

Politica privind violența și hărțuirea la locul de muncă



HOUSE OF HR

Politica privind violența și hărțuirea la locul de muncă

1. Scop

Pe baza valorilor noastre corporative, precum și a Codului de conduită și etică, orice persoană are dreptul la muncă și, de asemenea, dreptul la un mediu de lucru fără violență și hărțuire. House of HR se străduiește să creeze un mediu de lucru sigur, sănătos și respectuos pentru toți angajații. Deoarece serviciile de resurse umane se află în centrul a ceea ce facem, credem cu tărie că toată lumea are dreptul la un loc de muncă fără violență și hărțuire. Casa Resurselor Umane este conștientă de importanța unei culturi a muncii bazate pe respect reciproc și demnitate umană pentru a preveni violența și hărțuirea.

Casa Drepturilor Omului recunoaște **Declarația Organizației Internaționale a Muncii a Organizației Națiunilor Unite (OIM)** privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și sprijină principiile privind violența și hărțuirea, libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, eliminarea efectivă a muncii copiilor și eliminarea discriminării ca mijloc de asigurare a Condiții de muncă.

House of HR subliniază importanța creării unui mediu de lucru sigur, în care nu există **loc pentru nicio formă de violență sau hărțuire**. Aceasta include, dar nu se limitează la, hărțuire sexuală, abuz, amenințări, intimidare, intimidare sau orice alt comportament inacceptabil și / sau ilegal. Ne străduim să creăm limite în cadrul toleranței zero pentru a preveni actele violente și hărțuitoare. Cheia pentru a crea un mediu sigur pentru toată lumea la locul de muncă este să vorbești și să iei măsuri.

Această politică prezintă principiile cheie privind violența și hărțuirea la House of HR și **se aplică** tuturor angajaților noștri interni, consultantilor, lucrătorilor temporari și celor în formare, inclusiv stagiarii și ucenicilor (pe scurt, Happy Rebels), precum și solicitanților, contractorilor, angajaților concediați, voluntarilor, clienților și altor terțe părți. Politică se aplică la locul de muncă, dar se extinde și la toate activitățile legate de muncă, cum ar fi conferințele și instruirea, călătoriile, evenimentele post-muncă etc.

Toată lumea are o responsabilitate comună pentru crearea și menținerea unui loc de muncă sigur și sănătos. Liderii Casei **de Resurse Umane, în special, au o responsabilitate centrală** de a acționa în conformitate cu valorile și politicile noastre fundamentale. Pe lângă faptul că conduc prin exemplu, aceștia ar trebui, de asemenea, să-și sprijine membrii echipei în eforturile lor de a respecta aceste principii și să intervină dacă detectează un comportament care nu este în conformitate cu această politică.

2. Circumferință

Această politică se aplică House of HR și **PowerHouses and Boutiques** ("Grupul"). În plus, ne așteptăm ca fiecare PowerHouse și butic să implementeze principiile stabilite în această politică în operațiunile lor de zi cu zi. În acest scop, procese și proceduri clare, cum ar fi comunicarea și instruirea, ar trebui să fie furnizate tuturor Happy Rebels și altor părți relevante, dacă este cazul. Centrele de putere și buticurile ar trebui, de asemenea, să încerce întotdeauna să lucreze cu parteneri externi preferați, furnizori și alte părți care respectă aceleași principii în această privință.

3. Procedură

În conformitate cu Codul de etică și conduită al Casei Drepturilor Omului, care exprimă o valoare fundamentală pentru demnitatea tuturor ființelor umane, această politică urmărește să promoveze un mediu de lucru sigur și echitabil, cu o declarație clară privind așteptările în ceea ce privește comportamentul care poate constitui violență și hărțuire.

3.1 Definiții

Violența și hărțuirea cuprind un întreg spectru de comportamente dăunătoare, care pot fi de natură fizică, psihologică și/sau sexuală. Le definim pentru noi înșine după cum urmează:

Violența înseamnă utilizarea deliberată a puterii sau a coerciției, care poate duce, printre altele, la răni, aberații sau daune psihologice. Violența poate lua diferite forme, inclusiv:

- Abuz: utilizarea disproporționată a puterii fizice sau psihologice.
- Amenințări: anunțarea intenției de a dăuna unei persoane sau de a-i deteriora proprietatea.
- Atac: orice încercare de a răni fizic sau de a agresa o persoană, inclusiv vătămarea fizică reală.

