

## **POLITICA PRIVIND HĂRȚUIREA ȘI INTIMIDAREA**

### **Introducere**

S&A se angajează să ofere un mediu de lucru fără intimidare, hărțuire și victimizare. Urmărim să ne asigurăm că toți angajații (f/b) sunt tratați și îi tratează pe ceilalți cu demnitate și respect. Această politică acoperă intimidarea, hărțuirea sau victimizarea care pot avea loc la locul de muncă și în afara locului de muncă, inclusiv în deplasările de serviciu sau la evenimente sau adunări legate de muncă.

Prezenta politică se aplică întregului personal, de la toate nivelurile, inclusiv angajaților, conducerii, lucrătorilor temporari sau angajați prin agenții, precum și contractanților independenți (f/b).

Recunoaștem că este posibil să existe comportamente negative la locul de muncă, precum și în afara acestuia, și că acest lucru poate afecta grav viața profesională a angajaților (f/b), interferând cu performanța lor la locul de muncă sau prin crearea unui mediu de lucru stresant, intimidant și neplăcut.

Dezaprobam ferm toate formele de comportament care au impact negativ asupra colegilor noștri (f/b) și urmărim să ne asigurăm că mediul de lucru este plăcut pentru toată lumea. Scopul prezentei politici este acela de a-i informa pe angajați (f/b) cu privire la tipul de comportament care este inacceptabil și de a oferi o cale de atac celor care sunt victime.

Prezenta politică acoperă toate domeniile de organizare a companiei. Aceasta include unitățile din străinătate, sub rezerva oricăror legi locale aplicabile, care impun companiei cerințe suplimentare.

Recunoaștem că avem datoria de a implementa prezenta politică și se așteaptă ca toți angajații (f/b) să o respecte. De asemenea, vom depune eforturi pentru a revizui prezenta politică la intervale regulate, pentru a-i monitoriza eficacitatea.

### **Ce este hărțuirea?**

Hărțuirea este orice comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane sau de a crea pentru aceasta un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Un singur incident poate fi echivalent hărțuirii. Hărțuirea include, de asemenea, tratarea cuiva într-un mod mai puțin favorabil, deoarece s-a supus sau a refuzat să se supună unui astfel de comportament, în trecut.

### **Legea egalității de șanse, din 2010, interzice trei tipuri de hărțuire:**

- hărțuirea legată de o „caracteristică protejată relevantă”
- hărțuirea sexuală
- tratament mai puțin favorabil al unui lucrător (f/b) pentru că acesta se supune hărțuirii sexuale sau o respinge sau hărțuirea legată de sex sau de reatribuirea de gen

Hărțuirea li se poate petrece bărbaților, femeilor și persoanelor de orice identitate de gen sau orientare sexuală și poate proveni de la:

- o persoană din aceeași echipă
- un supervisor, un manager sau proprietarul (f/b)
- un alt membru (f/b) al personalului
- candidați (f/b) la posturi vacante

## HRP-045.2 Harassment and Bullying Policy\_RO

NB: This document is available in other languages

- o altă persoană, care nu este un coleg, cu care un lucrător (f/b) vine în contact în timpul programului de lucru, de exemplu, un client sau un contractant (f/b)

Lucrătorii (f/b) pot fi hărțuiți de persoane de același sex sau de alt sex

Conform Legii privind egalitatea de șanse, din 2010, este ilegal să hărțuieți o persoană din cauza vârstei, dizabilității, reatribuirii de gen, stării civile sau de parteneriat civil, sarcinii sau maternității, rasei, culorii, naționalității, originii etnice sau naționale, religiei sau convingerii, sexului sau orientării sexuale. Include și comportamentul de natură sexuală (hărțuire sexuală). Hărțuirea este inacceptabilă chiar dacă nu se încadrează în niciuna dintre aceste categorii.

### Exemple de hărțuire personală

Hărțuirea personală ia multe forme și este posibil ca angajații (f/b) să nu realizeze întotdeauna că felul în care se comportă constituie hărțuire. Hărțuirea personală este un comportament nedorit al unei persoane față de o altă persoană, iar exemplele de hărțuire includ:

- glume și farse lipsit de bun simț
- comentarii indecente sau abuzive
- excluderi deliberate din discuții
- afișarea unor materiale scrise sau vizuale care sunt abuzive sau ofensatoare
- cuvinte sau comportament abuziv, amenințător sau insultător
- jigniri
- a se lua de o persoană sau a o face să eșueze
- excluderea sau victimizarea
- subminarea contribuției/poziției acestora
- solicitarea unui randament de lucru mai mare decât este fezabil în mod rezonabil
- blocarea promovării sau a altor dezvoltări/avansare

Aceste exemple nu sunt exhaustive și se vor lua măsuri disciplinare la nivelul corespunzător împotriva angajaților (f/b) care comit orice formă de hărțuire personală.

