



SZKOLENIE W ZAKRESIE ŚWIADOMOŚCI ETYCZNEJ 2023 R. • PRZEWODNIK LIDERA

Wdrażanie naszych wartości

Postępuj właściwie | Szanuj innych | Osiągaj doskonałość



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJ



POROZMAWIAJ Z INNYM



PRZEDSTAW PROBLEM
Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

LOCKHEED MARTIN 

Drogi Liderze:

Etyka polega na zachowaniu uczciwości w biznesie oraz powzięciu zobowiązania, by postępować właściwie, okazywać poszanowanie innym oraz osiągać doskonałość.

Praktyka wyrażania tych wartości podtrzymuje nasze etyczne środowisko biznesowe. Nasze zaangażowanie pomaga pozyskiwać i zatrzymywać różnicowaną siłę roboczą, dbać o stabilny łańcuch dostaw i zaspokajać potrzeby naszych klientów w trosce o realizację ich misji.

Niniejszy przewodnik lidera pomoże Ci poprowadzić sesję szkoleniową ze swoim zespołem. Omówcie i przećwiczcie techniki dawania wyrazu naszym wartościom (Voicing Our Values), aby w razie potrzeby móc zgłosić zastrzeżenia i podjąć działania.

Upewnij swój zespół, że jesteś do dyspozycji na potrzeby rozwiązywania problemów. Pamiętaj, że nie musisz znać wszystkich odpowiedzi – wystarczy, że wiesz, kiedy poprosić o pomoc.

Dziękuję za Wasze przywództwo, opierające się na dawaniu przykładu poprzez osobiste dążenie do osiągnięcia doskonałości.



Leo S. Mackay
Starszy Wiceprezes
Etyka i Wsparcie Przedsiębiorczości

SZKOLENIE W ZAKRESIE ŚWIADOMOŚCI ETYCZNEJ 2023 R.

Pobudzaj dyskusje nad skutecznym sposobem zgłaszania zastrzeżeń.

Techniki dawania wyrazu naszym wartościom (VOV)



Zadawaj pytania

Zgromadź różnorodne dane



Zdobytaj informacje

Skoncentruj się na faktach, nie emocjach



Porozmawiaj z innymi

Uzyskaj dane z zaufanych źródeł



Przedstaw problem z innej perspektywy

Zaproponuj odmienny sposób widzenia



Zgłaszanie naruszeń

Jeśli dostrzeżesz coś niepokojącego, reaguj

SKRÓCONA INSTRUKCJA LIDERA

- Naciśnij Wstęp**, by zapoznać się z wiadomością ze strony Jima Taicleta oraz przeglądem technik VOV.
- Wybierz** pierwsze dwa-trzy przypadki z **Menu przypadków**, aby je obejrzeć ze swoją grupą.
- Włącz Część I**, następnie uruchom **Omówienie**, aby kontynuować.
- Omów** dwa postawione pytania.
- Naciśnij Dalej**, aby **uruchomić Część II**.
- Podsumuj** przypadek, omawiając „Jak powinna zakończyć się ta scenka?”
- Podziel się** komentarzem zamieszczonym w Podsumowaniu dla lidera.
- Powróć** do **Menu przypadków** i powtórz powyższe kroki, aby w pełni zapoznać się z dwoma–trzema przypadkami.
- Wykaż** realizację szkolenia w zakresie świadomości etycznej 2023 r. na platformie Atlas Learning.

