



FRESH PRODUCE

## **ПОЛИТИКА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ ПРИТЕСНЕНИЙ И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ**

### **Введение**

S&A стремится обеспечить рабочую среду, свободную от преследований, домогательств и виктимизации.

Мы стремимся к тому, чтобы ко всем сотрудникам относились с достоинством и уважением.

Эта политика распространяется на преследования, домогательства или виктимизацию, которые происходят на работе и вне рабочего места, в том числе во время рабочих поездок или на связанных с работой мероприятиях или социальных взаимодействиях.

Эта политика применяется ко всем сотрудникам на всех должностных уровнях, включая сотрудников, руководство, агентских и обычных работников, а также независимых подрядчиков.

Мы признаем, что негативное поведение может существовать как на рабочем месте, так и за его пределами, и что это может серьезно повлиять на трудовую жизнь сотрудников, влияя на их работу или создавая стрессовую, пугающую и неприятную рабочую среду.

Мы осуждаем любые формы издевательств и стремимся к созданию благоприятной рабочей обстановки для всех наших сотрудников. Целью настоящей политики является информирование сотрудников о недопустимом поведении, а также обеспечение восстановления нарушенных прав сотрудников, ставших жертвами издевательств.

Настоящая политика распространяется на все сферы деятельности Компании. Она применима и к зарубежным подразделениям с учетом действующего в этих странах законодательства, которое может выдвигать к Компании дополнительные требования.

Мы осознаем, что реализация этой политики является нашей обязанностью, и что все работники должны соблюдать ее требования. Мы также стараемся регулярно пересматривать эту политику в целях контроля эффективности ее реализации.

### **Что такое домогательства?**

Домогательство - это любое нежелательное поведение, которое имеет целью или следствием посягательство на достоинство человека или создание для него запугивающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной среды.

Один инцидент может быть приравнен к домогательству. Преследование и домогательство включает в себя менее благоприятное отношение к кому-либо, потому что он подчинился или отказался подчиниться такому поведению в прошлом.

### **Закон о равенстве 2010 года запрещает три вида домогательств:**

- Домогательства, связанные с защитными характеристиками
- Сексуальные домогательства
- Менее благоприятное отношение к работнику, поскольку он подвергается или отвергает сексуальные домогательства или домогательства, связанные с полом или сменой пола

## HRP-045.5 Harassment and Bullying Policy\_RUS

NB: This document is available in other languages

Домогательства могут происходить в отношении мужчин, женщин и людьми любой гендерной идентичности или сексуальной ориентации, и могут исходить от:

- От кого-то, с кем вы работаете в одной команде
- Супервайзера, менеджера или владельца
- Другого сотрудника
- Кандидата на работу
- Кто-то еще, с кем сотрудник вступает в контакт во время работы, например с заказчиком или подрядчиком

Работники могут подвергаться преследованиям со стороны людей своего пола или противоположного пола

В соответствии с Законом о равенстве 2010 года незаконно преследовать человека по причине его возраста, инвалидности, смены пола, семейного или гражданского статуса партнера, беременности или материнства, расы, цвета кожи, национальности, этнического или национального происхождения, религии или убеждений, пола или сексуальной ориентации. Он также включает в себя поведение сексуального характера (сексуальные домогательства). Домогательства недопустимы, даже если они не подпадают ни под одну из этих категорий.

### Примеры личностных домогательств

Личностное домогательство принимает различные формы, и сотрудники не всегда могут осознавать, какое поведение представляет собой домогательство. Личностное домогательство - это нежелательное поведение одного человека по отношению к другому, и примеры домогательств включают в себя:

- Оскорбительные шутки и розыгрыши
- Непристойные или оскорбительные комментарии
- Преднамеренное исключение из разговоров
- Оскорбительные и унижающие тексты и материалы
- Оскорбительные или угрожающие слова или поведение
- Обзывание
- Придирки или пожелание кому-либо неудачи
- Виктимизация
- Дискредитирование чего-либо сотрудничества /должности
- Требование большей производительности чем та, что считается достижимой
- Препятствие продвижению по службе и другому росту

Эти примеры не являются исчерпывающими, и в отношении сотрудников, совершающих любые формы личностного преследования, будут приняты дисциплинарные меры на соответствующем уровне.

### Что такое сексуальные домогательства?

Закон о равенстве 2010 года определяет сексуальные домогательства как нежелательное поведение сексуального характера, имеющее цель или следствие:

- посягательство на достоинство человека
- создание запугивающей, враждебной, унижающей, оскорбительной и унижительной обстановки для человека
- Поведение, имеющее одно из этих последствий, является домогательством, даже если это не было

## HRP-045.5 Harassment and Bullying Policy\_RUS

NB: This document is available in other languages  
изначальным намерением

### Примеры сексуальных домогательств

- Непристойные или оскорбительные комментарии сексуальноно характера, например в отношении внешности или тела человека
- Нежелательные прикосновения сексуального характера, нападение или изнасилование
- Демонстрация сексуально наводящих и оскорбительных писем или материалов
- Вопросы сексуального характера
- Предложение секса, сделанные в устной или письменной форме
- Фото, мемы , видео

Сексуальные домогательства могут также иметь место в тех случаях, когда к работнику относятся менее благоприятно, поскольку он отверг или подчинился нежелательному поведению, связанному с сексом или имеющему сексуальный характер. Вопрос о том, возникает ли в результате этого менее благоприятная среда, будет широко рассмотрен на предмет имелось ли препятствие в продвижении по службе и отказ в возможностях профессиональной подготовки или других вариантах развития.

