

Polityka zwalczania przemocy, molestowania i mobbingu w miejscu pracy

Wstęp

Wdrażając Plan ESG 22-26, firma ERG S.p.A. („ERG” lub „Spółka”) potwierdziła swoje zaangażowanie w sprawiedliwą i sprzyjającą włączeniu społecznemu transformację energetyczną. Prawo każdego człowieka do życia i pracy w środowisku zawodowym wolnym od przemocy i molestowania, w którym uznawana jest godność każdej osoby, stanowi konieczny warunek dla zapewnienia sprawiedliwości i włączenia społecznego. Ponadto wolność słowa, dobre samopoczucie i zdrowie każdego człowieka są niezbędne, aby uzyskać stuprocentową indywidualną i zbiorową wydajność pracy, pełne zaangażowanie pracowników oraz satysfakcję zawodową.

Celem niniejszej Polityki jest zapobieganie zjawiskom związanym z przemocą, molestowaniem i mobbingiem, wykrywanie i zwalczanie takich zjawisk, a także udzielanie wsparcia osobom, które je zgłaszają (również jako świadkowie lub w związku z uzyskaniem informacji o zaistniałych zdarzeniach), oraz ich ochrona przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.

Polityka zwalczania przemocy, molestowania i mobbingu w miejscu pracy (dalej: „Policy”) została opracowana w oparciu o następujące teksty:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 190 i zalecenie nr 206,
- Women’s Empowerment Principles UN Women i UN Global Compact,
- Global Goals Agendy 2030 ONZ, a w szczególności cel 5 (dalej: „Gender Equality”) i cel 8 (dalej: „Decent Work and Economic Growth”) – dalej łącznie: „Przepisy Zewnętrzne”,

a ponadto wytyczne wewnętrzne zawarte w następujących dokumentach:

- Kodeks Etyczny Grupy ERG,
- Human Rights Policy,
- Diversity & Inclusion Policy – dalej łącznie: „Przepisy Wewnętrzne”.

Spółka ERG i jej spółki zależne (dalej: „Spółki Grupy” lub „Grupa ERG”) przestrzegają obowiązujących międzynarodowych i krajowych przepisów dotyczących zwalczania przemocy, molestowania i mobbingu w miejscu pracy. ERG wymaga przestrzegania zasad określonych w niniejszej Polityce, nawet jeśli są one bardziej restrykcyjne niż odpowiednie przepisy krajowe.

Zakres stosowania

Polityka dotyczy wszystkich Spółek Grupy, wszystkich osób pracujących w Grupie ERG niezależnie od statusu ich umowy, Podmiotów Trzecich¹, osób szkolących i szkolonych, w tym trenerów, stażystów i praktykantów w Grupie ERG, kandydatów uczestniczących w procesie rekrutacji w Spółkach Grupy oraz wszelkich innych osób, które w trakcie wykonywania czynności służbowych mają kontakt z pracownikami lub podmiotami trzecimi (dalej łącznie: „Adresaci”).

Politykę stosuje się:

- w każdej siedzibie lub biurze Spółek Grupy;
- w miejscach przeznaczonych na przerwy obiadowe lub w miejscach, w których korzysta się z urządzeń higieniczno-sanitarnych, a także w szatniach (jeśli znajdują się poza wyżej wskazanymi pomieszczeniami);
- podczas przejazdów lub podróży służbowych, szkoleń, imprez i form aktywności powiązanych z pracą (np. siłownia);
- w miejscach zakwaterowania udostępnianych przez pracodawców z Grupy ERG, w tym w hotelach;
- w drodze do pracy i z pracy, świadczonej w siedzibach lub biurach Spółek Grupy;
- we wszelkiego rodzaju komunikacji służbowej, także tej dostępnej dzięki technologiom informacyjnym i komunikacyjnym (np. e-mail, czat, media społecznościowe, rozmowy wideo).

Definicje

Przemoc i molestowanie

Wszelkie zachowania fizyczne lub werbalne ukierunkowane na znieważenie innej osoby bądź okazanie jej wrogości i niechęci ze względu na jej tożsamość lub ekspresję płciową, orientację seksualną, pochodzenie etniczne lub narodowość, religię, wiek, niepełnosprawność, poglądy polityczne, wygląd fizyczny i/lub pochodzenie społeczne, których celem lub skutkiem jest pogorszenie wyników pracy, zaburzenie nawyków życiowych lub naruszenie godności osobistej i które mogą wywołać u tej osoby ogólny stan strachu, lęku, dyskomfortu, wpływający na jej decyzje dotyczące zatrudnienia i rozwoju zawodowego, lub które mogą prowadzić do tworzenia zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego, obraźliwego lub niekomfortowego środowiska pracy.