Techniki VOV



Zadawaj pytania
Zgromadź różnorodne dane



Zdobytaj informacje
Skoncentruj się na faktach, nie emocjach



Porozmawiaj z innymi
Uzyskuj dane z zaufanych źródeł



Przedstaw problem z innej perspektywy
Zaproponuj odmienny sposób widzenia



Zgłaszanie naruszeń
Jeśli dostrzeżesz coś niepokojącego, reaguj

WYKAZ PRZYPADKÓW	KLUCZOWE ZAGADNIENIA	BOHATEROWIE
Przypadek 1: Kolejka na koszt gospodarza Michael Williamson	Podarunki i działania reprezentacyjne; Obawy wobec postawy lidera Handel ludźmi	Gary, Michael, Yanna, Martin, Naomi
Przypadek 2: Pięciogwiazdkowa opinia Gregg Bauer	Konflikt interesów, Hybrydowy/zadaniowy czas pracy Zgłaszanie nieprawidłowości	Jenny, Michael, Frank, Sharon
Przypadek 3: Gra zespołowa Paula Hartley	Falszowanie dokumentów, Obawy wobec postawy lidera; Osobisty konflikt interesów	Emily, Peter, Aaron, Summer
Przypadek 4: Robi się gorąco John Clark	Uczciwość działań w ramach programu; Umiejętności interpersonalne; Jakość produkcji	Rocki, Jason, Faye, Joe, Bobo
Przypadek 5: Ukryte intencje Robert Lightfoot	Konflikt interesów; Ustawianie kontraktów/przetargów Obawy wobec postawy lidera	Michael, Sabrina, Olivia, Rhomeyn, Sharon
Przypadek 6: Niewystarczające miejsce na rozbieg Jay Malave	Stronniczość/dyskryminacja ze względu na wiek; Falszowanie dokumentów; Media społecznościowe/prawnie zastrzeżone informacje firmy LM	Jeff, Mahedi, Aja, Te, Ronnie

PRZYPADEK 1 „Napitki na koszt gospodarza”

ZAGADNIENIA: PODARUNKI I DZIAŁANIA REPREZENTACYJNE, NIEPRAWIDŁOWA POSTAWA LIDERA, HANDEL LUDŹMI



Gary

Kierownik Programu LM



Michael

Specjalista ds. oprogramowania LM



Yanna

Pracownica hotelu



Martin

Dyrektor naczelny EuroCrypto



Naomi

Specjalista ds. oprogramowania w EuroCrypto

CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Martin** jest potencjalnym kontrahentem i przekazuje Gary'emu i Michaelowi prezenty oraz podejmuje wobec nich działania reprezentacyjne (okazuje gościnność).
- **Michael** ma obawy, że przyjęcie podarunków i wyrazów gościnności stanowi naruszenie obowiązujących zasad.
- **Gary** działa pod presją zawarcia kontraktu z EuroCrypto i nie chce urazić **Martina**.
- **Gary'ego** rozdrażnia nieustanne zadawanie pytań przez **Michaela** odnośnie do możliwości przyjęcia podarunków.
- **Sytuacja służbowa Yanny** wymaga wyjaśnienia. Wydaje się, że wypracowuje nadgodziny w wielu rolach, jednocześnie opiekując się dziećmi.

Jakie techniki VOV mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Michael **zadaje pytania** odnośnie do podarunków i działań reprezentacyjnych/gościnności ze strony gospodarzy.
- Gary powinien **okazywać innym szacunek**, w szczególności Michaelowi, oraz wysłuchać Michaela, gdy ten **przedstawia mu sprawę** w inny świetle.
- Gary mógłby **zasięgnąć języka**, aby uzyskać wytyczne, jak odnieść się do podejmowanych wobec niego przez gospodarza działań reprezentacyjnych.
- Michael **uzyskuje dane**, wykonując telefon w sprawie dyspozycji, jak sobie poradzić w zaistniałych okolicznościach.
- Michael i Gary zgadzają się **pomówić** z działem prawnym i **zgłosić** swoje zastrzeżenia w sprawie Yanny.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBÝWAJ INFORMACJE



POROZMAIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

Streszczenie

Gary i Michael odwiedzają potencjalnego kontrahenta poza granicami Stanów Zjednoczonych w celu dokonania oceny nowej technologii dla ważnego programu. Podczas wizyty napotykają na pewne wyzwania.

CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

Pytanie: „Jak powinna zakończyć się scenka?”

Podsumowanie dla lidera

Michael wiele rzeczy robi dobrze. Nawet wtedy, gdy Gary się niecierpliwi, Michael podąża za swoim instynktem i nie ustaje w poszukiwaniu odpowiedzi. Zasady dotyczące przyjmowania podarunków są skomplikowane i mogą być odmienne w zależności od pełnionej funkcji. Zapoznaj się z zasadami, sprawdzając *Wytyczne dotyczące międzynarodowych sposobów wyrazu gościnności w instrukcji CPS-008 przed podróżą*. W powyższej sytuacji, chyba najlepiej odmówić przyjęcia podarunków i wyrazów gościnności. Gary musi również wystrzegać się podejmowania nieuprawnionych zobowiązań wobec kontrahenta, nie posiadając odpowiedniego upoważnienia. Nie pozwól, by napięcie przesłoniło jasność Twojego osądu.

Poszanowanie praw człowieka jest zobowiązaniem, które dotyczy wszystkich pracowników. Jeśli nie masz pewności, co zrobić w sytuacji, w której istnieje podejrzenie handlu ludźmi, natychmiast zgłoś to swojemu przełożonemu, działowi kadr lub radcy prawnemu.

Wniosek: Pamiętaj, że wartości LM mają charakter globalny bez względu na to, w którym miejscu na świecie robisz interesy.

Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Przywództwo wymaga uczciwości CPS-008: Prezenty, działania reprezentacyjne, inne formy wymiany uprzejmości biznesowej oraz sponsoring (CPS-008)*

CPS-113: *Uzyskiwanie środków materialnych i usług*

CPS-021: *Dobre obywatelstwo korporacyjne i poszanowanie praw człowieka*

CPS-734: *Zwalczanie handlu ludźmi*

PRZYPADEK 2 „Pięcigwiazdkowa opinia”

ZAGADNIENIA: KONFLIKT INTERESÓW; HYBDRYDOWY/ZADANIOWY CZAS PRACY; ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI



Jenny
Specjalista ds. oprogramowania



Michael
Specjalista ds. oprogramowania



Frank
Specjalista ds. oprogramowania



Sharon
Kierownik wyższego szczebla

CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Jenny** traktuje priorytetowo swoją drugą pracę i nieterminowo wykonuje zadania służbowe.
- **Michael** odczuwa frustrację z powodu braku wsparcia ze strony Jenny i konieczności składania wyjaśnień, skąd się biorą opóźnienia.
- **Jenny** nadużywa zadaniowego czasu pracy i ignoruje potrzeby zespołu w zakresie efektów jej pracy.
- **Frank** zadaje **Michaelowi** pytania, lecz nie udziela wsparcia w rozwiązaniu sytuacji.
- **Sharon** oczekuje terminowej realizacji zadań, bez stosowania wymówek, i zachowuje się obcesowo w stosunku do **Michaela**.

Jakie techniki VOV mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Michael **przedstawia sprawę z innej perspektywy**, aby pomóc Jenny zrozumieć, że ma negatywny wpływ.
- Frank **zadaje** Michaelowi pytania, lecz powinien je przeprowadzić konfrontację z Jenny.
- Michael **stawia pytania**, gdy zauważa, że Jenny pracuje nad kodem dla LM w restauracji.
- Michael **uzyskuje dane** i **zgłasza zastrzeżenia** dotyczące pracy Jenny w rozmowie z Sharon.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

Streszczenie

Jenny ma drugą pracę. Jej nieregularny grafik pracy ma negatywny wpływ na zespół.

CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

Pytanie: „Jak powinna zakończyć się scenka?”