### Ce este hărțuirea sexuală?

Legea privind egalitatea de șanse, din 2010, definește hărțuirea sexuală ca: comportament nedorit de natură sexuală care are ca scop sau efect:

- încălcarea demnității unei persoane sau
- crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator pentru acea persoană
- comportamentul care are unul dintre aceste efecte poate fi hărțuire, chiar dacă nu aceasta a fost intenția.

### Exemple de hărțuire sexuală

- Comentarii indecente sau abuzive, de natură sexuală, cum ar fi cu privire la aspectul sau corpul unei persoane
- Atingere nedorită de natură sexuală, agresiune sau viol
- Afișarea de materiale sugestive sau ofensatoare din punct de vedere sexual
- Adresarea întrebărilor de natură sexuală
- Propuneri sau avansuri sexuale, fie că sunt făcute în scris sau verbal
- Fotografii, meme-uri, videoclipuri

## HRP-045.2 Harassment and Bullying Policy\_RO

NB: This document is available in other languages

Hărțuirea sexuală poate avea loc și atunci când un angajat (f/b) este tratat mai puțin favorabil deoarece a respins sau s-a supus unui comportament nedorit care are legătură cu sexul sau este de natură sexuală. Dacă survine ca rezultat un tratament mai puțin favorabil, acesta va fi examinat pe larg și include domenii precum blocarea promovării și refuzul oportunităților de instruire sau a altor oportunități de dezvoltare.

### Ce este intimidarea?

Intimidarea este un comportament ofensator, intimidant, rău-intenționat sau insultător, un abuz sau un abuz de putere prin mijloace care-l subminează, îl umilesc, îl denigrează sau îl rănesc pe destinatar (f/b). Intimidarea poate include utilizarea forței personale sau a puterii de a constrânge, prin frică sau intimidare, nu neapărat din partea unei persoane aflate într-o poziție de autoritate.

Intimidarea poate fi fizică, verbală sau non-verbală. Poate include comportamente care nu sunt față în față, inclusiv prin mesaje text, email și rețele de socializare. Exemplele de intimidare includ:

- amenințările fizice sau psihologice
- niveluri de supraveghere asupritoare și intimidante
- comentarii derogatorii nepotrivite despre o persoană sau despre performanța acesteia
- faptul de a striga la membrii personalului
- faptul de a se lua în mod constant de persoane în fața altor persoane sau în privat
- blocarea oportunităților de promovare și instruire
- ignorarea sau excluderea în mod regulat și deliberat a personalului de la activitățile de muncă sau evenimentele sociale legate de muncă
- faptul de a face ca o persoană să eșueze supraîncărcând-o cu muncă sau prin stabilirea unor termene imposibile
- faptul de a face din aceeași persoană, în mod regulat, ținta glumelor

Critica legitimă și rezonabilă privind performanța sau comportamentul unui membru al personalului sau instrucțiunile rezonabile de management nu echivalează cu intimidarea.

### Exemple de victimizare

Victimizarea are loc atunci când un angajat este tratat nefavorabil, ca rezultat direct al depunerii cu bună credință a unei plângeri privind discriminarea sau hărțuirea. În plus, orice angajat (f/b) care sprijină sau ajută un alt angajat (f/b) să depună o plângere este, de asemenea, supus victimizării dacă este tratat nefavorabil.

### Hărțuire din partea unei terțe părți

Compania utilizează o politică de „toleranță zero” în legătură cu hărțuirea comisă împotriva unuia dintre angajații săi de către o terță parte, cum ar fi un client sau un vizitator al organizației. Toți angajații (f/b) sunt încurajați să raporteze toate cazurile de hărțuire care implică o terță parte, în conformitate cu procedura noastră de depunere a sesizărilor, astfel cum este prezentat mai jos.

