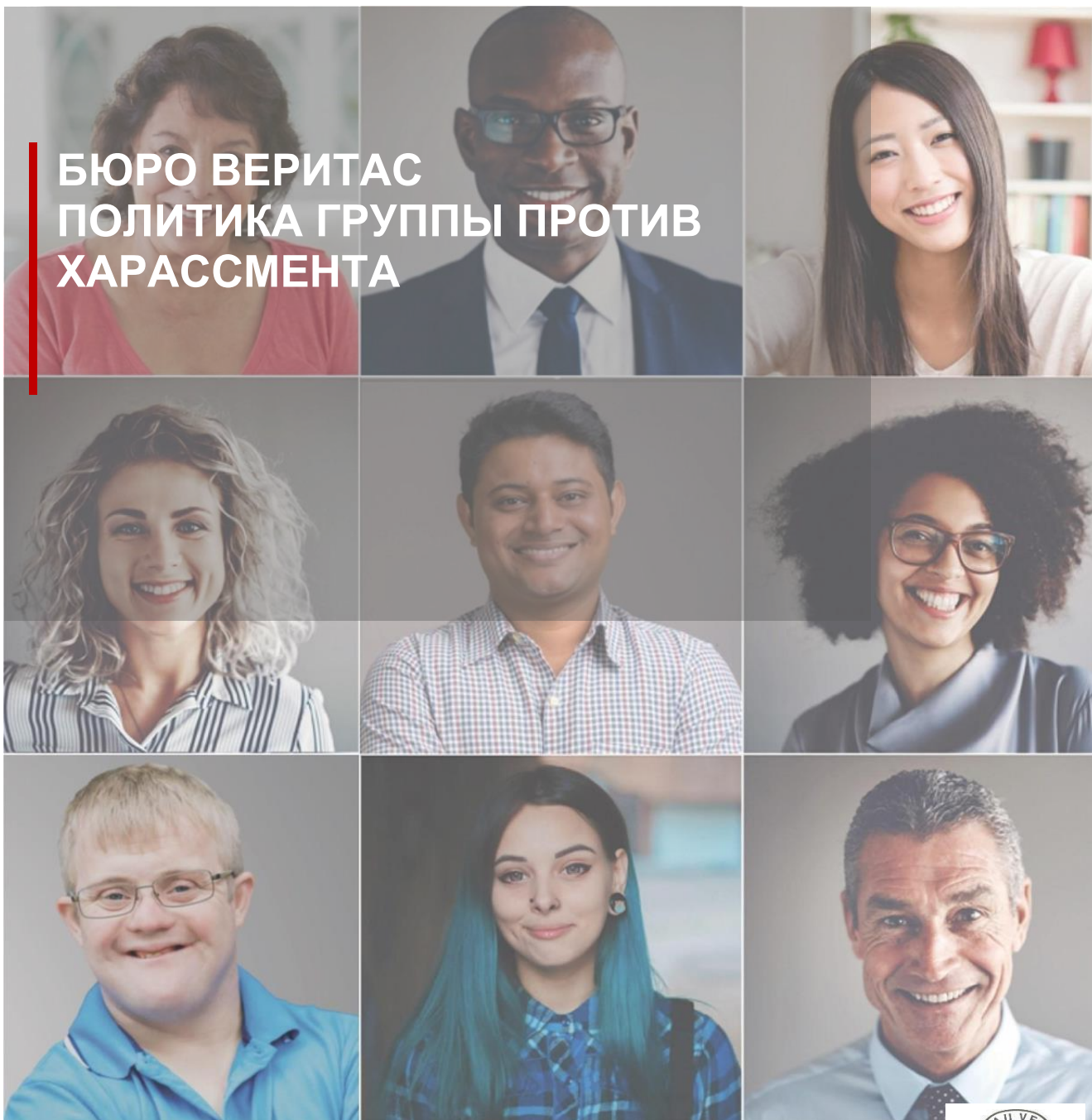


БЮРО ВЕРИТАС ПОЛИТИКА ГРУППЫ ПРОТИВ ХАРАССМЕНТА



ВЕРСИЯ	ДАТА
ВЕРСИЯ 01	ИЮЛЬ 2020

ПУБЛИЧНЫЙ ВНУТРЕННИЙ ОГРАНИЧЕННЫЙ СЕКРЕТНЫЙ



Название:	Group HR 003-PO – Anti-Harassment	Версия:	1
Код:	Group HR 003-PO	Дата:	Июль 2020

Политика группы против харассмента

Цель и введение

Успех компаний Бюро Веритас во многом зависит от того, обеспечена ли работникам достойная, позитивная и инклюзивная рабочая обстановка, где ценятся и признаются индивидуальные различия каждого человека. Данная политика - Политика группы против харассмента - направлена на создание рабочей обстановки, основанной на ценностях Бюро Веритас и гарантирующей уважение и достойное отношение к каждому сотруднику.

В Бюро Веритас нет места некорректному поведению - такое поведение, включая любые формы харассмента, недопустимо. Нулевая терпимость Группы в этом отношении подкрепляется ее Абсолютами, Ценностями, Ожиданиями Руководства, Политикой интеграции, Политикой в области прав человека и труда, Кодексом этики, а также договорными условиями, политиками, правилами, условиями, положениями и т.д. между сотрудниками и Бюро Веритас.

Сфера действия

Данная политика распространяется на всех сотрудников компаний Группы независимо от их должности (работают ли они постоянно, или на краткосрочных договорах, или пришли стажерами), а также на субподрядчиков. Она применима на реальных и виртуальных рабочих местах. Она применяется вне зависимости от того, где находится человек (возможно, в командировке, на корпоративном или клиентском мероприятии или у себя дома), и вне зависимости от времени суток и дня недели (включая нерабочее время и выходные).

Данная политика дополняется локальными политиками, которые могут устанавливать более строгие ограничения, и подчиняется императивным нормам действующего законодательства, если таковые имеются.

