Telefón: +421 55 684 2289
- Internet: [www.ussteel.com/corp/EthicsLine](http://www.ussteel.com/corp/EthicsLine)
- Intranet: Kliknite na linku Horúcej linky U.S. Steel pre etiku a bezpečnosť na intranete USSK
- Adresa: Horúca linka U.S. Steel pre etiku a bezpečnosť, Vstupný areál U.S. Steel, P.O. Box 17, 044 54 Košice

V prípade, ak sa sťažnosť týka konateľa (Viceprezidenta alebo Prezidenta), je potrebné oznámiť danú záležitosť Viceprezidentovi pre dcérske spoločnosti a generálnemu právneho

zástupcovi alebo na Horúcu linku U.S. Steel pre etiku a bezpečnosť.

Vykonanie akejkoľvek úmyselne nepravdivej a/alebo zlomyseľnej sťažnosti je neprípustné správanie, ktoré podlieha disciplinárnemu konaniu v zmysle Pracovného poriadku USSK.

#### 5. ĎALŠIE POŽIADAVKY

##### a. Zverejnenie Princípov

Vedúci zamestnanci budú informovať súčasných zamestnancov a nových zamestnancov o týchto Princípoch, ktoré zakazujú sexuálne obťažovanie a iné formy diskriminácie, ako aj o ich práve a zodpovednosti oznámiť akékoľvek sexuálne obťažovanie alebo inú formu diskriminácie, ktorá sa dotýka ich samotných, alebo iných osôb. Princípy budú k dispozícii všetkým zamestnancom na intranetovom webe spoločnosti USSK.

##### b. Vyšetrovanie sťažností

Vedúci zamestnanci zodpovedajú za urýchlené a dôsledné vyšetrovanie akýchkoľvek podaných sťažností. Všetci zamestnanci sú povinní v plnej miere spolupracovať pri prešetrovaní ktorejkoľvek sťažnosti. Sťažnosť bude prešetrená osobami, ktoré sú na to oprávnené a určené a ktoré môžu a budú viesť vyšetrovanie bez toho, aby boli vystavení neprimeranému nátlaku alebo ovplyvňovaniu. Vyšetrovanie bude vedené pri zachovaní maximálne možnej miery dôvernosti.

Ak sa po ukončení vyšetrovania dôjde k záveru, že zamestnanec, ktorého sa sťažnosť týka porušil ustanovenia týchto Princípov, vedúci zamestnanci prijmu primerané nápravné opatrenia vrátane disciplinárneho konania v súlade s ustanoveniami Pracovného poriadku. u. Po ukončení vyšetrovaní a prijatí primeraných nápravných opatrení budú príslušní oprávnení zamestnanci informovať sťažovateľa o výsledkoch vyšetrovania sťažnosti.