În cazul în care constatăm că acuzația este întemeiată, vom lua măsurile pe care le considerăm necesare pentru a rezolva această plângere. Aceasta poate fi efectuată în unul din următoarele moduri, dar fără a se limita la exemplele date:

- avertizând persoana în cauză cu privire la natura inadecvată a comportamentului său
- interzicând accesul persoanei în cauză în perimetrul companiei
- raportând poliției acțiunile persoanei în cauză

## HRP-045.2 Harassment and Bullying Policy\_RO

NB: This document is available in other languages

În plus, compania se va strădui să ia toate măsurile rezonabile pentru a descuraja și a preveni orice formă de hărțuire din partea terțelor părți.

### Încălțările prezentei politici

intimidarea, hărțuirea și victimizarea nu sunt tolerate la locul nostru de muncă, iar toți angajații trebuie să se trateze reciproc, împreună cu clienții, furnizorii și vizitatorii noștri, cu demnitate și respect.

Încălțările prezentei politici vor fi tratate în conformitate cu procedura noastră disciplinară. Cazurile grave de intimidare sau hărțuire pot reprezenta o abatere gravă, care conduce la concediere.

Personalul care depune plângeri sau care participă cu bună-credință la orice investigație nu trebuie să sufere nicio formă de represalii sau de victimizare în urma acestora. Cu toate acestea, formularea unei acuzații false în mod deliberat și cu rea-credință va fi considerată a fi o abatere gravă și va fi tratată în conformitate cu procedura noastră disciplinară. Orice persoană despre care s-a dovedit că a ripostat sau a victimizat pe cineva în acest mod va face obiectul unor măsuri disciplinare în conformitate cu procedura noastră disciplinară.

### Responsabilități

#### Responsabilitățile angajatului (f/b)

Compania solicită angajaților săi (f/b) să se comporte întotdeauna în mod corespunzător și profesionist în timpul zilei de muncă, iar acest aspect se poate extinde și la evenimente din afara programului de lucru, care sunt clasificate ca fiind legate de serviciu, cum ar fi evenimentele sociale. Angajații (f/b) nu trebuie să se angajeze în niciun moment în comportamente discriminatorii, hărțuitoare sau agresive față de nicio altă persoană.

Orice formă de intimidare, hărțuire sau victimizare poate conduce la măsuri disciplinare, până la și inclusiv concediere dacă este comisă:

- într-o situație legată de muncă
- în orice situație legată de muncă, cum ar fi un eveniment social
- împotriva unui coleg sau colege, sau a unei alte persoane conectate cu angajatorul, în afara unei situații de muncă, inclusiv în rețelele de socializare
- împotriva oricărei persoane din afara unei situații legate de muncă, în care incidentul este relevant pentru capacitatea acesteia de a-și îndeplini atribuțiile

#### Responsabilitățile angajatorului

Compania va avea responsabilitatea de a se asigura că toți membrii personalului (f/b) , inclusiv seniorii și persoanele cu funcții de conducere, înțeleg regulile și politicile referitoare la prevenirea comportamentului de hărțuire și intimidare la locul de muncă și în timpul evenimentelor sociale legate de muncă. Vom promova un loc de muncă profesionist și pozitiv, în care managerii sunt atenți și identifică în mod proactiv zonele de risc și incidentele de hărțuire, hărțuire sexuală și intimidare.

Vom lua în considerare, de asemenea, factori agravanți, cum ar fi abuzul de putere asupra unui coleg (f/b) mai nou, atunci când decidem ce măsuri disciplinare să luăm.

În cazul în care un incident are loc cu martori sau se depune o plângere în temeiul prezentei politici, compania va lua măsuri prompte pentru a rezolva această problemă. Toate incidentele vor fi considerate a fi grave și vor fi tratate într-o manieră sensibilă și confidențială.

### Dacă credeți că sunteți victimă a hărțuirii sau intimidării

## HRP-045.2 Harassment and Bullying Policy\_RO

NB: This document is available in other languages

### Metoda neoficială

Dacă credeți că sunteți victima hărțuirii sau intimidării, poate doriți să abordați problema în mod neoficial, cu persoana responsabilă. Explicați situația și modul în care v-a făcut să vă simțiți. Poate fi util să descrieți evenimentul, astfel încât ceilalți persoane să îi fie clar care vă sunt îngrijorările. Folosiți-vă de prilejul respectiv pentru a cere persoanei în cauză să-și schimbe comportamentul sau să-l oprească.