Podsumowanie dla lidera

Jenny pozwala, aby jej praca dodatkowa miała wpływ na jej zadania służbowe. Lekceważy obawy Michaela. Próbę podjęcia rozmowy ze strony Michaela, Sharon kwituje stwierdzeniem, że szuka on wymówek. Później, gdy spotykają się w jej biurze, Sharon poświęca czas na wysłuchanie i uwzględnienie obaw Michaela. Sharon rozpatruje tę sprawę, spotykając się z Jenny, aby ustalić oczekiwania związane z zadaniowym harmonogramem pracy, wykazywaniem czasu pracy i składaniem deklaracji o konflikcie interesów. Jenny musi również uważać na ochronę prawnie zastrzeżonych informacji LM, gdy pracuje w przestrzeni publicznej. Michael ostrzega Jenny przed możliwością, że zostanie z miejsca zwolniona z pracy za nieprawidłowe wykazywanie czasu pracy. Choć może to przesada, wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za dokładne wykazywanie czasu pracy. Należy pamiętać o przestrzeganiu zasad ewidencji pracy obowiązujących na danym stanowisku.

Wniosek: Jenny nie używa Chat GPT z pomocą zasobów LM lub na potrzeby zadań w LM ale powinna być świadoma problemów i wyzwań prawnych, etycznych oraz dotyczących bezpieczeństwa, które wiążą się ze stosowaniem nowych narzędzi i możliwości. Jako liderzy zachęcajcie swoje zespoły do rozmowy o obawach, które je trapią, a następnie zobowiązujcie się do podjęcia działań, mających na celu pomoc w ich rozwiązaniu. Jako członkowie zespołu, kiedy zauważycie coś niepokojącego, reagujcie.

Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Dokładnie wykazujemy koszty pracy i inne koszty*
 CRX-014: *Osobisty konflikt interesów*
 CPS-718: *Ujawnienie informacji rządowi Stanów Zjednoczonych*
 CRX-015: *Ochrona wrażliwych informacji*

PRZYPADEK 3 „Gra zespołowa”

ZAGADNIENIA: FAŁSZOWANIE DOKUMENTÓW; OBAWY WOBEC POSTAWY LIDERA, OSOBISTY KONFLIKT INTERESÓW



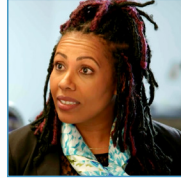
Emily
Technik



Peter
Koordynator zespołu



Aaron
Starszy technik



Summer
Kierownik

CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Aaron** odczuwa żal w związku z faktem, że **Petera** awansowano zamiast niego, lecz jest oddanym członkiem zespołu.
- **Emily** z sarkazmem odnosi się do **Petera** na temat przyspieszonego harmonogramu wysyłki.
- **Aaron** i **Emily** odkrywają, że dwie części są wadliwe i wymagają ponownej obróbki.
- **Peter** odczuwa presję, by sprostać wymaganiom czasowym w swojej nowej roli przywódczej.
- **Summer** udziela **Peterowi** porad mentorskich, lecz jej działania są niewystarczające, by ustalić, z jakimi problemami mierzy się Peter.

Jakie techniki VOV mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Summer **przedstawia Peterowi kwestię** zaangażowania zespołu z innej perspektywy.
- Peter powinien **zadawać pytania** zamiast czynić założenia i lekceważyć inicjatywę ze strony zespołu.
- Emily i Aaron **uzyskują dane** i **zgłaszają swoje zastrzeżenia** Summer.
- Summer **zadaje pytania** Peterowi, aby ustalić, w jaki sposób części przeszły kontrolę jakości.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

Streszczenie

Peter wyznacza zespołowi nierozsądny termin na wykonanie ważnego zadania, a następnie kwestionuje lojalność swojego zespołu oraz jego zaangażowanie.

CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

Pytanie: „Jak powinna zakończyć się scenka?”

