



# S & A Produce (UK) Limited

## ПОЛИТИКА ЗА ТОРМОЗ И НАСИЛИЕ

### Въведение

S&A се ангажира да осигури работна среда без тормоз, насилие и измама. Ние се стремим да гарантираме, че всичките ни служители биват третирани подобаващо и отношението към всички е с достойнство и уважение. Тази политика обхваща тормоза, насилието и измамата, която се случва на работното място и извън работното място, включително по време на работни пътувания или на събития, свързани с работа или социални функции.

Тази политика се прилага за всички служители на всички нива, включително служители, управление, агенции, случайни работници и независими изпълнители.

Разбираме, че негативното поведение може да съществува на работното място, какво и извън него и че това може сериозно да повлияе на работния живот на служителите, като се отразява на работата им или се създаде стресова, плашеща и неприятна работна среда.

Ние не толерираме никакви форми на поведение, които имат отрицателно въздействие върху нашите колеги и се стремим да гарантираме, че работната среда е подходяща за всички. Целта на тази политика е да информира служителите за вида на поведение, което е неприемливо и да предостави на служителите, които са жертва, средства за компенсация.

Тази политика обхваща всички области на организацията на компанията. Това включва и задгранични сайтове, които се почиават на месното законодателство, което налага и допълнителни изисквания към компанията.

Приемаме, че имаме задължение да прилагаме тази политика и от всички служители се очаква да се съобразяват с нея. Ние също така ще се стремим да преразглеждаме редовно тази политика, за да следим нейната ефективност.

### **Какво е тормоз?**

Тормозът е всяко нежелано поведение, което има цел или ефект да погази достойнството на човек или да създаде плашеща, враждебна, унижителна или обидна среда за него. Единияна случка може да бъде тормоз. Тормозът също включва и отношение към някого по неблагоприятен начин, защото е отказал да се подчини на нещо в миналото.

### **Законът за равенство от 2010 г. забранява три вида тормоз:**

- тормоз, свързан със „съответна защитена характеристика“
- сексуален тормоз
- неблагоприятно третиране на работник, защото не се подчинява или отхвърля сексуален

тормоз или тормоз, свързан с промяна на пола

Тормозът може да бъде упражняван върху мъже, жени и хора с всякаква полова ориентация и може да бъде упражнен от:

- Някой от същия екип
- Ръководител, мениджър или собственик
- Друг колега
- Кандидати за работа
- Някой, с когото влизаме в контакт, докато сме на работа, напр. Клиент или изпълнител

Съгласно закона за равенството от 2010 г. е незаконно да се тормози някой, заради възраст, увреждане, промяна на пола, семейно положение, бременност или майчинство, раца, цвят, националност, етнически или национален произход, религия или вяра, пол или сексуала ориентация. Той също така включва поведение от сексуален характер (сексуален тормоз). Тормозът е неприемлив акт, дори ако не попада в нито една от тези категории.

### **Примери за тормоз**

Тормозът има много форми и служителите не винаги осъзнават, че поведението им всъщност представлява тормоз. Тормозът е нежелано поведение от един служител спрямо друг и примери на тормоз са следните:

- Груби шеги и номера
- Неприлични или обидни коментари
- Съзнателно изключване от разговор
- Показване на груби или обидни писания или материали
- Обидни, заплашителни или оскърбителни думи или поведение
- Прякори
- Заяждане или подвеждане на някого с цел да се провали
- Изключване или малтретиране
- Подценяване на неговия принос или роля
- Изискване на по-голяма производителност, отколкото е възможно изпълнима
- Възпрепятстване на издигане на по-горна позиция или друго развитие или напредък

Тези примери не изчерпват всички случаи на тормоз и ще се вземат подходящи дисциплинарни мерки спрямо всички служители, които осъществяват всякаква форма на тормоз.

### **Какво е сексуален тормоз?**

Законът за равенството 2010 г. определя сексуалният тормоз като:

Нежелано поведение от сексуален характер, което има за цел или ефект да:

- потъпкване на достойнството на дадено лице
- създаване на плашеща, враждебна, унизителна или обидна среда за това лице
- поведение от тези типове може да се разглежда като тормоз, дори намерението да не е било такова

### **Примери за сексуален тормоз**

Сексуалният тормоз може да има различни прояви на работното място и да остане незабелязан за определен период, в който служителите не разбират, че дадено поведение всъщност е форма на сексуален тормоз. Сексуалният тормоз е нежелано поведение, свързано с пола, или от сексуален

характер, на един служител спрямо друг и примерите за сексуален тормоз включват:

- Неприлични или обидни коментари от сексуален характер, например за външния вид или тялото на някого.
- Нежелано докосване от сексуален характер.
- Показване на обидни текстове или материали със сексуален подтекст или от сексуален характер.
- Задаване на въпроси от сексуален характер.
- Сексуални предложения или намеци, независимо дали са направени писмено или устно.

