

Beleid inzake de preventie tegen geweld en pesterijen op het werk.



HOUSE OF HR

Beleid inzake de preventie tegen geweld en pesterijen op het werk

1. Doel

In overeenstemming met **onze bedrijfswaarden en onze Ethische en Gedragscode** heeft iedereen het recht om te werken en heeft iedereen recht op een werkomgeving zonder geweld en pesterijen. House of HR streeft naar een veilige, gezonde en respectvolle werkomgeving voor alle mensen op het werk. Aangezien tewerkstelling de kern vormt van wat wij doen, zijn wij ervan overtuigd dat iedereen recht heeft op een werkomgeving zonder geweld en pesterijen. House of HR erkent het belang van een werkcultuur die gebaseerd is op wederzijds respect en menselijke waardigheid om zodoende geweld en pesterijen te voorkomen.

House of HR erkent de **Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van de Verenigde Naties** inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk en ondersteunt de grondbeginselen inzake het tegengaan van geweld en pesterijen, de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie als middel om gepaste werkomstandigheden te kunnen garanderen.

House of HR onderstreept het belang van het creëren van een veilige werkomgeving, waar **geen ruimte is voor enige vorm van geweld of pesterijen**. Dit houdt onder meer in: seksuele intimidatie, misbruik, bedreigingen, intimidatie, pesten, mobbing of ander onaanvaardbaar en/of onwettig gedrag. Wij bevorderen een klimaat van nultolerantie ten aanzien van geweld en pesterijen om dergelijke handelingen te voorkomen. Het is van essentieel belang dat iedereen zijn stem laat horen en actie onderneemt om een veilige werkomgeving te creëren voor alle mensen op het werk.

Dit beleid beschrijft de belangrijkste beginselen inzake het tegengaan van geweld en pesterijen bij House of HR en is **van toepassing** op onze interne medewerkers, consultants, tijdelijke uitzendkrachten en personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen (kortom, onze Happy Rebels), alsook sollicitanten, contractanten, werknemers van wie de tewerkstelling is beëindigd, vrijwilligers, klanten en andere derden. Het beleid is van toepassing op de werkplek, maar strekt zich uit tot alle werkgerelateerde activiteiten zoals conferenties en opleidingen, woon-werkverkeer en afterworkevents.

Iedereen draagt de verantwoordelijkheid om samen een veilige en gezonde werkplek te creëren en te behouden. Meer bepaald **dragen de leidinggevenden bij House of HR de belangrijke verantwoordelijkheid** om te handelen in overeenstemming met onze kernwaarden en ons beleid. Zij moeten niet alleen het goede voorbeeld geven maar ook hun teamleden steunen in hun inspanningen om deze beginselen na te leven. Bovendien moeten zij ingrijpen wanneer zij gedrag vaststellen dat niet in overeenstemming is met dit beleid.

2. Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op House of HR en haar **Powerhouses en Boutiques** ('Groep'). Daarnaast verwachten we dat alle Powerhouses en Boutiques de beginselen, zoals uiteengezet in dit beleid, in hun dagelijkse activiteiten implementeren. Daartoe moeten duidelijke processen en procedures en geschikte uitvoeringsmaatregelen als communicatie en opleiding worden verstrekt aan alle Happy Rebels en andere partijen als dat nodig is. Powerhouses en Boutiques moeten ook altijd streven naar samenwerking met externe voorkeurspartners, leveranciers en andere partijen die in dit verband dezelfde beginselen aanhangen.

3. Procedure

In overeenstemming met de Ethische en Gedragscode van House of HR, die onder andere de waardigheid van alle mensen beklemt, streeft dit beleid ernaar om een veilige en eerlijke werkomgeving te bevorderen. Hierbij wordt duidelijk gesteld wat de verwachtingen zijn ten aanzien van gedrag dat op geweld en pesterijen kan wijzen.

3.1 Definities

Geweld en pesterijen impliceren een spectrum van schadelijk gedrag, dat fysiek, psychologisch en/of seksueel kan zijn.

Geweld impliceert het opzettelijk gebruik van macht of geweld dat kan leiden tot onder meer letsel, mishandeling of psychologische schade. Geweld kan verschillende vormen aannemen, waaronder:

- misbruik: waarbij onevenredig gebruik van fysieke of psychische kracht wordt gemaakt;
- bedreigingen: het meedelen van een voornemen om een persoon schade te berokkenen of zijn eigendom te beschadigen;
- aanranding: elke poging tot het aanbrengen lichamelijk letsel of aanval op een persoon, met inbegrip van daadwerkelijke fysieke schade.

Pesterij verwijst naar elke ongewenste en onaanvaardbare handeling, ongeacht of die eenmalig of herhaaldelijk plaatsvindt, die fysieke, psychische of seksuele schade kan berokkenen of een intimiderende, vijandige, beledigende of vernederende werkomgeving kan creëren. Voorbeelden van pesterijen zijn isolatie, devaluatie van iemands rechten en meningen, verbaal misbruik, practical jokes, machtsmisbruik en ander ongewenst gedrag.

