

Politică privind Combaterea violenței, hărțuirii și intimidării la locul de muncă

Introducere

Prin Planul ESG 22-26, ERG S.p.A. („ERG” sau „Societatea”) și-a confirmat angajamentul față de o tranziție energetică etică și incluzivă. Dreptul fiecărei persoane de a trăi și a lucra într-un mediu profesional lipsit de violență și hărțuire, capabil să recunoască demnitatea fiecăruia, este o cerință prealabilă fundamentală pentru a garanta echitatea și incluziunea. În plus, exprimarea liberă, bunăstarea și sănătatea fiecărei persoane sunt esențiale pentru a permite performanța deplină individuală și colectivă, angajamentul și satisfacția profesională.

Obiectivul acestei Politici este prevenirea, detectarea și combaterea fenomenelor care conduc la violență, hărțuire și intimidare, precum și asigurarea de sprijin persoanelor care raportează fenomenele respective (chiar și în calitate de martori sau pentru că au fost informate cu privire la fapte), protejându-le împotriva represaliilor.

Politica privind gestionarea incidentelor de violență, hărțuire și intimidare la locul de muncă (denumită în continuare „Politica”) se bazează pe:

- Declarația universală a drepturilor omului,
- Convenția nr. 190 și Recomandarea nr. 206 ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
- Principiile privind emanciparea femeilor pentru egalitate de gen (UN Women) și ale Pactului Global ONU (UN Global Compact)
- Obiectivele globale ale Agendei ONU 2030 și, în special, pe obiectivul 5 (denumit în continuare „Egalitatea de gen”) și pe obiectivul 8 (denumit în continuare „Muncă decentă și creștere economică” și denumite în mod colectiv „Dispoziții externe”)

precum și pe principiile directoare interne consacrate:

- de Codul de etică al Grupului ERG,
- de Politica privind drepturile omului
- de Politica privind diversitatea și incluziunea (denumite în continuare în mod colectiv „Dispoziții interne”).

ERG și societățile controlate de aceasta (denumite în continuare „Societățile grupului” sau „Grupul ERG”) respectă standardele internaționale și naționale aplicabile privind combaterea violenței, a hărțuirii și a intimidării la locul de muncă. ERG solicită respectarea regulilor prevăzute în această Politică, chiar dacă acestea sunt mai restrictive decât cele prevăzute în standardele naționale de referință.

Sfera de aplicare

Politica se aplică tuturor societăților din cadrul Grupului, tuturor persoanelor care își desfășoară activitatea profesională în cadrul Grupului ERG, independent de statutul contractual, terților¹, persoanelor implicate în cursuri de formare, inclusiv instructorilor, cursanților și stagiariilor din cadrul Grupului ERG, candidaților care participă la procesul de recrutare din cadrul societăților grupului și oricărei alte persoane care intră în contact cu angajații sau cu terții în timpul desfășurării activității lor profesionale (la care se face referire în continuare, în mod colectiv, ca „Destinatari”).

Politica se aplică:

- în fiecare sediu sau birou al Societăților Grupului,
- în locurile destinate pauzelor de masă sau în locurile în care se folosesc instalații sanitare sau în vestiare (dacă acestea se află în afara sediilor sau birourilor menționate anterior);
- în timpul deplasărilor sau al călătoriilor de afaceri, al formării, al evenimentelor sau al activităților sociale legate de muncă (de ex., la sala de sport);
- în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajatorii grupului ERG, inclusiv hoteluri;
- în timpul deplasărilor către și de la locul de muncă la sediile sau la birourile societăților din cadrul Grupului;
- oricărei comunicări de afaceri, inclusiv cele făcute posibile prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor (de ex., e-mail, chat, rețele de socializare, apeluri video).

Definiții

Violența și hărțuirea

Orice comportament fizic sau verbal care are drept scop denigrarea sau manifestarea de ostilitate și aversiune față de o persoană din cauza identității sau expresiei de gen, a orientării sexuale, a etniei sau a originii naționale, a religiei, a vârstei, a handicapului, a opiniei politice, a aspectului fizic și/sau a mediului social, cu scopul sau cu efectul de a interfera cu performanța de la locul de muncă, cu obiceiurile de viață sau cu demnitatea personală și care poate cauza o stare generală de teamă, anxietate, disconfort privind propria persoană, astfel încât să influențeze deciziile acesteia în ceea ce privește angajarea și dezvoltarea profesională sau care este de natură să creeze un mediu de lucru intimidant, ostil, degradant, umilitor, ofensator sau inconfortabil.