Podsumowanie dla lidera

Peter czuje presję, by sprawdzić się w nowej roli. Summer zachęca Petera, by zaufał swojemu zespołowi, lecz Peter nie bierze pod uwagę wkładu innych i nie prosi zespołu lub Summer o pomoc, gdy dochodzi do opóźnienia. Nieuprawnione użycie przez Petera pieczętki kontroli jakości, należącej do jego siostry, stanowi bezsporne naruszenie zasad i będzie miało negatywny wpływ na jego pracę. Siostra Petera będzie musiała również odpowiedzieć za rolę, jaką odegrała w tym zdarzeniu.

Wniosek: W obliczu wyzwań, podejmuj współpracę z zespołem i liderem, by uzyskać pomoc. Dążymy do zapewnienia bezpieczeństwa i niezawodności produktów. Obniżenie standardów jakości i niedochowanie wiary wyznawanym wartościom w celu dotrzymania terminu jest niedopuszczalne pod żadnym pozorem i zazwyczaj stwarza więcej problemów niż rozwiązuje.

Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Przywództwo wymaga uczciwości*

CPS-001: *Etyka i postępowanie w biznesie*

CPS-002: *Jakość, sukces misji i bezpieczeństwo systemu*

CRX-014: *Osobisty konflikt interesów*

CPS-718: *Ujawnienie informacji rządowi Stanów Zjednoczonych*

PRZYPADEK 4 „Robi się gorąco”

ZAGADNIENIA: UCZCIWOŚĆ W REALIZACJI PROGRAMU; UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE, JAKOŚĆ PRODUKCJI



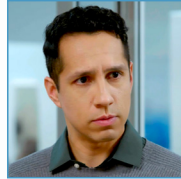
Rocki
Specjalista ds. oprogramowania



Jason
Specjalista ds. oprogramowania



Faye
Koordynator zespołu



Joe
Specjalista ds. oprogramowania



Bobo
Współpracownik

CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Rocki** stosuje publicznie dostępny kod z GitHuba w oprogramowaniu czujnika temperatury, pomijając standardowe procedury testowania.
- **Jason** odczuwa dyskomfort z powodu poziomu przetestowania kodu oprogramowania pochodzącego z GitHuba.
- **Faye** postępuje w sposób lekceważący i upatruje w **Jasonie** przeszkody w terminowej realizacji projektu.
- **Joe** niedawno dołączył do zespołu. Początkowo **Joe** nie podważa poprawnego działania oprogramowania, dopóki nie dowiaduje się więcej od **Jasona**.
- **Bobo** odnotowuje problemy z procesorem i żąda, by **Jason** podjął działania w celu rozwiązania problemów w działaniu oprogramowania.

Jakie techniki VOV mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Jason **zadaje pytania** odnośnie do niezawodności oprogramowania i próbuje **przedstawić z innej perspektywy kwestię** jego stabilności.
- Faye powinna **porozmawiać z innymi** i rozpatrzyć obawy Jasona zamiast usiłować go uciszyć.
- Powinnością Joego jest **pozyskanie informacji**, pozwalających się upewnić, że dopełniono wymogów testowania systemów w odniesieniu do oprogramowania zawierającego publicznie dostępny kod źródłowy.
- Bobo powinien **postawić pytania** i pomóc w rozwiązaniu sprawy zamiast domagać się, by Jason sam się nią zajął.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

Streszczenie
Rocki stosuje publicznie dostępne oprogramowanie z platformy GitHub, pomijając pełne testy. Rocki opuszcza firmę i zostaje zastąpiona przez Joego. Oprogramowanie może być przyczyną awarii innych systemów.

CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

Pytanie: „Jak powinna zakończyć się scenka?”

Podsumowanie dla lidera

Pobieranie kodu źródłowego z zewnętrznych źródeł istotnie różni się od ponownego wykorzystania kodu źródłowego LM z repozytoriów oprogramowania LM. Podczas gdy GitHub jest narzędziem szeroko stosowanym w całej firmie LM dla celów zarządzania oprogramowaniem LM, Rocki korzysta z publicznie dostępnego zewnętrznego repozytorium GitHub. Niezależnie od tego, skąd pochodzi kod źródłowy, należy zadbać o niezawodność systemu za pomocą przyjętych w firmie procedur testowania systemu.

