

ORIENTAREA **al grupului de companii pluss pentru egalitatea de tratament** **în conformitate cu Legea generală privind egalitatea de tratament (AGG)**

Prezenta orientare se aplică tuturor societăților din grupul de societăți pluss, în special organismelor acestora (acționari*, directori generali etc.) și tuturor angajaților companiilor din grupul de societăți pluss.

Comaniile din grupul de companii pluss și angajații acestora sunt obligați să respecte AGG și, în consecință, să se abțină de la orice discriminare pe motive de rasă, origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau identitate sexuală.

O discriminare în sensul celor de mai sus există atunci când conduce, direct sau indirect, la un tratament mai puțin favorabil al persoanei în cauză decât al unei alte persoane aflate într-o situație comparabilă care nu are criteriul dezavantajului. Punctul de referință pentru companiile din grupul de companii pluss și angajații acestora este că persoana în cauză se poate simți dezavantajată ca urmare a comportamentului. Chiar și un astfel de comportament trebuie să se abțină. Toți angajații, precum și toate persoanele în general, cărora li se aplică oricare dintre caracteristicile de mai sus, trebuie tratați cu respect și stimă deplină și trebuie tratați fără a ține seama de prezența oricăreia dintre caracteristici.


Există, de asemenea, discriminare în cazul în care un terț este dezavantajat pe baza uneia dintre caracteristicile menționate mai sus sau a unui aspect conex. Trebuie evitată orice formă de discreditare sau chiar insultă, chiar dacă nu este îndreptată direct către persoana în cauză. Desigur, hărțuirea sexuală a oricărei terțe părți trebuie evitată în special. Aceasta include orice comportament care este chiar potențial considerat nedorit de către cei afectați. În special, imaginile, textele sau alte reprezentări ale conținutului sexual nu trebuie să fie accesibile niciunei terțe părți, chiar dacă numai vizual.

O încălcare a interdicției discriminării de către angajați constituie o încălcare a obligațiilor care decurg din contractul de muncă. Companiile din grupul de companii pluss și angajații acestora sunt de acord că încălcarea acestui ghid va duce la consecințe în conformitate cu legislația muncii pentru persoanele discriminatorii.

[Politica privind violența și hărțuirea la locul de muncă](http://www.pluss.de/vertragsbestandteile/begleitende-dokumente-igz-dqb) completează această politică și poate fi vizualizată [la www.pluss.de/vertragsbestandteile/begleitende-dokumente-igz-dqb](http://www.pluss.de/vertragsbestandteile/begleitende-dokumente-igz-dqb) sau la codul QR afișat în dreapta.



Pentru companiile din
Grupul de companii pluss


Wolfgang Ungerath
CEO

Indiciu:

Legea generală privind egalitatea de tratament (AGG) și articolul 61b din Legea privind instanțele de dreptul muncii pot fi găsite în registrul juridic pluss.

Angajații au dreptul să depună o plângere dacă, în legătură cu raportul lor de muncă, se simt dezavantajați de angajator, superiori, alți angajați sau terți dintr-un motiv specificat în secțiunea 1 AGG. Biroul de reclamații responsabil este numit pe avizier.

Cui se aplică protecția împotriva discriminării?

AGG protejează:

- Angajat
- Stagiari
- Persoane asemănătoare angajaților și lucrători la domiciliu
- Solicitanți
- Lucrătorii temporari

Care sunt criteriile discriminatorii ale AGG?

- Rasă și etnie
Orice este perceput ca străin pentru cineva, de exemplu, culoarea pielii, limba, îmbrăcămintea, naționalitatea
- Religie și viziune asupra lumii
Acestea includ, de exemplu, creștinismul, islamismul, hinduismul, budismul, iudaismul
- Sex
- Handicap
Dizabilități fizice, de exemplu, impedimente de vorbire, dar și dizabilități mintale; a se ține sub observație, chiar dacă nu sunt indicate dizabilități severe
- Identitate sexuală
de ex. homosexualitatea
- Vârstă
Toate vârstele sunt protejate; nici o preferință pentru persoanele mai tinere față de persoanele în vârstă și invers

1. Împotriva căror acte de discriminare protejează legea?

