

Polityka dotycząca przemocy i molestowania w miejscu pracy



HOUSE OF HR

Polityka dotycząca przemocy i molestowania w miejscu pracy

1. Cel

W oparciu o nasze wartości korporacyjne, a także Kodeks postępowania i etyki, każdy ma prawo do pracy, a także prawo do środowiska pracy wolnego od przemocy i nękania. House of HR dąży do stworzenia bezpiecznego, zdrowego i pełnego szacunku środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Ponieważ usługi zarządzania zasobami ludzkimi są w centrum naszej działalności, głęboko wierzymy, że każdy ma prawo do miejsca pracy wolnego od przemocy i molestowania. House of HR zdaje sobie sprawę z tego, jak ważna jest kultura pracy oparta na wzajemnym szacunku i godności ludzkiej w celu przeciwdziałania przemocy i molestowaniu.

Izba Wysokiego Przedstawiciela przyjmuje do wiadomości **Deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)** oraz popiera zasady dotyczące przemocy i molestowania, wolności zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych, eliminacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, skutecznego eliminowania pracy dzieci oraz eliminowania dyskryminacji jako środków zapewniających odpowiednie Warunki pracy.

House of HR podkreśla znaczenie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy, w którym nie ma **miejsca na jakiegokolwiek formy przemocy lub nękania**. Obejmuje to między innymi molestowanie seksualne, znęcanie się, groźby, zastraszanie, zastraszanie lub wszelkie inne niedopuszczalne i/lub niezgodne z prawem zachowania. Dążymy do tworzenia granic w ramach zerowej tolerancji, aby zapobiegać aktom przemocy i nękania. Kluczem do stworzenia bezpiecznego środowiska dla wszystkich w miejscu pracy jest zabieranie głosu i podejmowanie działań.

Niniejsza polityka określa kluczowe zasady dotyczące przemocy i molestowania w House of HR i **ma zastosowanie** do wszystkich naszych pracowników wewnętrznych, konsultantów, pracowników tymczasowych i osób w trakcie szkolenia, w tym stażystów i praktykantów (w skrócie naszych Happy Rebels), a także kandydatów, wykonawców, zwolnionych pracowników, wolontariuszy, klientów i innych osób trzecich. Polityka ma zastosowanie w miejscu pracy, ale obejmuje również wszystkie działania związane z pracą, takie jak konferencje i szkolenia, podróże, imprezy po pracy itp.

Wszyscy ponoszą wspólną odpowiedzialność za tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. W **szczególności liderzy House of HR ponoszą główną odpowiedzialność** za działanie zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami i politykami. Oprócz dawania przykładu, powinni również wspierać członków swojego zespołu w ich wysiłkach na rzecz przestrzegania tych zasad i interweniować, jeśli wykryją zachowanie niezgodne z tą polityką.

2. Obwód

Niniejsza polityka ma zastosowanie do House of HR oraz jego **PowerHouses i Butików** ("Grupa"). Ponadto oczekujemy, że każdy PowerHouse i butik będzie wdrażał zasady określone w tej polityce w swojej codziennej działalności. W tym celu wszystkim Szczęśliwym Buntownikom i innym zainteresowanym stronom, jeśli ma to zastosowanie, należy zapewnić jasne procesy i procedury, takie jak komunikacja i szkolenia. Potężne firmy i butiki powinny również zawsze starać się współpracować z zewnętrznymi preferowanymi partnerami, dostawcami i innymi stronami, które przestrzegają tych samych zasad w tym zakresie.

3. Procedura

Zgodnie z Kodeksem Etyki i Postępowania House of HR, który wyraża fundamentalną wartość godności wszystkich istot ludzkich, polityka ta ma na celu promowanie bezpiecznego i uczciwego środowiska pracy z jasnym określeniem oczekiwanych zachowań, które mogą stanowić przemoc i molestowanie.

3.1 Definicje

Przemoc i molestowanie obejmują całe spektrum szkodliwych zachowań, które mogą mieć charakter fizyczny, psychiczny i/lub seksualny. Definiujemy je dla siebie w następujący sposób:

Przemoc oznacza celowe użycie siły lub przymusu, które może prowadzić m.in. do urazów, aberracji lub szkód psychicznych. Przemoc może przybierać różne formy, w tym:

- Nadużycie: nieproporcjonalne użycie siły fizycznej lub psychicznej.
- Groźby: ogłoszenie zamiaru wyrządzenia krzywdy osobie lub zniszczenia jej mienia.
- Napaść: każda próba fizycznego zranienia lub napaści na osobę, w tym rzeczywista krzywda fizyczna.

Molestowanie oznacza każde pojedyncze lub powtarzające się niechciane lub niedopuszczalne działanie, które może spowodować krzywdę fizyczną, psychiczną lub seksualną lub stworzyć zastraszające, wrogie, poniżające lub upokarzające środowisko pracy. Przykłady nękania obejmują izolację, dewaluację praw i opinii danej osoby, wyzwiska, żarty, nadużywanie władzy lub inne podobnie niepożądane zachowania.