Recunoaștem că plângerile privind hărțuirea personală, și în special cele de hărțuire sexuală, pot fi uneori de natură sensibilă sau intimă. În aceste circumstanțe, sunteți încurajat să discutați despre aceste situații cu un coleg senior (f/b) ales de dvs. (indiferent dacă persoana respectivă are sau nu o responsabilitate directă de supervizare pentru dvs.) ca asistent confidențial.

Dacă nu considerați că pașii neoficiali sunt adecvați sau dacă aceștia nu au avut succes, trebuie să expuneți problema în mod oficial, conform procedurii noastre de depunere a reclamațiilor. Toate plângerile vor fi investigate în conformitate cu procedura noastră de depunere a reclamațiilor.

### Metoda oficială

În cazul în care abordarea neoficială eșuează sau în cazul în care comportamentul este mai grav, trebuie să aduceți problema în atenția unui membru (f/b) al echipei de resurse umane, sub forma unei plângeri oficiale scrise, iar asistentul dvs. confidențial vă poate ajuta în acest sens. Dacă este posibil, trebuie să țineți notițe privind hărțuirea, astfel încât plângerea scrisă să poată include:

- numele presupusului hărțuitor (f/b)
- natura presupusei hărțuiri
- datele și orele la care a avut loc presupusa hărțuire
- numele martorilor
- orice acțiune întreprinsă deja de dvs. pentru a opri presupusa hărțuire

Vom lua măsuri pentru a vă separa de presupusul hărțuitor (f/b), pentru a permite desfășurarea unei anchete neîntrerupte. Acest aspect poate implica un transfer temporar al presupusului hărțuitor (f/b) într-o altă zonă de lucru sau suspendarea cu plata contractuală până la rezolvarea problemei.

La încheierea investigației, un raport al constatărilor va fi înaintat unui manager care va ține ședința privind plângerea.

Veți fi invitat să participați la o ședință, la o oră și într-un loc rezonabile, pentru a discuta problema, odată ce persoana care audiază plângerea a avut ocazia să citească sesizarea. Aveți dreptul de a fi însoțiți la o astfel de ședință de un coleg (f/b) sau de un reprezentant sindical (f/b) și trebuie să luați toate măsurile rezonabile pentru a participa. Persoanele implicate în anchetă va fi de așteptat să acționeze în mod confidențial, iar orice încălcare a confidențialității va fi tratată ca o problemă disciplinară.

Vă veți putea prezenta cazul la ședință, iar managerul dvs. vă va explica rezultatul anchetei. Aveți dreptul de a contesta rezultatul.

Dacă decizia va fi că acuzația este întemeiată, hărțuitorul (f/b) va fi pasibil de măsuri disciplinare în conformitate cu procedura noastră disciplinară, care merge până la și include concedierea.

## HRP-045.2 Harassment and Bullying Policy\_RO

NB: This document is available in other languages

Compania se angajează să se asigure că angajații (f/b) nu sunt descurajați să utilizeze această procedură și niciun angajat (f/b) nu va fi victimizat pentru că a depus o plângere.

### Surse de consiliere și sprijin

- [Rights of Women \(Drepturile femeilor\)](#) – Anglia și Țara Galilor
- [Samaritans](#)
- [LGBT Foundation \(Fundatia LGBT\)](#)
- <https://galop.org.uk/>Galop – LGBT+ asistență împotriva violenței sexuale
- [Rape Crisis \(situații de criză în urma violului\) Anglia și Țara Galilor](#)
- [The Survivors Trust](#)
- [SurvivorsUK](#) – asistență împotriva violurilor și abuzurilor sexuale comise împotriva bărbaților
- [Asistență acordată victimelor](#)

### S&A Programul de asistență a angajatului (EAP)

Serviciul nostru EAP oferă o rețea completă de asistență, care oferă consiliere de specialitate și îndrumări pline de compasiune, 24/7, acoperind o gamă largă de probleme. Credem cu tărie în furnizarea unui serviciu EAP care oferă nu numai asistență reactivă atunci când cineva are nevoie de ea, ci și asistență proactivă și preventivă, pentru a oferi cele mai bune rezultate posibile.

Serviciile sunt disponibile online și telefonic:

- Linie telefonică confidențială, gratuită, 24 de ore din 24: 0800 0280199
- Site web: <https://healthassuredeap.co.uk/>
- Descărcați aplicația „My Healthy Advantage” (Avantajul sănătății mele)