Korzystanie z publicznie dostępnego oprogramowania, bez pełnej oceny konsekwencji i zagwarantowania niezawodności systemu poprzez jego przetestowanie, może być ryzykowne. Darmowe/publicznie dostępne oprogramowanie (FOSS) jest powszechnie stosowane w LM i jest istotne dla naszej strategii dostarczania najlepszych rozwiązań zaczerpniętych z komercyjnego świata cyfrowego naszym klientom, w tym klientom z sektora obronnego.

Wniosek: W miarę zwiększania zakresu stosowania FOSS, należy upewnić się, że spełnione są nasze wymogi dotyczące zarówno oceny wytypowanego oprogramowania, jak i testowania naszych systemów, aby osiągnąć poziom jakości i niezawodności, który jesteśmy winni naszym klientom.

Instrukcje postępowania

Wartości LM: *Postępuj właściwie, Szanuj innych, Osiągaj doskonałość*
Kodeks postępowania LM: *Podejmujemy działanie*
CPS-002: *Jakość, sukces misji i bezpieczeństwo systemu*
IRM-001: *Zgodność z umową licencyjną oprogramowania*

PRZYPADEK 5 „Ukryte intencje”

ZAGADNIENIA: KONFLIKT INTERESÓW; USTAWIANIE KONTRAKTÓW/PRZETARGÓW; OBAWY WOBEC POSTAWY LIDERA



Michael
Kierownik Programu LM



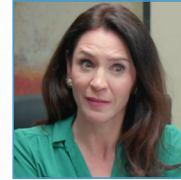
Sabrina
Kierownik ds. kontraktów z ramienia Swiftlee



Olivia
Specjalista ds. oprogramowania LM



Rhomeyn
Koordynator zespołu ds. zamówień LM



Sharon
Kierownik wyższego szczebla

CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

Jakie problemy napotykają te postacie?

- Kierownik ds. kontraktów z ramienia Swiftlee, **Sabrina**, wydaje się wspierać **Michaela** w próbie rozszerzenia zakresu działalności na rzecz firmy Swiftlee.
- **Michael** zbywa pytanie, czy nadal pracuje dla swojego byłego pracodawcy, Swiftlee.
- **Olivia** i **Rhomeyn** nie otrzymują jednoznacznych odpowiedzi co do źródła pochodzenia nowych zmian w kontrakcie.
- **Michael** stawia **Olivię** i **Rhomeyna** w niezręcznym położeniu, pozostawiając im objaśnienie zmian na spotkaniu z klientem.
- **Michael** prosi **Olivię** aby wysłała materiały biurowe do Swiftlee, wskazując, że to jego adres domowy.

Jakie techniki VOV mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Rhomeyn **zadaje pytania**, aby ustalić, kto ustanowił zmiany w interfejsie użytkownika.
- Olivia i Rhomeyn **rozmawiają** na temat swoich podejrzeń dotyczących Michaela i **pozyskują dane**.
- Michael powinien **omówić** zmiany w kontrakcie z klientem oraz swoim zespołem.
- Olivia i Rhomeyn powinni **zgłosić naruszenia**, jeśli nie otrzymają odpowiedzi dotyczących Swiftlee.
- Sharon **zostaje zapoznana z informacjami** i podejmuje odpowiednie kroki, by rozwiązać problem.



ZADAWAJ PYTANIA



ZDOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIAJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

Streszczenie

Michael może nadal poczuwać się do odpowiedzialności i doświadczać konfliktu interesów w relacjach z głównym kontrahentem. Olivia i Rhomeyn próbują określić, czy nowe wymagania zostały zgłoszone przez klienta, czy przez Michaela.

CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

Pytanie: „Jak powinna zakończyć się scenka?”

Podsumowanie dla lidera

Michael czerpie korzyści z zabezpieczania zleceń Swiftlee. Nie wyjawiał konfliktu interesów ani nie wycofał się z udziału w podejmowaniu decyzji z powodu zaangażowania osobistego z firmą Swiftlee. Olivia i Rhomeyn próbują uzyskać odpowiedzi i ostatecznie zgłaszają swoje wątpliwości Sharon. Działania Michała są nie tylko nieuczciwe, ale szkodzą relacjom firmy z naszym klientem. Nawet gdyby nie wystąpił konflikt interesów, Michael narusza zasady, zlecając partnerowi biznesowemu dokonanie zmian zakresu i harmonogramu, chociaż nie został do tego wyraźnie upoważniony.

Wniosek: Pracownicy ponoszą odpowiedzialność za podejmowanie działań biznesowych w sposób sprawiedliwy i bezstronny, jak również powinni stawiać interesy firmy Lockheed Martin przed interesami osobistymi. Interesy w imieniu Lockheed Martin należy prowadzić w sposób wolny od faktycznych lub potencjalnych wpływów, wynikających z osobistych względów lub relacji. Należy złożyć oświadczenie o faktycznym lub potencjalnym konflikcie interesów, korzystając z narzędzia online [COIN tool](https://coin.global.lmco.com/). (<https://coin.global.lmco.com/>)

Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: Przywództwo wymaga uczciwości

CPS-001: Etyka i postępowanie w biznesie

CRX-014: Konflikt interesów (osobiste konflikty interesów oraz konflikty interesów wynikające z przynależności do organizacji)

LMAP 0.410: Podstawowe zasady udzielania zamówień (sekcje 2.0 i 8.0)

PRZYPADEK 6 „Niewystarczające miejsce na rozbieg”

ZAGADNIENIA: STRONNICZOŚĆ/ DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WIEK; FAŁSZOWANIE DOKUMENTÓW; MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE/PRAWNIE ZASTRZEŻONE INFORMACJE FIRMY LM



Jeff
Kierownik



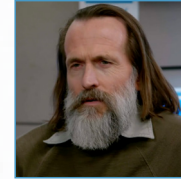
Mahedi
Pracownik z niewielkim stażem



Aja
Pracownik z niewielkim stażem



Te
Kierownik wyższego szczebla



Ronnie
Współpracownik

Streszczenie

Jeff jest liderem obdarzonym umiejętnościami perswazji, który faworyzuje pracowników w jego zespole, znajdujących się na początku kariery zawodowej i oczekuje ich lojalności. Te czuje się wykluczona, mimo że ma do zaoferowania wiedzę i doświadczenie.

CZĘŚĆ I: DYSKUSJA

Jakie problemy napotykają te postacie?

- **Poprzez swoje działania Jeff** faworyzuje pracowników na wczesnych etapach kariery, jednocześnie wykluczając **Te**, wieloletniego członka zespołu.
- **Post Mahediego** w mediach społecznościowych dotyczący kolacji zespołowej oraz ustanowienia nowego programu może ujawniać prawnie zastrzeżone informacje firmy LM.
- **Mahedi** dopuszcza się fałszowania dokumentów, logując się na komputerze **Jeffa** i realizując w imieniu **Jeffa** szkolenie dotyczące zgodności z przepisami.
- **Jeff** naruszył zasady, udostępniając **Mahediemu** swój login i hasło.
- **Te** realizuje zadanie zlecone na ostatnią chwilę tuż przed kolacją, ale nie zostaje doceniona za swoje wysiłki.
- **Te** nie chce się wypowiadać, bojąc się skutków, gdyż zbliża się do emerytury.