Przykładowo mogą to być:

- obraźliwe i/lub znieważające wypowiedzi słowne;
- wyzwiska;
- zniewagi;
- groźby;
- zastraszanie;
- akty wrogości;
- oszczerstwa;
- działania zniesławiające, dyskredytujące lub poniżające godność osobistą;
- obelgi;
- agresja;
- szyderstwa;
- rozpowszechnianie poufnych informacji dotyczących sfery osobistej;
- ograniczanie wolności słowa;

¹ Wszystkie strony trzecie współpracujące lub działające w imieniu lub w interesie ERG, takie jak klienci, dostawcy, wykonawcy, partnerzy biznesowi lub przemysłowi.

- wszelkie inne znieważające lub wrogie postępowanie lub zachowanie.

Przemoc i molestowanie związane z płcią

Stanowią one podzbiór „Przemocy i molestowania” i obejmują wszystkie niepożądane zachowania związane z tożsamością seksualną, wyrażane w formie fizycznej, werbalnej lub niewerbalnej wobec osób ze względu na ich płeć, lub które w nieproporcjonalny sposób dotyczą osoby określonej płci biologicznej lub kulturowej.

Przykładowo mogą to być:

- przemoc fizyczna i/lub psychiczna stosowana wobec osoby ze względu na jej płeć, tożsamość płciową lub orientację seksualną², tzw. „*stalking*”,
- rozpowszechnianie intymnych zdjęć.

Molestowanie seksualne

Stanowi podzbiór molestowania związanego z płcią i obejmuje wszelkie zachowania o konotacjach seksualnych – wyrażone w formie fizycznej, werbalnej lub niewerbalnej – lub grożenie takimi zachowaniami, jednorazowo lub wielokrotnie, które mają na celu spowodowanie, powodują lub mogą być postrzegane jako powodujące naruszenie godności osoby molestowanej bądź stwarzające atmosferę zastraszania, wrogości, poniżania, upokarzania lub obrażania.

Przykładowo mogą to być:

- irytujący i niechciany kontakt fizyczny;
- niepożądane komplementy, werbalne lub niewerbalne;
- nieodpowiednie komentarze zawierające odniesienia do seksualności danej osoby;
- wypowiedzi pisemne i słowne dotyczące rzekomej niższości danej osoby z powodu jej przynależności do określonej płci lub znieważające ją z powodu odmiennej ekspresji seksualnej;
- obraźliwe, poniżające i/lub niewłaściwe gesty, propozycje lub „żarty” o podłożu seksualnym;
- natrętne pytania o relacje osobiste;
- przesyłanie nieodpowiednich zdjęć lub e-maili;
- kontakt fizyczny o charakterze seksualnym lub prośba o odbycie stosunku fizycznego, gdy druga osoba nie wykazuje żadnego zainteresowania;

² „Płeć kulturowa” to zbiór społecznie skonstruowanych ról, zachowań, działań i atrybutów, które dane społeczeństwo uznaje za właściwe dla osób należących do danej płci. Płeć kulturową należy odróżniać od „płci biologicznej”, czyli tej przypisanej przy urodzeniu, determinowanej przez zespół cech fizycznych i biologicznych, które odróżniają kobiety, mężczyzn i osoby interpłciowe. Tożsamość płciowa osoby (rozumiana jako subiektywne doświadczenie postrzegania siebie samego jako osoby przynależnej do danej płci) nie musi bowiem odpowiadać płci przypisanej przy urodzeniu: gdy tożsamość płciowa nie jest zgodna z przypisaną płcią, mówi się o osobach trans/transpłciowych. „Orientacja seksualna” oznacza pociąg fizyczny, romantyczny lub emocjonalny, jaki dana osoba odczuwa w stosunku do innych ludzi; orientacje seksualne to na przykład homoseksualizm, heteroseksualizm i biseksualizm.

- zastraszanie, groźby i szantaż w odwecie za odrzucenie zachowań zmierzających do odbycia stosunku płciowego.

Mobbing

Mobbing oznacza zachowanie werbalne lub fizyczne o charakterze groźby, zastraszania lub poniżania, sabotaż lub pogarszanie wyników pracy danej osoby.

Mobbing narusza godność osobistą i zawodową oraz tworzy wrogie środowisko pracy.

Przykładowo mogą to być:

- prowokacje;
- uciążliwe zachowanie;
- marginalizacja;
- upokarzanie;
- obelgi;
- oszczerstwa;
- agresja fizyczna i słowna;
- ostracyzm;
- zachowania mogące wywołać u ofiary stan zakłopotania.