### Что такое издевательства?

Издевательства - это оскорбительное, запугивающее, злонамеренное или оскорбительное поведение, а также злоупотребление властью с помощью средств, которые подрывают, унижают, очерняют или ранят получателя. Издевательства может включать в себя использование силы или власти для принуждения чего-либо через страх или запугивание, не обязательно со стороны кого-то, кто находится в положении власти.

Издевательства могут быть физическими, вербальными или невербальными. Это может включать поведение, которое проявляется через личный контакт, а также через текстовые сообщения, электронную почту и социальные сети. Примеры издевательства включают в себя:

- Угрозы физической расправы и психологического давления
- Властные и запугивающие формы надзора
- Неуместные унижающие замечания о человеке и его действиях
- Крики на персонал
- Постоянно придираться к людям перед другими или в частном порядке
- Препятствие возможностей продвижения по службе и обучения
- Регулярное и преднамеренное игнорирование или исключение персонала из трудовой деятельности или социальных мероприятий, связанных с работой
- Настраивать человека на неудачу , перегружая его работой или устанавливая невозможные сроки
- Регулярно делая одного и того же человека предметом шуток

Законная и разумная критика работы или поведения сотрудника , а также разумные инструкции руководства не приравниваются к издевательствам.

### Примеры виктимизации

Виктимизация имеет место, когда с работником обращаются неподабающим образом в результате подачи жалобы на издевательства или домогательства. Кроме того, любой сотрудник, который

## HRP-045.5 Harassment and Bullying Policy\_RUS

NB: This document is available in other languages

поддерживает или помогает другому сотруднику подать жалобу, также подвергается виктимизации, если с ним обращаются неподобающим образом.

### Преследование со стороны третьих лиц

Компания проводит политику нулевой терпимости в отношении домогательств, совершенных в отношении одного из ее сотрудников третьей стороной, такой как клиент или посетитель организации. Всем сотрудникам рекомендуется сообщать обо всех случаях преследования, в которых участвует третья сторона, в соответствии с нашей процедурой отчетности, как описано ниже.

Если мы обнаружим, что обвинение является обоснованным, мы предпримем шаги, которые мы считаем необходимыми для удовлетворения этой жалобы. Это может включать, но не ограничивается:

- Предупреждением человека о ненадлежащем характере его поведения
- Запрете человеку посещать территорию компании
- Сообщение о действиях лица в полицию

В дополнение к этому, Компания будет стремиться принять все разумные меры для предотвращения любой формы преследования со стороны третьих лиц.

### Нарушения данной Политики

Издевательства, домогательства и виктимизация не допускаются на нашей работе, и все сотрудники обязаны относиться друг к другу, наряду с нашими клиентами, поставщиками и посетителями, с достоинством и уважением.

Нарушения этой политики будут рассматриваться в соответствии с нашей дисциплинарной процедурой. Серьезные случаи издевательства или домогательства могут быть приравнены к грубым проступкам, приводящим к увольнению.

Сотрудники, которые подают жалобы или добросовестно участвуют в любом расследовании, не должны подвергаться какой-либо форме ущерба или виктимизации. Тем не менее, преднамеренно ложное обвинение будет рассматриваться как неправомерное поведение в соответствии с нашей дисциплинарной процедурой. Любой, кто, как будет установлено, отомстил таким образом, будет подвергнут дисциплинарному взысканию в соответствии с нашей дисциплинарной процедурой.

## Обязанности

### Обязанности сотрудников

Компания требует, чтобы ее сотрудники всегда вели себя надлежащим образом и профессионально в течение рабочего дня, и это может распространяться на мероприятия в нерабочее время, которые классифицируются как связанные с работой, например общественные мероприятия. Сотрудники не должны участвовать в дискриминационном, оскорбляющем или агрессивном поведении по отношению к любому другому лицу в любое время.

Любая форма издевательства, домогательства или виктимизации может привести к дисциплинарным мерам вплоть до увольнения, если они совершены:

- Во время работы
- Во время любой работы, связанной с общественным мероприятием
- Сотрудником или другим лицом, связанным с работодателем, вне работы, а также в соц.сетях
- Вне работы, когда инцидент имеет отношение к пригодности для выполнения роли

## **HRP-045.5 Harassment and Bullying Policy\_RUS**

NB: This document is available in other languages

### **Обязанности работодателя**

Компания будет нести ответственность за обеспечение того, чтобы все сотрудники, включая и тех, кто занимает руководящие должности, понимали правила и политику, касающиеся предотвращения домогательств и издевательств на работе и во время общественных мероприятий, связанных с работой. Мы будем продвигать профессиональную и позитивную атмосферу на рабочем месте, на котором менеджеры будут бдительны и активно выявлять области риска и случаи издевательств, сексуальных домогательств и дискриминации.