Jakie techniki VOV mogłyby pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

- Ronnie dzieli się negatywnymi komentarzami na temat Te, które usłyszał, i potrafi je **przedstawić w innym świetle**, by pomóc Te w podjęciu działania.
- Te **zadaje pytania** i stara się **przedstawić Jeffowi problem z innej perspektywy**, lecz nie przynosi to skutków bez powołania się na **fakty i dane**.
- Jeff powinien **porozmawiać z innymi** o swoim stylu przywódczym i wpływie faworyzowania na zespół.
- Aja **rozmawia z Mahedim** na temat obaw Te i stara się **rzucić nowe światło na sprawę**, by ustalić tok postępowania.



ZADAWAJ PYTANIA



ZOBYWAJ INFORMACJE



POROZMAWIJ Z INNYMI



PRZEDSTAW PROBLEM Z INNEJ PERSPEKTYWY



ZGŁASZAJ NARUSZENIA

CZĘŚĆ II: PODSUMOWANIE

Pytanie: „Jak powinna zakończyć się scenka?”

Podsumowanie dla lidera

Komentarze i zachowanie Jeffa nie są zgodne ze zobowiązaniem LM do krzewienia różnorodności i inkluzywnej postawy. Daje zły przykład i wytwarza środowisko pracy, w którym Te jest przedmiotem wykluczenia. Jeff zawodzi jako lider. Jego komentarze mogą być odebrane jako seksizm i/lub dyskryminacja ze względu na wiek. Zespół zmaga się, próbując zachować lojalność wobec Jeffa, jednocześnie nie urągając naszym podstawowym wartościom, jakimi są poszanowanie innych i właściwe postępowanie. Liderzy powinni wieść prym w tworzeniu pozytywnego, inkluzywnego środowiska pracy. Aja robi właściwą rzecz, zabierając głos i kontaktując się z zespołem ds. etyki, aby porozmawiać o atmosferze w pracy. Zespół ds. etyki jest zobowiązany do zachowania poufności podczas udzielania wskazówek lub badania uchybień.

Wniosek: Wszyscy ponoszą odpowiedzialność za krzewienie inkluzywnego środowiska pracy, w którym talenty wszystkich pracowników są uznawane i doceniane. Możemy zadbać o swój wkład poprzez pociąganie do odpowiedzialności i podejmowanie działań, gdy widzimy, że coś jest nie tak.

Instrukcje postępowania

Kodeks postępowania LM: *Zero tolerancji dla dyskryminacji*

CPS-001: *Etyka i postępowanie w biznesie*

CPS-003: *Zakaz dyskryminacji i równe szanse zatrudnienia*

CRX-253: *Media społecznościowe*

CPS-037: *Właściwe korzystanie z zasobów komputerowych i informacyjnych*

PODSUMOWANIE SESJI

Liderzy

Wszystkim uczestnikom sesji należy przypomnieć, by **odnotowali** realizację szkolenia.

Online

Należy wejść na platformę Atlas Learning, aby potwierdzić realizację szkolenia

[Szkolenie w zakresie świadomości etycznej 2023 r.](#)

(tiny.lmco.com/EAT23)

Ręczne odnotowanie

W przypadku nielicznych lokalizacji, w których nie stosuje się platformy Atlas do certyfikacji szkoleń, należy skontaktować się z miejscowym specjalistą ds. etyki lub zespołem ds. etyki w celu uzyskania wytycznych postępowania: corporate.ethics@lmco.com.

Informacje na temat rozliczania

Liderzy udzielą uczestnikom informacji, jak należy wykazywać czas pracy.

Techniki VOV



Zadawaj pytania

Zgromadź różnorodne dane



Zdobывaj informacje

Skoncentruj się na faktach, nie emocjach



Porozmawiaj z innymi

Uzyskuj dane z zaufanych źródeł



Przedstaw problem z innej perspektywy

Zaproponuj odmienny sposób widzenia



Zgłaszanie naruszeń

Jeśli dostrzeżesz coś niepokojącego, reaguj