Сексуалният тормоз включва и случаите, когато даден служител се третира неблагоприятно, тъй като е отхвърлил или приел нежелано поведение, свързано със секса или е от сексуален характер. Дали по-неблагоприятно третиране е резултат на това, ще бъде разглеждано в по-широк обхват и ще включва области като възпрепятстване на служебно повишаване и отказ за възможности за обучение или други възможности за развитие.

### **Какво е насилие?**

Насилието е обидно, плашещо, злонамерено или обидно поведение, оскърбление или злоупотреба с власт, които подкопават, унижават, омаловажават или нанасят ползвателю. Този вид тормоз може да включва използването на собствената си сила или силата да принуждава със страх или сплашване и не непременно от някой с власт.

Насилието може да бъде физическо, словесно или невербално. Може да включва поведение, което не е лице в лице, включително чрез текстово съобщение, имейл или социални медии.

Примери:

- Физически или психологически заплахи
- Преобладаващи и плашещи нива на наблюдение
- Неподходящи унижителни забележки относно човек или изпълнението му на дадена задача
- Крещи на персонала
- Настойчиво събиране на хора пред други или насаме
- Блокиране на възможностите за промоция и обучение
- Редовно и умишлено игнориране или изключване на персонала от работни дейности или социални събития, свързани с работата
- Претоварване на човек, с цел да се провали с работа или задаване на невъзможни срокове
- Редовно правене на същия човек мишена на шегите

Легитимната и разумна критика на изпълнението или поведението на служителя или разумните инструкции за управление не представляват тормоз.

### **Примери за насилие**

Насилието е случай, когато даден работник се третира несправедливо като пряк резултат от повдигане от негова страна на основателно оплакване за дискриминация или тормоз. Също така всеки служител, който подкрепя или помага на друг служител за повдигане на жалба, също е обект на насилие, ако се третира несправедливо.

### **Тормоз от трето лице**

Компанията прилага политика на нулева толерантност по отношение на тормоза, извършвани срещу някой от нейните служители от трето лице, като клиент или посетител на организацията. Всички

служители се насърчават да докладват всички случаи на тормоз, които включват трета страна в съответствие с нашата процедура за докладване, както е посочено по-долу.

Ако намерим твърдението за основателно, ще предприемем стъпки, които считаме за необходими, за да отговорим на това оплакване. Това може да включва, но не се ограничава до:

- Предупреждаване на лицето за неуместния характер на поведението му.
- Забрана за посещение на територията на компанията от страна на лицето.
- Докладване на действията на лицето в полицията.

В допълнение, компанията ще се стреми да предприеме всички разумни мерки за възпиране и предотвратяване на всякаква форма на тормоз от страна на трети страни.

### **Нарушения на тази политика**

Насилието, тормозът и измамите не се толерират на работното ни място и всички служители са длъжни да се отнасят един към друг, заедно с нашите клиенти, доставчици и посетители, с достойнство и уважение.

Нарушенията на тази политика ще бъдат разгледани в съответствие с нашата дисциплинарна процедура. Сериозните случаи на тормоз или тормоз могат да представляват грубо нарушение, което води до уволнение.

Работникът, който отправя оплаквания или участва добросъвестно във всяко разследване, не трябва да търпи никаква форма на отмъщение или насилие в резултат на това. Подаването на фалшиво твърдение, умишлено и недобросъвестно, ще се третира като неправомерно и ще бъде разглеждано по нашата дисциплинарна процедура. Всеки, установен, че е отмъстил някого по този начин, ще бъде обект на дисциплинарни действия по нашата дисциплинарна процедура.

### **Отговорности**

#### **Отговорности на служителя**

Компанията изисква служителите ѝ винаги да се държат по подходящ и професионален начин през работния ден и това може да включва и събития извън работното време, които са класифицирани като свързани с работата, например обществени събития. Служителите не бива да се включват в дискриминационни и агресивни действия или тормоз спрямо други лица по никое време.

Всяка форма на тормоз или преследване може да доведе до дисциплинарни мерки, включително и освобождаване от длъжност, ако е извършена:

- В работна ситуация.
- По време на всяка ситуация, свързана с работата, като например обществено събитие.
- Срещу колега или друго лице, свързано с работодателя, в извънработна ситуация, включително в социалните медии.
- Срещу лице в извънработна ситуация, когато инцидентът е от значение за тяхната пригодност да изпълняват функциите си.

Нарушаването на тази политика ще се третира като дисциплинарна мярка.

#### **Задължения на работодателя**

Компанията ще отговаря за това всички членове на персонала, включително и тези на високи и

ръководните постове, да разбират правилата и политиките, свързани с предотвратяването на тормоза и насилието на работното място и по време на обществени събития, свързаните с работата. Ще насърчим едно професионално и защитено работно място, където ръководителите следят и активно набелязват рискови сфери и случаи на тормоз, сексуален тормоз и насилие.