Lucrătorii temporari sunt protejați împotriva actelor de discriminare în același mod ca și personalul permanent. În timpul misiunii, compania de implementare monitorizează, de asemenea, respectarea Legii generale privind egalitatea de tratament. Următoarele comportamente au fost deja respinse din motive întemeiate. Acum, legiuitorul a stabilit acest lucru. Hărțuirea și hărțuirea sexuală nu trebuie să aibă loc între lucrătorii temporari și nici între lucrătorii temporari și personalul permanent.

1.1 Hărțuirea

Nimeni nu poate fi hărțuit din cauza vreunui dintre criteriile de discriminare menționate mai sus. Hărțuirea este o formă indezirabilă de comportament legat de un criteriu de discriminare care are ca obiect sau efect lezarea demnității persoanei hărțuite și crearea unui mediu ostil.

Dacă un comportament este nedorit nu trebuie neapărat să fie dedus din comportamentul celui hărțuit. Nu trebuie să se apere. Factorul decisiv este dacă un observator obiectiv se simte hărțuit. În cazul incidentelor nesemnificative, nu există nicio neplăcere, chiar dacă persoana în cauză deosebit de sensibilă simte contrariul.

Ce este hărțuirea?

Hărțuirea poate apărea în următoarele cazuri:

- Insulte, de ex. din cauza originii, din cauza credințelor religioase
- Glume și tachinări despre origine, credințe religioase
- Observații jignitoare, de exemplu din cauza culorii pielii
- Ostilitate, în special comportament xenofob și rasist, de exemplu atribuirea de sarcini neplăcute angajaților de alte origini
- Agresiuni fizice, de ex. pumni sau lovituri
- Hărțuirea sau respingerea angajaților din cauza unei caracteristici discriminatorii.

1.2 Hărțuire sexuală

Angajatul a fost deja protejat împotriva hărțurii sexuale prin Legea privind protecția angajaților. Această protecție continuă să se aplice fără restricții.

Hărțuirea sexuală este o formă de comportament nedorită, determinată sexual, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea persoanei în cauză. Acest lucru este valabil mai ales atunci când se creează un mediu ostil. O operație unică poate fi suficientă. Dacă a avut loc hărțuirea sexuală este decis din punctul de vedere al unui observator obiectiv.

Hărțuirea sexuală poate apărea în următoarele cazuri:

- Afișarea sau atașarea de imagini pornografice (de exemplu, afișarea revistelor relevante, fotografii în zona de lucru [birou, vestiar, cameră socială])
- Glume cu conținut sexual, chiar dacă nu sunt îndreptate către persoana hărțuită, dar aceasta din urmă se simte pe bună dreptate hărțuită.
- Acte sexuale sau atingeri
- Oferirea perspectivei unor beneficii profesionale în schimbul favorurilor sexuale.

1.3 Cu privire la discriminarea întemeiată pe un criteriu de discriminare

AGG protejează împotriva discriminării cauzate de un criteriu de discriminare. Acesta este cazul dacă un angajat este tratat mai rău decât alți angajați din cauza unuia dintre criteriile de discriminare menționate mai sus. Prin urmare, trebuie să se facă întotdeauna trimitere la un criteriu de discriminare. AGG nu este întotdeauna relevantă atunci când indivizii se simt "discriminați".

De asemenea, trebuie remarcat faptul că nu orice discriminare este interzisă. Discriminarea poate fi justificată și atunci nu mai constituie o încălcare a AGG. În special în cazul unui tratament diferențiat pe motive de vârstă, legea recunoaște o varietate de justificări posibile. În plus, cerințele esențiale care trebuie impuse activității profesionale pot justifica un dezavantaj.

