

RPM TBT – Konflikty interesów w miejscu pracy

Konflikty interesów zazwyczaj pojawiają się w miejscu pracy, gdy pracownik jest lojalny wobec dwóch lub więcej grup lub osób.

Ważne jest, aby pracownicy nie zezwalali na osiągnięcie osobistych korzyści lub prywatnych interesów – finansowych, osobistych lub w inny sposób – w konflikcie lub pozorach kolidujących z ich obowiązkami i obowiązkami wobec firmy. Nawet pozorne konflikty interesów mogą powodować podejrzenia lub szkody dla reputacji osoby lub organizacji.

Ważne jest, abyśmy przechowywali konflikty interesów z perspektywy, nie są one nietypowe ani niekoniecznie zabronione. Kluczowe jest to, że jako pracownik wiesz, jak rozpoznawać i ujawniać konflikty interesów, o których wiesz. Przejrzystość i komunikacja mają kluczowe znaczenie podczas rozwiązywania konfliktów interesów, dlatego ważne jest, aby w przypadku wiedzy o konflikcie interesów zgłosić go swojemu przełożonemu, kierownictwu lub działowi kadr.

Jednym z najczęstszych konfliktów interesów są relacje w miejscu pracy, takie jak członkowie rodziny, związki uczuciowe lub seksualne.

Zgodnie z Polityką RPM dotyczącą konfliktów interesów „Członek rodziny” jest definiowany jako rodzic, dziecko, rodzeństwo, małżonek, ciotka, wuj, siostrzenica, bratanek, wnuk, dziadek lub kuzyn pracownika; obejmuje to teściów, przybranych lub krewnych tych relacji rodzinnych.

Relacje w miejscu pracy nigdy nie powinny wykraczać poza granicę i nie powinny stać się niestosowne. Ważne jest, aby kierownicy i przełożeni, lub ktokolwiek, kto ma wpływ na ocenę wyników pracownika, jego zadania służbowe, wynagrodzenie, świadczenia, awans lub inne kwestie, miał wpływ na jego wyniki, wkład lub podejmowanie decyzji w związku z nim. Obowiązkiem kierownictwa jest zapewnienie stosowania odpowiednich mechanizmów kontroli w celu zarządzania każdym konfliktem interesów w najlepszym interesie pracownika i firmy.

Osobiste relacje w miejscu pracy, które nie są odpowiednio ujawniane lub zarządzane, mogą prowadzić do obaw dotyczących:

- Nadużywanie władzy
- Nękanie
- Faworyzowanie
- Uprzedzenia

Przyjrzyjmy się scenariuszowi z relacją w miejscu pracy.

Sylvia dołączyła do zespołu sześć miesięcy temu. Jej przełożony Jon jest sam, Sylvia świetnie sobie radzi z Jonem. Zaczęli spotykać się na lunchu, aby omówić kwestie biznesowe, ale w ciągu ostatnich kilku miesięcy zaczęli się spotykać. Żadna z nich nie podniosła relacji z kierownictwem, ponieważ nie chce ryzykować swojej pracy ani jej zakończyć, więc postanowiła zachować tę relację w tajemnicy. Co w tej sytuacji powinien zrobić Jon i Sylvia?

1. Przestań się spotykać.
2. Porozmawiaj z działem kadr.

3. Zachowaj relację w tajemnicy; to nie jest sprawa.
4. Poszukaj innej roli w firmie, a następnie poinformuj kierownictwo o tej relacji, gdy obejmie ona nową rolę.

#2 JEST PRAWIDŁOWA!

Osobiste relacje w pracy mają konsekwencje dla miejsca pracy. Bardzo ważne jest, aby pracownicy upewniali się, że ich własne zachowanie jest profesjonalne. Wszelkie zmiany w statusie relacji między pracownikami powinny być odpowiednio zgłaszane.

Ujawnienie konfliktu nie oznacza, że dwóch pracowników w tym przykładzie ma kłopoty, że będą musieli przestać się spotykać lub w inny sposób doświadczą negatywnych konsekwencji. Ważne jest, aby przestrzegali zasad firmy dotyczących ujawniania relacji i pozwolili firmie wdrożyć odpowiednie mechanizmy kontroli, aby nie było w pracy żadnych pozornych ani rzeczywistych konfliktów ze względu na ich relacje. Jeśli nie poinformują firmy, czy możesz pomyśleć o problemach, które mogą wyniknąć?

(Przykładowe odpowiedzi: preferencyjne traktowanie lub ustalanie harmonogramu dla Sylvii; Jon może ocenić Sylwię bardziej korzystnie podczas oceny wyników, a nawet zapewnić jej podwyżkę wynagrodzenia, która jest czymś więcej niż podwyżkami płac innych. Nawet jeśli Jon tego nie robi, inni pracownicy mogą postrzegać, że tak jest na podstawie ich relacji).

Ponieważ przejrzystość konfliktów interesów jest kluczowa, upewnij się, że ujawnisz konflikty interesów swojemu przełożonemu.

W przypadku wątpliwości dotyczących zgłaszania wątpliwości należy pamiętać, że Firma zabrania działań odwetowych wobec pracowników, którzy dokonują zgłoszeń w dobrej wierze.