При принятии решения о том, какие дисциплинарные меры следует принять, мы также будем учитывать отягчающие факторы, такие как злоупотребление властью над более младшим коллегой.

Если человек является свидетелем или жалоба подается в соответствии с настоящей политикой, Компания предпримет незамедлительные действия для решения этого вопроса. Все инциденты будут считаться серьезными и рассматриваться деликатным и конфиденциальным образом.

### **Если вы считаете, что вас преследуют или запугивают**

#### **Неформальный метод**

Если вы считаете, что вас преследуют или запугивают, вы можете неформально обсудить проблему с ответственным лицом. Объясните и то, как данная ситуация заставила вас почувствовать. Опишите событие, чтобы другой человек ясно понимал ваши проблемы. Используйте возможность попросить человека изменить или прекратить свое поведение.

Мы признаем, что жалобы на личные домогательства, и особенно на сексуальные домогательства, иногда могут носить деликатный или интимный характер. В этих обстоятельствах вам предлагается поднять такие вопросы со старшим коллегой по вашему выбору (независимо от того, несет ли этот человек прямую надзорную ответственность за вас) в качестве конфиденциального помощника.

Если вы считаете, что неформальные шаги неуместны или они были неудачными, вы должны официально поднять этот вопрос в соответствии с нашей процедурой рассмотрения жалоб. Все жалобы будут расследованы в соответствии с нашей процедурой рассмотрения жалоб.

#### **Формальный метод**

Если неформальный подход терпит неудачу или если инцидент более серьезный, вы должны довести этот вопрос до сведения члена HR в качестве официальной письменной жалобы, и снова ваш конфиденциальный помощник может помочь вам в этом. Если возможно, вы должны вести записи о домогательствах, чтобы письменная жалоба могла включать:

- Имя предполагаемого преследователя
- Характер предполагаемого преследователя
- Даты и время предполагаемого домогательства
- Имена любых свидетелей
- Любые действия предпринятые вами чтобы остановить предполагаемое домогательство

Мы примем меры, отделив вас от предполагаемого преследователя, чтобы обеспечить непрерывное расследование. Это может быть связано с временным переводом предполагаемого преследователя в другую рабочую зону или отстранением от работы с контрактной оплатой до тех пор, пока вопрос не будет решен.

## HRP-045.5 Harassment and Bullying Policy\_RUS

NB: This document is available in other languages

По завершении расследования отчет о результатах будет представлен менеджеру, который проведет заседание по рассмотрению жалоб.

Вам будет предложено присутствовать на собрании в подходящее время и в подходящем месте для обсуждения этого вопроса, как только лицо, слушающее жалобу, будет иметь возможность прочитать отчет. Вы имеете право появиться на таком собрании с коллегой или представителем профсоюза, если есть разумные причины для сопровождения. Ожидается, что лица, участвующие в расследовании, будут действовать конфиденциально, и любое нарушение конфиденциальности будет поводом для дисциплинарной процедуры.

Вы сможете выдвинуть свое дело на встрече, а менеджер объяснит исход расследования. Вы имеете право обжаловать результат.

Если решение заключается в том, что жалоба является обоснованной, преследователь будет подлежать дисциплинарному взысканию в соответствии с нашей дисциплинарной процедурой вплоть до увольнения.

Компания стремится к тому, чтобы сотрудники не отстранялись от использования этой процедуры, и ни один сотрудник не будет преследоваться за подачу жалобы.

### Источники консультаций и поддержки

- [Rights of Women](#) – Англия и Уэльс
- [Samaritans](#)
- [LGBT Foundation](#)
- <https://galop.org.uk/> Galop – LGBT+ поддержка жертв сексуального насилия
- [Rape Crisis England and Wales](#)
- [The Survivors Trust](#)
- [SurvivorsUK](#) – поддержка мужчин в связи с изнасилованиями и сексуальными надругательствами
- [Victim Support](#)

### Программа помощи сотрудникам S&A (EAP)

Наш сервис EAP предоставляет полную сеть поддержки, которая предлагает экспертные консультации и рекомендации 24/7, охватывающие широкий круг вопросов. Мы твердо верим в предоставление услуги EAP, которая предлагает не только быструю поддержку, когда кто-то в ней нуждается, но и проактивную и профилактическую поддержку для достижения наилучших возможных результатов.

Услуги доступны онлайн и по телефону:

- Бесплатная 24-часовая конфиденциальная горячая линия: 0800 0280199
- Website: <https://healthassuredeap.co.uk/>
- Загрузите the 'My Healthy Advantage' app