Hărțuirea înseamnă orice act nedorit sau inacceptabil, unic sau repetat, care poate provoca vătămări fizice, psihologice sau sexuale sau poate crea un mediu de lucru intimidant, ostil, degradant sau umilitor. Exemple de hărțuire includ izolarea, devalorizarea drepturilor și opiniilor unei persoane, porecle, farse, abuz de putere sau alte comportamente similare nedorite.

Hărțuirea sexuală este o formă de hărțuire și include orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de natură sexuală care încalcă demnitatea unei persoane. Apare atunci când ați suferit personal hărțuire sexuală sau ați asistat la existența hărțuirii sexuale. Hărțuirea sexuală poate lua multe forme diferite și poate include limbaj direcționat sexual, atingeri fizice nesolicitate, aluzii la orientarea sexuală, cereri de favoruri sexuale, fie direct, fie implicit.

Violența și hărțuirea de gen reprezintă violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor pe criterii de gen sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit gen.

Violența și hărțuirea bazate pe orientarea sexuală înseamnă violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor pe baza orientării lor sexuale.

Bullying-ul este comportamentul repetitiv, inadecvat al unei persoane care poate fi considerat umilitor, intimidant, amenințător, degradant sau hărțuitor pentru o persoană sau un grup de persoane.

Cyberbullying-ul se referă la un comportament inadecvat, repetitiv și dăunător prin intermediul platformelor digitale. Acest lucru este, de asemenea, cunoscut sub numele de agresiune online. Exemplele includ postarea de fotografii jenante pe social media, trimiterea de mesaje dureroase sau amenințări prin intermediul platformelor de mesagerie etc.

În **procesul de intimidare**, un grup de lucrători hărțuiește o persoană sau un alt grup de lucrători. Aceasta include comportamente cum ar fi remarcile negative constante, critica, izolarea, răspândirea bârfelor sau batjocorirea persoanei (persoanelor) în cauză.

3.2 Principii și responsabilități

Violența și hărțuirea sunt termeni generali și pot lua multe forme, care pot fi fizice, verbale sau non-verbale. Exemple de violență și hărțuire la **locul de muncă** includ, dar nu se limitează la:

- Abuzul de putere, de exemplu prin restricționarea informațiilor
- Agresiune sexuală sau alte infracțiuni
- Utilizarea abuzivă a datelor cu caracter personal
- Criticarea constantă sau minimalizarea unei persoane
- Glume, remarci indecente sau gesturi jignitoare legate de dizabilitatea, convingerile religioase, etnia sau caracteristicile sexuale ale unei persoane
- Diseminarea sau afișarea materialelor considerate ofensatoare
- Abuz verbal repetat, nedorit

- Întrebări constante despre viața privată a unei persoane
- Contact fizic nedorit
- Deteriorarea intenționată sau ascunderea obiectelor personale sau a echipamentului de lucru

House of HR și toate PowerHouses și Buticurile au responsabilitatea de a lua **toate măsurile rezonabile** în cadrul diligenței lor necesare pentru:

- asigurarea sănătății, siguranței și bunăstării Happy Rebels, solicitanților, vizitatorilor, contractorilor și clienților noștri;
- să promoveze un mediu de lucru lipsit de violență și hărțuire prin stabilirea unor măsuri clare și adaptate;
- să se asigure că Happy Rebels, solicitanții, vizitatorii, contractanții și clienții sunt informați cu privire la acest lucru prin măsuri adecvate de comunicare și sensibilizare;
- informează toate părțile interesate cu privire la responsabilitățile care le revin în temeiul prezentei directive prin punerea în aplicare a unor strategii de formare și de sensibilizare; și
- să desemneze consilieri confidențiali adecvați sau linii telefonice de urgență adecvate pentru a se asigura că întrebările și preocupările pot fi ridicate la nivel local.

Casa Resurselor Omului are o politică de toleranță zero față de violență și hărțuire, care se aplică nu numai la locul de muncă, în spațiile publice și private, ci și în **activități legate de muncă**, cum ar fi:

- în timpul conferințelor, seminariilor sau cursurilor de formare
- în călătorii în interes de serviciu
- la evenimente după muncă
- prin comunicarea legată de muncă
- în cazare oferită de angajator, de exemplu atunci când oferă cazare angajaților
- când faceți naveta la și de la locul de muncă

Am dori să subliniem că trebuie să avem grijă să evităm violența sau hărțuirea, în special atunci când lucrăm de acasă. Deoarece neregulile pot fi mai subtile sau mai dificil de detectat, trebuie să se acorde atenție tuturor semnalelor în acest sens.