Seksuele intimidatie is een vorm van pesterij en omvat elke vorm van verbaal, non-verbaal en fysiek gedrag van seksuele aard dat iemands waardigheid aantast. Het doet zich voor wanneer men persoonlijk ondervindt dat men het slachtoffer is van seksuele intimidatie of men zich bewust is van het bestaan van seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie kan verschillende vormen aannemen en kan bestaan uit seksueel getint taalgebruik, ongevraagd fysiek contact, verwijzingen naar de seksuele geaardheid of verzoeken om seksuele gunsten, direct of impliciet.

Geweld en pesterijen op basis van gender betekent geweld en pesterijen gericht tegen personen vanwege hun geslacht of gender of waardoor personen van een bepaald geslacht of gender disproportioneel worden geraakt.

Op seksuele gerichtheid gebaseerd geweld en pesterijen betekent geweld en intimidatie gericht tegen personen op grond van hun seksuele gerichtheid.

Pesten is herhaaldelijk onredelijk gedrag van een persoon, dat redelijkerwijs kan worden beschouwd als vernederend, intimiderend, bedreigend, denigrerend of slachtofferend voor een persoon of een groep van personen.

Cyberpesten verwijst naar onredelijk, herhaaldelijk en schadelijk gedrag via digitale platforms. Dit wordt ook online pesten genoemd. Voorbeelden zijn het plaatsen van gênante foto's op sociale media, het sturen van kwetsende berichten of bedreigingen via berichtenplatforms, enz.

Mobbing houdt in dat een groep van werknemers een individu of een andere groep van werknemers pest. Het omvat gedragingen zoals voortdurend negatieve opmerkingen of kritiek geven, isoleren, roddels verspreiden of de betrokken persoon of personen belachelijk maken.

3.2 Beginselen en verantwoordelijkheden

Geweld en pesterijen zijn brede begrippen en kunnen vele vormen aannemen, die fysiek, verbaal of non-verbaal kunnen zijn. Voorbeelden van geweld en pesterijen **op het werk** omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- misbruik van gezag, bijvoorbeeld door informatie te beperken;
- onfatsoenlijke aanranding of andere strafbare feiten;
- misbruik van persoonsgegevens;
- het aanhoudend bekritisieren of ondermijnen van iemand;
- grappen, suggestieve opmerkingen of beledigende gebaren in verband met iemands handicap, religieuze overtuiging en etnische of seksuele kenmerken;
- verspreiding of vertoning van materiaal dat als aanstootgevend wordt beschouwd;
- herhaaldelijk, ongewenst schelden;
- aanhoudende vragen over iemands privéleven;
- ongewenst fysiek contact;
- vandalisme of het verbergen van persoonlijke bezittingen of werkmateriaal.

House of HR en alle Powerhouses en Boutiques dragen de verantwoordelijkheid om in overeenstemming met hun zorgplicht **alle redelijke maatregelen** te nemen om:

- de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van onze Happy Rebels, sollicitanten, bezoekers, contractanten en klanten veilig te stellen;
- een werkomgeving te ondersteunen die vrij is van geweld en pesterijen door een duidelijk en geschikt beleid te hanteren;
- ervoor te zorgen dat Happy Rebels, sollicitanten, bezoekers, contractanten en klanten hiervan op de hoogte worden gebracht via passende communicatie- en sensibiliseringsinitiatieven;
- alle belanghebbenden te informeren over hun verantwoordelijkheden in het kader van dit beleid door middel van opleidings- en sensibiliseringsstrategieën; en
- de juiste vertrouwenspersonen of klokkenluiderskanalen te benoemen, zodat er op lokaal niveau vragen en bezorgdheden kunnen worden geuit.

House of HR hanteert een nultolerantie voor geweld of pesterijen, niet alleen op de werkplek en in publieke of private ruimten, maar ook **tijdens werkgerelateerde activiteiten** zoals:

- conferenties, seminaries en opleidingen;
- werkgerelateerde reizen;
- afterworkevents;
- werkgerelateerde communicatie;
- door de werkgever ter beschikking gestelde accommodatie, bv. het verstrekken van woonvoorzieningen aan mensen op het werk;
- het woon-werkverkeer.

We benadrukken dat er vooral tijdens het telewerken aandacht moet worden besteed aan elke vorm van geweld of pesterijen. Aangezien onregelmatigheden subtieler of moeilijker op te sporen kunnen zijn, is het belangrijk om oog te hebben voor de signalen ervan.

Wanneer wordt verwezen naar **verbale vormen van geweld en pesterijen**, omvat dit verschillende soorten communicatie zoals mondelinge communicatie (bv. persoonlijk), schriftelijke communicatie (bv. in vergaderverslagen) en elektronische communicatie (bv. via sociale media).