Zaangażowanie firmy ERG

Promując rozpowszechnianie kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu, opartej na zasługach i równych szansach, także poprzez specjalne programy szkoleniowe, ERG przyjmuje politykę **zerowej tolerancji** wobec wszelkich form przemocy, molestowania i mobbingu.

Kodeks Etyczny Grupy ERG gwarantuje poszanowanie praw pracowników i oferuje wszystkim osobom równe szanse pracy, zgodnie z ich charakterystyką zawodową i indywidualną wydajnością, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, potępiając wszelkie zachowania przestępcze wobec jednostki i zobowiązując się do podjęcia najbardziej adekwatnych środków nadzoru w tym zakresie. Ponadto Polityka wzmacnia zaangażowanie ERG określone w Diversity & Inclusion Policy, mające na celu zapewnienie środowiska pracy opartego na poszanowaniu równego traktowania i równej godności wszystkich, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego, kultury, zdolności, religii i narodowości, doświadczenia, sposobu myślenia, orientacji i tożsamości seksualnej, poglądów politycznych i wszelkich innych subiektywnych cech. Szacunek i włączenie społeczne umożliwiają wyrażenie potencjału każdej jednostki, pozytywnie wpływają na zapał do pracy i zaangażowanie każdego człowieka oraz ułatwiają współpracę między ludźmi.

ERG **zabrania bez wyjątku** wszelkich form przemocy, molestowania i mobbingu w Grupie ERG, aby zapewnić środowisko pracy, w którym stosunki koleżeńskie cechuje lojalność, uczciwość, współpraca, wzajemny szacunek i zaufanie.

Firma ERG zobowiązuje się:

- wprowadzić system monitorowania przyczyn wszelkich zachowań, które można uznać za przejawy przemocy, molestowania i mobbingu, aby umożliwić określenie najbardziej

skutecznych działań ukierunkowanych na przeciwdziałanie takim zachowaniom. Plan ten obejmuje również przeprowadzanie okresowych ankiet;

- uwrażliwiać i szkolić Adresatów poprzez plan komunikacji i szkoleń w zakresie funkcjonowania Polityki, a także w zakresie zachowań kwalifikowanych jako przemoc, molestowanie i mobbing oraz środków zapobiegania takim zachowaniom i zarządzania nimi. Poprzez szkolenia i komunikację wewnętrzną firma ERG rozpowszechnia kulturę sprzyjającą włączeniu społecznemu, w której każdy może odkrywać i rozwijać swoje zdolności oraz dzielić się nimi, aby wspierać środowisko pracy zapewniające pełną satysfakcję zawodową i wolność słowa;
- chronić ofiary przemocy, molestowania i mobbingu poprzez ochronę ich prywatności i wykluczenie wszelkich działań odwetowych.

Zaangażowanie każdej jednostki

Wszyscy Adresaci zobowiązani są do działania, w ramach wykonywanej pracy zawodowej, zgodnie z Kodeksem Etycznym oraz określonymi w nim wartościami i zasadami.

Wymaga się, aby uczestniczyli oni w tworzeniu i utrzymywaniu środowiska pracy pełnego szacunku i harmonii, unikając zastraszających, wrogich, poniżających, upokarzających lub obraźliwych słów i zachowań oraz pamiętając przy tym, że odbiór i interpretacja słów i zachowań może być różna u różnych osób.

Udział w szkoleniach dotyczących Kodeksu Etycznego i Polityki stanowi dla pracowników należyte wypełnienie obowiązku wynikającego z umowy o pracę. Programy szkoleniowe mogą również zawierać testy sprawdzające nabytą wiedzę.

Od każdego pracownika wymaga się pomocy w zapewnianiu poszanowania praw, wartości i godności poszczególnych osób oraz promowania kultury, w której przemoc, molestowanie i mobbing są nieakceptowane i niedopuszczalne.

Kierownicy działu HR muszą monitorować przestrzeganie Polityki przez pracowników, rozpowszechniając jej zasady i podejmując działania mające na celu zapobieganie potencjalnym naruszeniom.

Ponadto **wszyscy mają obowiązek zgłaszać działania, zachowania i wypowiedzi sprzeczne z Polityką** za pośrednictwem kanałów informacyjnych udostępnionych przez firmę ERG.

Podmioty trzecie oraz wszyscy pracownicy zobowiązani są, zgodnie z określonymi postanowieniami umownymi, do przestrzegania zasad określonych w niniejszej Polityce oraz do zapoznania swoich pracowników z jej treścią.

Zgłoszenia

Firma ERG chroni ofiary przemocy, molestowania i mobbingu poprzez ochronę ich prywatności i zapobieganie wszelkim działaniom odwetowym.

Zgłoszeń można dokonywać, przysyłając wiadomość e-mail na adres complaintharassment@erg.eu, również w formie anonimowej.