Определение

Харассмент означает любое нежелательное или неуместное поведение, **целью или следствием** которого является нарушение чьего-либо достоинства или создание для человека обстановки, которая является:

- запугивающей или принижающей
- враждебной
- оскорбительной
- унижительной

Важно отметить, что **харассмент включает в себя поведение, которое создает такую обстановку непреднамеренно**. И наоборот - харассментом считается ситуация, когда из поведения нарушителя очевидно, что он был намерен создать такую обстановку, даже если цель не была достигнута.

Харассмент часто, но не всегда связан со злоупотреблением властью, это могут быть как повторяющиеся действия, так и единичный случай некорректного поведения, направленного на другого человека.

Название:	<i>Group HR 003-PO – Anti-Harassment</i>	Версия:	<i>1</i>
Код:	<i>Group HR 003-PO</i>	Дата:	<i>Июль 2020</i>

Примеры:

- изоляция (неприятие в коллектив, например, "бойкот")
- оскорбления
- саботаж работы
- угрозы
- принуждение
- кибер-буллинг
- шутки, насмешки, колкости, прямо или косвенно задевающие человека или группу людей
- нежелательное и/или неуместное сексуальное поведение (то есть сексуальное домогательство), такое как:
 - различные предложения, если в обмен на согласие предполагаются явные или скрытые преимущества на рабочем месте: то, что предполагается как флирт лицом, который предпринимает такие действия, может быть воспринято как преследование лицом, к которому направлен флирт.
 - сексуальные намеки и неформальные обращения
 - просьбы об услугах, косвенные или прямые, в обмен на благосклонное отношение на рабочем месте, например, повышение по службе, большую премию и т.д.
 - сообщения с оскорбительными словами и/или изображениями
 - подглядывание, сексуальные жесты, присвистывание в адрес коллеги)
 - физический контакт, например, прикосновения ногой под столом и т.д.