House of HR bevordert een cultuur van **transparantie en openheid**. Acties en gesprekken moeten oprecht, eerlijk en met wederzijds respect zijn. Het is belangrijk om eerlijke gesprekken en opmerkingen te onderscheiden van pesterijen. De leidinggevenden bij House of HR dragen de verantwoordelijkheid om hun teams op een professionele manier uit te dagen en te streven naar hoogkwalitatieve arbeid en prestaties. Advies en opbouwende feedback geven, vragen om de prestaties te verbeteren, of een meningsverschil kenbaar maken, behoren bijgevolg tot de dagelijkse verantwoordelijkheden van een leidinggevende bij House of HR en vormen in het algemeen geen pesterijen.

3.3 Verschillen met de plaatselijke wetgeving

House of HR en haar Powerhouses en Boutiques voldoen te allen tijde – naar letter en geest – aan de **geldende nationale en internationale wet- en regelgeving**. Het wettelijk kader inzake geweld en pesterijen op het werk verschilt van land tot land. Hoewel sommige landen een specifieke wetgeving inzake geweld op het werk hebben, is er meestal een meer algemene wet inzake gezondheid en veiligheid op het werk of gelijke behandeling die deze aspecten dekt.

Ons beleid en onze procedures inzake geweld en pesterijen zijn strenger dan wat de plaatselijke wetgeving vereist, aangezien wij altijd volgens onze hogere normen handelen. Als de plaatselijke wetgeving strenger is, heeft deze voorrang boven hetgeen in dit beleid is bepaald.

3.4 Nultolerantie

Wij zetten ons in voor een respectvolle werkomgeving en **toleren geen enkele vorm** van geweld, (seksuele) intimidatie of pesterijen. Alle handelingen die door mede-Happy Rebels, sollicitanten, klanten, leveranciers of andere derden worden ondernomen, moeten gebaseerd zijn op oprechtheid, eerlijkheid en wederzijds respect.

Gedrag dat een beledigende of vijandige werkomgeving creëert, zal niet worden getolereerd en zal worden beschouwd als een **overtreding** van dit beleid. Ook derden of klanten die zich aan dergelijk gedrag schuldig maken, zullen worden berispt.

Sancties zullen worden bepaald naargelang van de omstandigheden in kwestie en kunnen bestaan uit therapie, maatregelen om de gevolgen van geweld of pesterijen goed te maken, de toepassing van tuchtprocedures, de ontzetting uit de functie, civiele actie of de melding van handelingen bij de politie, wat kan leiden tot strafrechtelijke vervolging.

Duidelijk **misbruik** van dit beleid door opzettelijk valse beschuldigingen of beschuldigingen die ongegrond blijken te zijn om iemands reputatie te schaden, zal ernstig worden genomen en kan, indien dit opzettelijk of kwaadwillig blijkt te zijn, leiden tot tuchtmaatregelen.

3.5 Stel uw vragen en uit uw bezorgdheden

House of HR streeft naar het creëren en behouden van een gezonde en veilige werkomgeving. Daarom kan en moet iedereen **het onder de aandacht brengen** als er sprake is van een schending van dit beleid inzake geweld en pesterijen, zodat er passende actie kan worden ondernomen. Alle verslagen zullen vertrouwelijk en empathisch worden behandeld. Iedereen met **vragen of twijfels** over een situatie die mogelijk in strijd is met het beleid, moet dit kenbaar maken.

Alle inbreuken, vragen, zorgen en twijfels kunnen via verschillende kanalen worden gemeld:

1. De softwaretool "Spot": Spot biedt u de mogelijkheid om gevoelige kwesties op een toegankelijke en, indien gewenst, anonieme manier aan te kaarten. De aangepaste workflow binnen Spot begeleidt medewerker doorheen het hele proces. Elk probleem zal worden behandeld en opgevolgd volgens de bestaande escalatieprocedures. Open de tool via talkspot.com/hohr of via the QR code.



2. U kunt contact opnemen met uw directe lijnmanager of superieur, de manager op het volgende niveau, de HR-manager, uw lokale compliance-team of de vertrouwenspersoon (personen) binnen uw Powerhouse of Boutique.
3. Indien u van mening bent dat de bovenstaande kanalen ontoereikend of ongepast zijn, kunt u contact opnemen met Abdel Bencheikh, de Group compliance manager, (+ 33 6 95 39 39 15 of abdel.bencheikh@houseofhr.com) of met Astrid Heiremans, lid van de Raad van Bestuur en Voorzitter van het auditcomité van de Groep (+32 475 900 458 of astrid.heiremans@finactory.be).

House of HR zorgt ervoor dat personen die onder het toepassingsgebied van dit beleid vallen, **niet worden gedupeerd of gestraft** voor het melden van vermoedelijk onredelijk gedrag. Wanneer blijkt dat iemand een andere persoon heeft gedupeerd, zal die worden onderworpen aan de gevolgen van het schenden van dit beleid.