Ще разгледаме също и утежняващи фактори, като злоупотреба с власт над подчинен, когато решаваме какви дисциплинарни действия да предприемем.

Когато има случай или е подадена жалба в съответствие с тази политика, дружеството ще предприеме незабавни действия за решаване на този въпрос. Всички случаи ще се считат за сериозни и ще бъдат разглеждани по дискретен и поверителен начин.

### **Оплаквания за тормоз и / или насилие**

#### **Неформален начин**

Осъзнаваме, че оплаквания за тормоз, и по-специално за сексуален тормоз, понякога могат да бъдат от чувствителен или интимен характер и че може да не е подходящо да повдигате въпроса чрез нашата нормална процедура на обжалване. В този случай Ви насърчаваме да повдигате такива въпроси пред ръководител по Ваш избор като доверен помощник (без значение дали това лице е Ваш пряк началник).

Ако сте жертва на дребен случай на тормоз, трябва неофициално да заявите на лицето, което Ви тормози, че поведението му не е приемливо и да изискате тормозът да спре. Ако не сте в състояние да направите това устно, трябва да го напишете в писмена форма до човека, който Ви тормози, а довереният Ви помощник може да Ви помогне в това.

#### **Формален начин**

Когато неофициалният подход няма ефект или ако тормозът е по-сериозен, трябва да се обърнете към служител на отдел Човешки ресурси с официално писмено оплакване и Вашият доверен помощник може отново да Ви помогне за това. Ако е възможно, трябва да водите бележки за тормоза, така че писмената жалба да включва:

- Името на лицето, за което се твърди, че упражнява тормоз.
- Естеството на предполагаемия тормоз.
- Датите и часовете, когато се е осъществявал предполагаемия тормоз.
- Имената на всички свидетели.
- Всяко действие, вече предприето от Вас, за да спрете предполагаемия тормоз.

При получаване на официално оплакване ние ще предприемем действия, за да ви отделим от извършителя на предполагаемия тормоз, за да се даде възможност за провеждане на безпристрастно разследване. Това може да включва и временно прехвърляне на предполагаемия извършител на тормоза на друго работно място, или отстраняване от работа с договорено плащане, докато въпросът не бъде решен.

При приключване на разследването, което обикновено ще бъде в рамките на пет дни след срещата с Вас, докладът с решението ще бъде предоставен на служител на отдел Човешки ресурси, който ще проведе среща с Вас относно оплакването.

Ще бъдете поканен да присъствате на срещата в разумен срок и място, за да обсъдите въпроса, след

като лицето, което разглежда оплакването, е имало възможност да прочете доклада. Имате правото да бъдете придружен на тази среща от колега или представител на профсъюз и трябва да вземете всички възможни мерки, за да присъствате на срещата. Извършващите разследването ще се очаква да действат конфиденциално и всяко нарушаване на конфиденциалността ще подлежи на дисциплинарни мерки.

Ще можете да изложите случая си на срещата и ръководителят ще обясни резултата от разследването. Имате право да подадете възражение срещу решението, като трябва да го направите пред Питър Холдър. Директор Човешки ресурси и Набиране на персонал в рамките на пет дена след получаване на решението.

Ако се приеме, че твърдението е основателно, лицето, осъществило тормоз, ще бъде подложено на дисциплинарни действия в съответствие с дисциплинарната ни процедура, включително и до освобождаване от длъжност.

Компанията е поела ангажимент и гарантира, че служителите не се обезкуражават да използват тази процедура и никой служител няма да бъде преследван за това, че е подал жалба.

### Източници на съвети и подкрепа

- [Rights of Women](#) – England and Wales
- [Samaritans](#)
- [LGBT Foundation](#)
- <https://galop.org.uk/> Galop – LGBT+ подкрепа за сексуално насилие
- [Rape Crisis England and Wales](#)
- [The Survivors Trust](#)
- [SurvivorsUK](#) – подкрепа при изнасилване и сексуално насилие при мъже
- [Victim Support](#)

### Програма за подпомагане на служителите на S&A (EAP)

Нашата EAP услуга предоставя пълна мрежа за поддръжка, която предлага експертни съвети и състрадателни насоки 24/7, обхващаща широк спектър от проблеми. Силно вярваме в предоставянето на услуга на EAP, която предлага не само реактивна поддръжка, когато някой се нуждае от нея, но и проактивна и превантивна поддръжка, за да постигне най-добрите възможни резултати.

Услугите са достъпни онлайн и по телефона:

- Безплатна 24-часова конфиденциална гореща линия: 0800 0280199
- Уебсайт: <https://healthassuredeap.co.uk/>
- Download the 'My Healthy Advantage' app