Ca exemplu neexhaustiv:

- expresii verbale ofensatoare și/sau denigrante
- epitete
- injurii
- amenințări
- intimidări
- acțiuni ostile
- calomnii
- acte defăimătoare sau înjositoare la adresa demnității și capacității unei persoane
- insulte
- agresiuni

¹ Orice terț care colaborează sau lucrează în numele sau în interesul ERG, cum ar fi clienții, furnizorii, contractanții, partenerii comerciali sau industriali.

- batjocură
- diseminarea de informații confidențiale referitoare la viața personală
- limitarea libertății de exprimare
- orice altă conduită sau comportament denigrator sau ostil

Violența și hărțuirea de gen

Acestea constituie un subgrup al „violenței și hărțuirii” și includ toate acele comportamente nedorite legate de identitatea sexuală, exprimate sub formă fizică, verbală sau nonverbală față de alte persoane, din cauza genului lor, sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen.

Ca exemplu neexhaustiv:

- Violența săvârșită, sub formă fizică și/sau psihologică, împotriva unei persoane din motive legate de genul, identitatea de gen sau orientarea sexuală a acesteia², așa-numita „hărțuire”.
- Difuzarea de imagini intime.

Hărțuirea sexuală

Aceasta constituie un subansamblu al comportamentului bazat pe gen și include orice comportament cu conotații sexuale, indiferent dacă acesta este exprimat sub formă fizică, verbală sau non-verbală, sau amenințarea cu acesta, fie într-o singură ocazie, fie în mod repetat, care este menit să provoace, provoacă sau poate fi perceput ca o încălcare a demnității persoanei hărțuite sau o creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Ca exemplu neexhaustiv:

- contactul fizic enervant și nedorit;
- aprecieri verbale sau non-verbale nedorite;
- comentarii inadecvate cu referire la sexualitatea persoanei;
- scrieri și exprimări verbale cu privire la o presupusă inferioritate a unei persoane din cauza apartenenței sale la un anumit sex sau denigrarea acesteia din cauza diversității de exprimare a sexualității;
- gesturi, propuneri sau „glume” ofensatoare, denigratoare și/sau nepotrivite de natură sexuală;
- întrebări intruzive despre relațiile personale;
- trimiterea de imagini sau e-mailuri inadecvate;

² Prin „gen” se înțelege ansamblul de roluri, comportamente, activități și atribute construite social pe care o anumită societate le consideră adecvate pentru persoanele aparținând unui anumit gen. Genul se va deosebi de „sex”, înțeles în schimb ca fiind sexul atribuit la naștere, și anume setul de caracteristici fizice și biologice care disting femeile, bărbații și persoanele intersex. De fapt, identitatea de gen a unei anumite persoane (înțeleasă ca experiența subiectivă de a se percepe pe sine ca aparținând unui anumit gen) nu corespunde neapărat sexului atribuit la naștere: atunci când identitatea de gen nu corespunde sexului atribuit, se vorbește despre persoane trans/transgen. Prin „orientare sexuală” se înțelege atracția fizică, romantică și/sau emoțională pe care o persoană o simte față de alte persoane, inclusiv, dar fără a se limita la, homosexualitate, heterosexualitate și bisexualitate.

- o abordare fizică de natură sexuală sau solicitarea de relații sexuale atunci când cealaltă persoană nu se arată interesată;
- intimidări, amenințări și șantaj suferite din cauza refuzului unui comportament care viza relații sexuale.

Intimidarea

Intimidarea este definită ca fiind un comportament verbal sau fizic de natură amenințătoare, intimidantă sau umilitoare, care sabotează sau dăunează performanțelor profesionale ale unei persoane.

Intimidarea aduce atingere demnității personale și profesionale și creează un mediu de lucru ostil.

Ca exemplu neexhaustiv:

- provocări;
- comportament opresiv;
- marginalizare;
- umilire;
- insulte;
- calomnii;
- agresiuni fizice și verbale;
- ostracism;
- comportament nepotrivit de natură să creeze victimei o stare de jenă.