2. Care sunt drepturile lucrătorului defavorizat?

Prin intermediul AGG, angajatul în cauză dobândește anumite drepturi, de exemplu, poate solicita compensații monetare, se poate plânga de dezavantaje sau, în anumite circumstanțe, chiar poate refuza temporar să lucreze.

2.1 Dreptul de a depune o plângere

Toate încălcările, întrebările, preocupările și îndoielile pot fi exprimate prin diferite canale:

1. Aplicația web "Spot": Spot vă permite să abordați probleme sensibile într-un mod accesibil și, dacă doriți, anonim. Fluxul de lucru personalizat din Spot îi ghidează pe cei care doresc să aducă în discuție o problemă pe parcursul întregului proces. Orice problemă va fi tratată și monitorizată în conformitate cu procedurile existente de escaladare. Deschideți instrumentul prin talktospot.com/hohr sau prin codul QR afișat în dreapta. Persoanele de **încredere selectate** se asigură că raportul dvs. este tratat în mod confidențial și corespunzător.



2. Puteți contacta managerul dvs. direct, următorul manager senior, echipa locală de conformitate sau persoana (persoanele) de încredere din PowerHouse sau butic.

3. În cazul în care considerați că canalele de mai sus sunt insuficiente sau inadecvate, îl puteți contacta direct pe Abdel Bencheikh, Managerul de conformitate al Grupului (+33 6 95 39 39 15 sau abdel.bencheikh@houseofhr.com) sau pe Astrid Heiremans, membru al Consiliului de administrație și președinte al Comitetului de audit al Grupului (+32 475 900 458 sau astrid.heirmans@finfactory.be).

Casa Resurselor Umane se va asigura că persoanele care depun plângeri în baza acestei politici **nu vor fi hărțuite sau penalizate** pentru raportarea presupusului comportament inadecvat. Orice persoană care a plasat reporterul în această poziție de victimă și, prin urmare, se face vinovată de acest lucru trebuie să se aștepte la consecințele unei încălcări a acestei politici.

2.2 Dreptul de a refuza executarea

Angajatul poate refuza să lucreze în caz de hărțuire sau hărțuire sexuală. Cu toate acestea, acest lucru este posibil numai dacă există de fapt o încălcare a AGG. Dacă un angajat refuză în mod gresit să lucreze, acest lucru poate duce la un avertisment sau, în anumite circumstanțe, la concediere.

În plus, angajatul ar trebui să informeze angajatorul cu privire la discriminare înainte de încetarea lucrului. La urma urmei, dacă angajatorul nu este conștient de dezavantaj, nu poate lua măsuri pentru a proteja angajatul. Iar angajatului i se permite să oprească munca numai dacă angajatorul nu a luat măsuri sau a luat doar măsuri insuficiente, deși știa despre dezavantaj.

2.3 Despăgubire și despăgubire

În caz de discriminare nejustificată, angajatul poate avea dreptul la compensații sau compensații din partea angajatorului. Despăgubirea înseamnă că angajatul poate solicita despăgubiri pentru prejudiciul care există efectiv (de exemplu, pierderea salariului în cazul unei neconsiderații discriminatorii pentru promovare). De asemenea, se pot solicita despăgubiri în cazul în care nu există niciun prejudiciu real, dar dreptul personal al persoanei în cauză a fost încălcat ca urmare a discriminării.

Respectarea AGG – obligație și pentru angajat

Poate avea consecințe grave pentru angajat dacă încalcă AGG. Persoana în cauză poate introduce acțiuni civile împotriva discriminatorului. Pot exista, de asemenea, consecințe penale, în special în cazul hărțuirii sexuale.

În plus, fiecare angajat care îi discriminează pe ceilalți își pune locul de muncă în pericol. Pentru a-și proteja angajații, AGG solicită în mod expres angajatorilor să ia măsuri în cazul în care constată existența unei discriminări. În funcție de circumstanțe, discriminarea poate duce la un avertisment sau (fără notificare) la concediere.