Molestowanie seksualne jest formą molestowania i obejmuje wszelkie formy werbalnych, niewerbalnych lub fizycznych zachowań o charakterze seksualnym, które naruszają godność osoby. Występuje, gdy sam doświadczyłeś molestowania seksualnego lub byłeś świadkiem molestowania seksualnego. Molestowanie seksualne może przybierać różne formy i może obejmować język o charakterze seksualnym, niechciany dotyk fizyczny, insynuacje dotyczące orientacji seksualnej, żądania przystup seksualnych, bezpośrednio lub pośrednio.

Przemoc i molestowanie ze względu na płeć to przemoc i molestowanie skierowane przeciwko osobom ze względu na ich płeć lub które w nieproporcjonalnym stopniu dotyczą osoby określonej płci.

Przemoc i molestowanie ze względu na orientację seksualną oznaczają przemoc i molestowanie skierowane przeciwko osobom ze względu na ich orientację seksualną.

Znęcanie się to powtarzające się, niewłaściwe zachowanie osoby, które można uznać za upokarzające, zastraszające, groźące, poniżające lub nękające osobę lub grupę osób.

Cyberprzemoc odnosi się do niewłaściwych, powtarzających się i szkodliwych zachowań za pośrednictwem platform cyfrowych. Jest to również znane jako nękanie w Internecie. Przykłady obejmują publikowanie zawstydzających zdjęć w mediach społecznościowych, wysyłanie krzywdzących wiadomości lub groźb za pośrednictwem platform komunikacyjnych itp.

W **zastraszaniu** grupa pracowników nęka jedną lub drugą grupę pracowników. Obejmuje to takie zachowania, jak ciągłe negatywne uwagi, krytyka, izolacja, rozpowszechnianie plotek lub wyśmiewanie danej osoby (osób).

3.2 Zasady i obowiązki

Przemoc i nękanie to szerokie pojęcia i mogą przybierać różne formy, które mogą być fizyczne, werbalne lub niewerbalne.

Przykłady przemocy i molestowania **w miejscu pracy** obejmują między innymi:

- Nadużycie władzy, na przykład poprzez ograniczenie dostępu do informacji
- Napaść na tle seksualnym lub inne przestępstwa
- Niewłaściwe wykorzystanie danych osobowych
- Ciągłe krytykowanie lub poniżanie osoby
- Żarty, sprośne uwagi lub obraźliwe gesty związane z niepełnosprawnością, przekonaniami religijnymi, pochodzeniem etnicznym lub cechami seksualnymi danej osoby
- Rozpowszechnianie lub wyświetlanie materiałów uznanych za obraźliwe
- Powtarzające się, niechciane obelgi słowne

- Ciągłe pytania o życie prywatne danej osoby
- Niechciany kontakt fizyczny
- Celowe uszkodzenie lub ukrycie rzeczy osobistych lub sprzętu roboczego

House of HR oraz wszystkie PowerHouses i Butiki są zobowiązane do podjęcia **wszelkich uzasadnionych działań** w ramach należytej staranności w celu:

- zapewnienia zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia naszych Happy Rebels, kandydatów, gości, kontrahentów i klientów;
- promowanie środowiska pracy wolnego od przemocy i molestowania poprzez ustanowienie jasnych i dostosowanych do potrzeb środków;
- dopilnowanie, aby Happy Rebels, wnioskodawcy, goście, kontrahenci i klienci byli o tym informowani poprzez odpowiednią komunikację i działania uświadamiające;
- informowanie wszystkich zainteresowanych stron o ich obowiązkach wynikających z niniejszej dyrektywy poprzez wdrażanie strategii szkoleniowych i uświadamiających; i
- Wyznaczenie odpowiednich zaufanych doradców lub infolinie w celu zapewnienia, że pytania i wątpliwości mogą być zgłaszane na szczeblu lokalnym.

House of HR prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec przemocy i molestowania, która obowiązuje nie tylko w miejscu pracy, w przestrzeni publicznej i prywatnej, ale **także w działaniach związanych z pracą**, takich jak:

- podczas konferencji, seminariów lub szkoleń
- na wyjazdach służbowych
- na imprezach po pracy
- poprzez komunikację związaną z pracą
- w lokalach zapewnionych przez pracodawcę, np. przy zapewnianiu zakwaterowania pracownikom
- podczas dojazdów do i z pracy

Zwracamy uwagę, że należy zachować ostrożność, aby uniknąć przemocy lub nękania, zwłaszcza podczas pracy z domu. Ponieważ nieprawidłowości mogą być bardziej subtelne lub trudniejsze do wykrycia, należy zwracać uwagę na wszystkie sygnały w tym zakresie.

Odnosząc się do **werbalnych form przemocy i molestowania**, obejmuje to różne rodzaje komunikacji, takie jak komunikacja werbalna (np. osobista), komunikacja pisemna (np. w protokole z posiedzenia) i komunikacja elektroniczna (np. za pośrednictwem mediów społecznościowych).