Angajamentul ERG

Pentru promovarea diseminării unei culturi incluzive axate pe merit și egalitate de șanse, inclusiv prin programe de formare specifice, ERG adoptă o politică de **toleranță zero** față de orice formă de violență, hărțuire și intimidare.

Codul etic al Grupului ERG garantează respectarea drepturilor angajaților și oferă tuturor persoanelor șanse egale de muncă, în funcție de abilitățile lor profesionale și de capacitățile lor de performanță, fără nicio discriminare, condamnând orice comportament criminal împotriva personalității individuale și angajându-se să ia cele mai adecvate măsuri de supraveghere. În plus, Politica consolidează angajamentul asumat de ERG în cadrul Politicii privind diversitatea și incluziunea pentru a asigura un mediu de lucru bazat pe respectul pentru tratament egal și demnitate egală pentru toți, indiferent de gen, vârstă, etnie, cultură, capacitate, religie și naționalitate, experiență, stil de gândire, orientare și identitate sexuale, opinii politice și orice altă caracteristică subiectivă.

Respectul și incluziunea permit exprimarea potențialului fiecăruia, se corelează cu implicarea și angajamentul fiecăruia și facilitează colaborarea între oameni.

ERG **interzice, fără nicio excepție**, orice formă de violență, hărțuire și intimidare, în cadrul Grupului ERG, pentru a asigura un mediu de lucru în care relațiile dintre colegi să fie caracterizate de loialitate, corectitudine, cooperare, respect reciproc și încredere.

ERG se angajează:

- să adopte un sistem de monitorizare a cauzelor oricărui comportament care poate fi atribuit violenței, hărțuirii și intimidării, pentru a putea identifica cele mai eficiente acțiuni de răspuns în vederea contracarării unui astfel de comportament. Sondajele periodice fac parte din acest plan;
- să sensibilizeze și să formeze destinatarii printr-un plan de comunicare și formare cu privire la funcționarea politicii, la comportamentele asociate violenței, hărțuirii și intimidării și la măsurile de prevenire și gestionare. ERG ghidează, prin formare și comunicare internă, diseminarea unei culturi incluzive, în care fiecare își poate descoperi, valorifica și împărtăși talentele, pentru a alimenta un mediu de lucru care să permită satisfacția deplină la locul de muncă și libertatea de exprimare;
- să protejeze victimele violenței, hărțuirii și intimidării prin protejarea confidențialității și prin excluderea oricăror represalii.

Angajamentul fiecărei persoane

Toți destinatarii trebuie să se angajeze să acționeze, în cadrul activității lor profesionale, în conformitate cu Codul de etică și cu valorile și principiile cuprinse în acesta.

Se cere să contribuiți la crearea și menținerea unui mediu de lucru respectuos și armonios, evitând cuvintele și comportamentele intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, știind, de asemenea, că percepția și interpretarea cuvintelor și a comportamentelor poate diferi de la o persoană la alta.

Participarea la cursuri de formare privind Codul de etică și Politica constituie, pentru angajați, o îndeplinire corespunzătoare a obligației lor contractuale de muncă. În plus, programele de formare pot prevedea teste de verificare a cunoștințelor.

Fiecărei persoane i se cere să contribuie la asigurarea respectării drepturilor, valorii și demnității persoanei și să promoveze o cultură în care violența, hărțuirea și intimidarea nu sunt nici acceptate, nici acceptabile.

Managerii de personal trebuie să monitorizeze respectarea de către angajați a politicii, difuzând principiile acesteia și luând măsuri pentru a preveni eventualele încălcări.

În plus, **este datoria tuturor să raporteze actele, comportamentele și comunicările care contravin cu prevederile politicii** prin intermediul canalelor puse la dispoziție de ERG.

Terții, precum și toți angajații, sunt obligați, în conformitate cu dispozițiile contractuale specifice, să respecte cerințele prezentei politici și să își informeze angajații cu privire la conținutul acesteia.

Raportări

să protejeze victimele violenței, hărțuirii și intimidării prin protejarea confidențialității și prin excluderea oricăror represalii.