Proces zarządzania zgłoszeniami zapewnia rzetelną ochronę zarówno zgłaszającego, jak i osoby zgłaszanej; wszystkie zgłoszenia powinny zawierać dokładny opis faktów, zdarzeń lub okoliczności stanowiących elementy składowe domniemanego molestowania, przemocy lub mobbingu i powinny być sporządzone na tyle szczegółowo, aby umożliwić sprawdzenie, przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi dochodzeniowych, czy zgłoszone fakty lub okoliczności są uzasadnione.

Komisja interdyscyplinarna, której skład zostanie określony w ramach aktualnie opracowywanej procedury *whistleblowing*, będzie pracować z zachowaniem ścisłej poufności³, rozpatrując zgłoszenia w celu:

- wdrożenia szczegółowych analiz z udziałem jednostek organizacyjnych, których dotyczy zgłoszenie;
- przekazania informacji o wynikach badania zgłoszenia dotyczącego wskazanych pracowników;
- zapewnienia szczególnej ochrony zgłaszającego, w tym – jeśli wyrazi on takie życzenie – anonimowości;
- zagwarantowania – przynajmniej na etapie prowadzenia dochodzenia – anonimowości osoby, której dotyczy zgłoszenie, bez uszczerbku dla obowiązków prawnych i ochrony praw osób oskarżonych niesłusznie i/lub w złej wierze.

Jeżeli zgłoszenie zostanie uznane za uzasadnione, HR podejmie niezbędne działania wobec osoby odpowiedzialnej za molestowanie.

Środki ochrony i system kar

Pracownik, który dopuszcza się lub usiłuje dopuścić się zachowania zabronionego przez Politykę, zgłoszonego i udowodnionego molestowania lub mobbingu, bądź który dokonuje bezpodstawnego zgłoszenia z winy umyślnej lub z powodu rażącego niedbalstwa, podlega postępowaniu dyscyplinarnemu zgodnie z obowiązującym systemem kar, o ile ma on zastosowanie.

Ponadto firma ERG zobowiązuje się udzielać niezbędnej pomocy i wsparcia wszystkim osobom będącym ofiarami zachowań zabronionych przez Politykę.

Zakaz działań odwetowych

Firma ERG zobowiązuje się wspierać ewentualne ofiary lub świadków i chronić ich przed potencjalnymi działaniami odwetowymi, a także promować środowisko, w którym możliwe jest zgłaszanie problemów i sytuacji uznawanych za sprzeczne z Polityką.

³ Do czasu ogłoszenia procedury dotyczącej funkcjonowania *whistleblowing*, zgłoszeniami będą zarządzać Chief Audit Officer, Chief IR, ESG and Communication Officer, Chief Human Capital Officer and ICT i General Counsel.

Każdy, kto prowadzi działania odwetowe wobec ofiary lub osoby zgłaszającej, w tym podejmuje próby uciszenia tej osoby, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu.

Przykładowe działania odwetowe to:

- nieuzasadniona zmiana zakresu odpowiedzialności lub obowiązków zawodowych, w tym niekorzystne działania mające wpływ na wynagrodzenie pracownika lub skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy;
- nieuzasadniona odmowa możliwości awansu;
- celowe i nieuzasadnione wykluczenie z jednego lub większej liczby zebrań;
- groźenie, zastraszanie albo nękanie ofiary lub pracownika, który dokonał zgłoszenia;
- tworzenie atmosfery pracy wrogiej wobec ofiary lub pracownika, który dokonał zgłoszenia.

Działania odwetowe są surowo zabronione i stanowią naruszenie Polityki.

Zatwierdzenie i aktualizacja

Zarząd ERG, na wniosek Komitetu ESG, po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu Kontroli, Ryzyka i Zrównoważonego Rozwoju zatwierdza Politykę oraz wszelkie późniejsze zmiany i uzupełnienia, które mogą być konieczne.

Dyrektor Zarządzający ERG, na wniosek Komitetu ESG, po wysłuchaniu opinii Komitetu Kontroli, Ryzyka i Zrównoważonego Rozwoju jest również upoważniony do wprowadzania do Polityki wszelkich zmian, które mają charakter czysto formalny i zasadniczo nie zmieniają jej treści, i o których Dyrektor informuje Zarząd ERG na najbliższym zebraniu Zarządu.

Rozpowszechnianie i aktualizacja

Grupa ERG zobowiązuje się do przekazania niniejszej Polityki całemu personelowi i rozpowszechnienia jej we wszystkich językach Grupy za pośrednictwem intranetu. Ponadto Polityka jest opublikowana na stronie www.erg.eu.

.