Ответственность

Каждый сотрудник Бюро Веритас несет ответственность за свое поведение. А сотрудники, являющиеся руководителями, несут дополнительную ответственность.

Все сотрудники:

Все сотрудники должны вести себя в соответствии с ценностями и принципами Бюро Веритас и соблюдать Кодекс этики, создавая позитивную рабочую обстановку, где люди могут добиться успеха и продуктивно работать.

В зависимости от цели, последствий и тяжести неподобающего поведения, на него можно указать непосредственно нарушителю. Это наиболее уместно в ситуациях, когда нет намерения обидеть кого-то еще и это даст нарушителю возможность изменить и/или прекратить свое поведение. В противном случае сотрудникам настоятельно рекомендуется выносить неподобающее поведение, которое они наблюдают или с которым сталкиваются, на обсуждение с другими, например, со своим руководителем и/или с сотрудниками кадровой службы.

Все руководители:

Менеджеры несут те же обязанности, что и сотрудники, а также дополнительно обязаны действовать в соответствии с Ожиданиями Руководства Бюро Веритас. Это означает лидерство в Абсолютных ценностях Бюро Веритас, и включая принцип "Открытость и инклюзивность". Таким образом, менеджеры несут дополнительную ответственность за внедрение данной Политики против харрасмента.

Название:	<i>Group HR 003-PO – Anti-Harassment</i>	Версия:	<i>1</i>
Код:	<i>Group HR 003-PO</i>	Дата:	<i>Июль 2020</i>

Руководители несут особую ответственность за пресечение любых домогательств, независимо от наличия или отсутствия жалоб на них, и за немедленное информирование о них кадровой службы. Они также несут ответственность за предотвращение любых притеснений в отношении пожаловавшегося сотрудника.

Бюро Веритас считает эти обязанности руководителя настолько важными, что в отношении руководителя, не выполняющего их, могут быть приняты дисциплинарные меры, вплоть до увольнения.

Нарушители:

Если в ходе расследования заявления о харассменте было установлена его обоснованность, в отношении нарушителя будут применены дисциплинарные меры. Выбор конкретного дисциплинарного взыскания определяется в зависимости от тяжести проступка, повторности нарушения и действующего законодательства. Возможно и прекращение трудовых отношений с нарушителем. Кроме того, в зависимости от действующего законодательства, нарушители и руководители могут нести персональную уголовную и/или гражданскую ответственность.

Официальные жалобы

Любой сотрудник может подать официальную жалобу, обратившись к сотрудникам кадровой службы и/или (если такой сотрудник есть) - к назначенному на местном уровне лицу, ответственному за прием жалоб по харассменту. Кроме того, любой сотрудник может обратиться на Горячую линию Бюро Веритас, обратившись по любому каналу связи, указанному на размещенном в офисе постере.

На основании жалобы о харассменте будет проведено расследование в соответствии с действующим законодательством, а сотрудник будет проинформирован о ходе расследования и последующих шагах. Лицу, подавшему жалобу, гарантируется защита от преследования. По желанию, официальная жалоба может быть подана через представителя.

Все жалобы будут рассмотрены оперативно и основательно. При необходимости, будет проведено расследование – а в большинстве случаев расследование целесообразно); при расследовании будут соблюдены необходимые процессуальные правила. Конфиденциальность будет соблюдена в максимально возможной степени, включая привлечение свидетелей, только если это необходимо для проведения тщательного расследования.

Предполагается, что все жалобы подаются обоснованно. Однако, если будет установлено, что жалоба подана недобросовестно, то к сотруднику, подавшему жалобу, могут быть применены дисциплинарные меры. Под недобросовестными жалобами понимаются те, целью которых является желание опорочить коллегу, те, которые в результате расследования признаны необоснованными или если заявитель намеренно лгал в ходе расследования.