House of HR promuje kulturę **przejrzystości i otwartości**. Działania i rozmowy powinny być szczere, uczciwe i charakteryzować się wzajemnym szacunkiem. Ważne jest, aby odróżnić szczere rozmowy i wypowiedzi od nękania. Liderzy House of HR mają za zadanie stawiać swoim zespołom profesjonalne wyzwania i dążyć do wysokiej jakości pracy i wydajności. Udzielanie porad i konstruktywnych informacji zwrotnych, prośenie o poprawę wyników lub wyrażanie sprzeciwu jest zatem częścią codziennych obowiązków dyrektora House of HR i generalnie nie stanowi nękania.

3.3 Różnice w stosunku do przepisów lokalnych

House of HR oraz jego PowerHouses i Butiki zobowiązują się do przestrzegania **przez cały czas wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów i regulacji** (pod względem treści i formy). Ramy prawne dotyczące przemocy i molestowania w miejscu pracy różnią się w zależności od kraju. Choć w niektórych krajach obowiązują szczegółowe przepisy dotyczące przemocy w miejscu pracy, zazwyczaj istnieją bardziej ogólne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy lub równego traktowania, które obejmują te aspekty.

W przypadkach, w których nasze zasady i procedury dotyczące przemocy i nękania są bardziej rygorystyczne niż lokalne przepisy, zawsze działamy zgodnie z naszymi wyższymi standardami. Jeżeli ustawodawstwo lokalne jest bardziej rygorystyczne, ma ono pierwszeństwo przed przepisami niniejszej dyrektywy.

3.4 Zero tolerancji

Zobowiązujemy się do tworzenia środowiska pracy opartego na szacunku i **nie tolerujemy żadnych** form przemocy, molestowania (seksualnego) ani zastraszania. Wszelkie działania podejmowane przez Happy Rebels, kandydatów, klientów, dostawców lub inne osoby trzecie powinny opierać się na szczerości, uczciwości i wzajemnym szacunku.

Wszelkie zachowania, które tworzą obraźliwe lub wrogie środowisko pracy, nie będą akceptowane i będą uważane za **naruszenie** niniejszej polityki. Osoby trzecie lub klienci, którzy angażują się w takie zachowanie, również zostaną pociągnięci do odpowiedzialności.

Sankcje są ustalane w zależności od okoliczności i mogą obejmować doradztwo, działania mające na celu zaradzenie przemocy lub nękanii, zastosowanie procedur dyscyplinarnych, usunięcie ze służby, powództwo cywilne lub zgłoszenie czynów organom ścigania, co może skutkować wniesieniem zarzutów karnych.

Wyraźne **nadużycie** tych zasad poprzez umyślne fałszywe oskarżenia lub zarzuty mające na celu zaszkodzenie reputacji innej osoby, które okażą się bezpodstawne, będzie traktowane poważnie, a jeśli zostanie uznane za celowe lub złośliwe, może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym.

3.5 Przedstaw swoje pytania i wątpliwości

House of HR angażuje się w tworzenie i utrzymywanie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy. Dlatego każdy może i powinien **podnosić świadomość na temat tego**, czy doszło do naruszenia tej polityki, aby chronić pracowników przed przemocą i molestowaniem w miejscu pracy, aby można było podjąć odpowiednie działania. Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie i z dużą dozą empatii. Każdy, kto ma **pytania lub wątpliwości** dotyczące tego, czy dana sytuacja narusza zasady, powinien się tym zająć.

Wszelkie naruszenia, pytania, obawy i wątpliwości można wyrażać różnymi kanałami:

1. Aplikacja internetowa "Spot": Spot umożliwia rozwiązywanie drażliwych problemów w przystępny i, w razie potrzeby, anonimowy sposób. Niestandardowy przepływ pracy w Spot prowadzi tych, którzy chcą zgłosić problem, przez cały proces. Każdy problem będzie rozpatrywany i monitorowany zgodnie z istniejącymi procedurami eskalacji. Otwórz narzędzie za pomocą talktospot.com/hohr lub kodu QR.



2. Możesz skontaktować się ze swoim bezpośrednim przełożonym, kolejnym przełożonym wyższego szczebla, kierownikiem działu kadr, lokalnym zespołem ds. zgodności lub zaufaną osobą (osobami) w swoim PowerHouse lub butik.
3. Jeśli uważasz, że powyższe kanały są niewystarczające lub nieodpowiednie, możesz skontaktować się bezpośrednio z Abdellem Bencheikhem, kierownikiem ds. zgodności Grupy (+ 33 6 95 39 39 15 [lub](mailto:abdel.bencheikh@houseofhr.com) abdel.bencheikh@houseofhr.com) lub Astrid Heiremans, członkiem zarządu i przewodniczącym Komitetu Audytu Grupy (+32 475 900 458 lub astrid.heirmans@finfactory.be).

House of HR zadba o to, aby osoby, które złożą skargę w ramach tej polityki, **nie były nęcane ani karane** za zgłaszanie domniemych niewłaściwych zachowań. Każda osoba, która postawiła zgłaszającego w sytuacji ofiary i w związku z tym jest winna tego, musi liczyć się z konsekwencjami naruszenia tej polityki.