Raportările se pot efectua prin trimiterea unui e-mail la adresa e-mail complaintharassment@erg.eu, chiar și sub formă anonimă.

Procesul de gestionare a raportărilor asigură o protecție echitabilă atât a persoanei care raportează, cât și a persoanei raportate; în acest scop, raportările detaliază faptele, evenimentele sau circumstanțele care constituie elementele de bază ale presupusei hărțuiri, violențe sau acte de intimidare și sunt suficient de detaliate pentru a permite, pe baza instrumentelor de investigare disponibile, să se verifice dacă faptele sau circumstanțele raportate sunt sau nu întemeiate.

O comisie interfuncțională, a cărei componență va fi reglementată în cadrul procedurii de *denunțare*, care este în curs de definire³, va lucra în cea mai strictă confidențialitate și va evalua raportarea pentru a:

- iniția analize specifice care să implice unitățile organizaționale vizate de raportare;
- comunica rezultatul investigării raportării cu privire la angajații raportați;
- activa protecția specifică a persoanei care raportează, garantând, la cerere, anonimatul;
- garanta, cel puțin atât timp cât durează faza de anchetă, anonimatul persoanei raportate, fără a aduce atingere obligațiilor legale și protecției drepturilor persoanelor acuzate pe nedrept și/sau cu rea-credință.

În cazul în care raportarea este justificată, departamentul de resurse umane va lua măsurile necesare împotriva persoanei responsabile de hărțuire.

Măsuri de protecție și sistemul de sancțiuni

Persoana care se angajează sau încearcă să se angajeze într-un comportament interzis de politică, un act de hărțuire sau de intimidare raportat și dovedit sau care face o raportare nefondată, cu rea-credință intenționată sau din neglijență gravă, face obiectul unei proceduri disciplinare în conformitate cu sistemul de sancțiuni aplicabil, dacă este cazul.

În plus, ERG se angajează să ofere asistența și sprijinul necesare tuturor persoanelor afectate de un comportament interzis prin prezenta politică.

Interzicerea represaliilor

ERG se angajează să sprijine orice victimă sau martor și să le protejeze împotriva represaliilor, precum și să promoveze un mediu în care este posibilă raportarea problemelor și situațiilor considerate contrare politicii.

Fiecare persoană care întreprinde un act de represalii împotriva victimei sau a unei persoane care raportează infracțiunea, inclusiv o încercare de a reduce la tăcere persoana respectivă, va fi supusă unei proceduri disciplinare.

Ca exemple neexhaustive, următoarele acțiuni pot fi considerate a fi represalii:

³ Până la lansarea procedurii de funcționare a *denunțării*, gestionarea raportărilor va reveni directorului general de audit, directorului general RI, directorului ESG și de comunicare, directorului general de resurse umane și TIC și consilierului general.

- o modificare nejustificată a responsabilităților sau sarcinilor de lucru, inclusiv o acțiune adversă care afectează remunerația angajatului sau prevede încetarea contractului de muncă;
- refuzul nejustificat al unei oportunități de avansare;
- excluderea intenționată și nejustificată de la una sau mai multe ședințe;
- amenințarea, intimidarea sau hărțuirea victimei sau a unui angajat care a făcut o raportare;
- crearea unei atmosfere de lucru ostile față de victimă sau față de un angajat care a făcut o raportare.

Represaliile sunt strict interzise și constituie o încălcare a Politicii.

Aprobarea și actualizarea

Consiliul de administrație al ERG, la propunerea Comitetului ESG și sub rezerva avizului favorabil al Comitetului pentru control, risc și durabilitate, aprobă politica și orice modificări și completări ulterioare care pot fi necesare.

Directorul general al ERG, la propunerea Comitetului ESG, după consultarea Comitetului pentru control, risc și durabilitate, este, de asemenea, autorizat să aducă orice modificare politicii care este de natură pur formală și care nu schimbă, în esență, conținutul politicii în sine, informând ulterior Consiliul de administrație al ERG în cadrul primei ședințe utile a acestui organism.

Difuzarea și actualizarea

Grupul ERG se angajează să comunice această politică întregii organizații și să o difuzeze în toate limbile grupului prin intermediul intranetului. Politica este publicată și pe pagina web www.erg.eu.