Atunci când se face referire la **forme verbale de violență și hărțuire**, acestea includ diferite tipuri de comunicare, cum ar fi comunicarea verbală (de exemplu, în persoană), comunicarea scrisă (de exemplu, în procesele-verbale ale reuniunilor) și comunicarea electronică (de exemplu, prin intermediul platformelor de comunicare socială).

House of HR promovează o cultură a **transparenței și deschiderii**. Acțiunile și conversațiile trebuie să fie sincere, oneste și caracterizate de respect reciproc. Este important să distingi conversațiile și declarațiile sincere de hărțuire. Liderii House of HR au sarcina de a-și provoca echipele din punct de vedere profesional și de a se strădui să obțină o înaltă calitate a muncii și a performanței. Oferirea de sfaturi și feedback constructiv, solicitarea de a îmbunătăți performanța sau exprimarea unui dezacord fac parte, prin urmare, din responsabilitățile de zi cu zi ale unui director executiv al Camerei de resurse umane și, în general, nu constituie hărțuire.

3.3 Diferențe față de legislația locală

House of HR și PowerHouses și buticurile sale se angajează să respecte în orice **moment toate legile și reglementările naționale și internaționale aplicabile** (în ceea ce privește conținutul și forma). Cadrul juridic pentru violența și hărțuirea la locul de muncă variază de la o țară la alta. În timp ce unele țări au o legislație specifică privind violența la locul de muncă, există, de obicei, o lege mai generală privind sănătatea și siguranța la locul de muncă sau egalitatea de tratament care acoperă aceste aspecte.

În cazurile în care politicile și procedurile noastre privind violența și hărțuirea sunt mai stricte decât legislația locală, acționăm întotdeauna în conformitate cu standardele noastre mai înalte. În cazul în care legislația locală este mai strictă, aceasta are prioritate față de dispozițiile prezentei directive.

3.4 Toleranță nulă

Suntem dedicați unui mediu de lucru respectuos și **nu tolerăm nicio** formă de violență, hărțuire (sexuală) sau agresiune. Toate acțiunile întreprinse de Happy Rebels, solicitanți, clienți, furnizori sau alte terțe părți ar trebui să se bazeze pe sinceritate, corectitudine și respect reciproc.

Orice comportament care creează un mediu de lucru ofensator sau ostil nu va fi acceptat și va fi considerat o **încălcare** a acestei politici. Terții sau clienții care se angajează într-un astfel de comportament vor fi, de asemenea, trași la răspundere.

Sanctiunile sunt stabilite în funcție de circumstanțe și pot include consiliere, acțiuni de remediere a violenței sau a hărțuirii, aplicarea procedurilor disciplinare, îndepărtarea din serviciu, acțiuni civile sau raportarea actelor către autoritățile de aplicare a legii, ceea ce poate duce la formularea unor acuzații penale.

Abuzul clar al acestei politici prin acuzații intenționate false sau acuzații făcute pentru a deteriora reputația unei alte persoane care se dovedesc a fi nefondate vor fi luate în serios și, dacă se dovedesc a fi intenționate sau rău intenționate, pot duce la măsuri disciplinare.

3.5 Aduceți-vă întrebările și preocupările

House of HR se angajează să creeze și să mențină un mediu de lucru sănătos și sigur. Prin urmare, **toată lumea poate și ar trebui să** crească gradul de conștientizare dacă a existat o încălcare a acestei politici pentru a proteja angajații împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă, astfel încât să poată fi luate măsuri adecvate. Toate rapoartele sunt tratate confidențial și cu multă empatie. Oricine are **întrebări sau îndoieli** cu privire la faptul că o situație încalcă politica ar trebui să abordeze acest lucru.

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 talkspot.com/hohr sau prin codul QR.



2. Puteți contacta managerul dvs. direct, următorul supraveghetor superior, managerul de resurse umane, echipa locală de conformitate sau persoana (persoanele) de încredere de la PowerHouse sau butic.
3. În cazul în care considerați că canalele de mai sus sunt inadecvate 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](mailto: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 face raportarea

În această situație de victimă și, prin urmare, vinovată de aceasta, trebuie să țină seama de consecințele unei încălcări a prezentei directive.