



Build a Fair World by Changing Attitude

Politique Nationale

Discrimination, Harcèlement
Et Intimidation

Meneur	Fair World Builders
Numéro de version	1.0
Date d'approbation de l'assemblée des membres	Novembre 2024
Date effective (Si différente de celle-ci-dessus)	Ci-dessus
Date de révision (3 ans à partir de la date effective)	

Déclaration de la politique

Fair World Builders Inc. donne valeur à un milieu de travail sécuritaire et inclusif pour l'ensemble du personnel et attend que le personnel et les partenaires traitent les autres avec dignité et respect. Ceci est renforcé dans les valeurs et les comportements qui sont intégrés au sein de l'organisation. Fair World Builders Inc. a une politique de zéro tolérance pour les comportements discriminatoires, de harcèlement ou d'intimidation, tant comme le harcèlement sexuel. Tel est le cas pour l'ensemble du personnel et des partenaires internationaux du Fair World Builders Inc.- voir Rôles et responsabilités ci-dessous.

Comme organisation, Fair World Builders Inc. est engagé à:

- Encourager un milieu de travail sécuritaire et inclusif où tous les employés et les partenaires sont traités avec dignité, courtoisie et respect;
- Encourager un lieu de travail où l'égalité et l'inclusion, qui font partie intégrante du travail afin de créer un environnement de travail positif et de la culture pour nous tous;
- Assurer des procédures sûrs, efficaces et accessibles pour tous les plaintes;
- Promouvoir et soutenir activement les normes de conduite appropriées dictées par les valeurs et les comportements de Fair World Builders Inc.
- Traiter toutes les plaintes de façon professionnelle, raisonnable, juste, rapide et confidentiel; et prendre les mesures appropriées lorsqu'une plainte a été justifiée et prouvé avoir eu lieu;
- Veiller à ce que toutes actes de victimisation ou de représailles seront examinés et traitées rapidement; et prendre des mesures immédiates et appropriées après confirmation et vérification qu'il y avait eu une plainte malicieuse.

Cadre

- Cette politique applique à tous les membres du personnel et les partenaires de Fair World Builders Inc.
- Fair World Builders Inc. ne dicte pas les systèmes de croyances et de valeurs par laquelle le personnel, les partenaires ou les gestionnaires de Fair World Builders Inc. mènent leur vie personnelle. Toutefois, les mesures prises en

dehors des heures de travail (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'environnement de bureau) être considéré comme une contradiction (ou violation) de cette politique (ou l'intention) peut être considérée comme une violation de cette politique.

- Cette politique remplace toutes les politiques, lignes directrices et pratiques antérieures relatives au harcèlement (inclus le harcèlement sexuel), le harcèlement et la discrimination.
- Cette politique devrait être lue conjointement avec la législation locale (si possible), mais la législation locale prévaut sur cette politique en cas de conflit.
- Cette politique devrait être lue conjointement avec les politiques suivantes, et peut être modifiée de temps à autre:
 - Politique de protection des enfants
 - Le code de conduite
 - Politique d'égalité de sexe et d'inclusion

Définitions et exemples

Inclusion: est de veiller que tous les employés sont évalués, respectés et appuyée. Il se concentre sur les besoins de chaque individu et assure qu'il ya pour chaque personne à atteindre leur plein potentiel.

Le harcèlement: toute forme de comportement qui n'est pas bien reçu, non sollicité, non réciproque et souvent (mais pas toujours) répété. Il est un comportement qui peut offenser, humilier ou intimider. Ça peut empêcher la réalisation d'un travail efficace par le membre du personnel ou des groupes affecté par ce comportement. Il ne doit pas nécessairement avoir une intention d'offenser ou harceler pour que le harcèlement surface. C'est l'impact du comportement à la personne qui le reçoit, ainsi que la nature de la conduite, qui détermine s'il y a harcèlement.

Le harcèlement est tout comportement qui:

- Le récepteur ne veut pas; et
- choque, humilie ou intimide l'individu;
- peut menacer, par la nature du chantage ou exigence;
- Dans certaines circonstances, une personne raisonnable estimerait offenser, insulter, humilier ou intimider; et
- peut résulter directement dans une sensation d'anxiété, stress, peureux; et peut être
 - sexuelle (voir ci-dessous), ou
 - dirigé à un individu ou d'un groupe (peut être 2 ou plus) en raison de leur race, nationalité, l'origine ethnique, la classe, la caste, l'origine sociale, la grossesse, le statut parental, la responsabilité / aidants familiaux, l'état matrimonial, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe (y compris hétérosexuelle ou LGBTIQ - lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres / transsexuels, intersexués et questionnement), l'âge, la couleur de la peau, la langue, la situation géographique, ses opinions politiques (ou leur absence) croyance sociale (ou de

l'absence de), association (ou activité), les croyances religieuses (ou leur absence).

Des exemples de harcèlement dans le lieu de travail peuvent être:

- langage offensant, péjoratif ou intimidant, ou comportement ou actions;
- gestes, des insultes ou menaces (explicites ou implicites) ou des cris persistants injustifiés dans le lieu de travail;
- commentaires injustifiés et / ou inutiles sur la capacité de travailler ou du travail d'une personne;
- Images ouvertement exposées, des affiches, des graffitis, des documents écrits, des e-mails ou médias qui peuvent être choquantes pour certaines personnes;
- des appels ou des messages sur la messagerie vocale ou e-mail ou les réseaux informatiques qui sont dégradantes, menaçant, abusif, humiliant ou offensant pour le personnel;
- suivre ou harcèlement criminel persistante dans lieu de travail, ou en route au travail; et
- l'exclusion d'une personne, ou d'un groupe, de conversations normales, de travail, les mises à jour dans les lieux de travail, des informations, des ressources, des réunions, des activités de travail et des réseaux sociaux en milieu du travail.

Harcèlement sexuel: est un terme qui englobe conduite non verbale, verbale, écrite ou physique qui est de nature sexuelle, n'est pas bien reçu, est non sollicité, n'est pas réciproque, et offensant, humiliant ou intimidant pour la personne à qui il est adressé. Il se produit dans des circonstances où une personne raisonnable aurait prévu que la personne harcelée serait offensé. Il n'a pas l'intention de la personne qui fait le commentaire, geste ou tout autre comportement de l'élément, mais l'impact sur le destinataire. Il va de harcèlement sexiste au harcèlement sexuel à l'agression sexuelle.

Le harcèlement sexuel / agression sexuelle est tout type de comportement qui pourrait prendre la forme de:

- Gestes;

- L'affichage du matériel offensant, des commentaires sexistes, des commentaires de nature sexuelle;
- Publier ou partager de la pornographie, des images sexuelles ou des dessins animés ou des graffitis sexuellement explicites ou d'autres images sexuelles (y compris en ligne);
- Des demandes explicites ou implicites d'activité sexuelle, pression subtile pour les faveurs sexuelles;
- Révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de quelqu'un;
- Baisers indésirables, regards fixes, contact physique, toucher;
- Attiser;
- Insinuations sur la vie privée d'une personne;
- Contacts personnels répétés et indésirables, y compris par SMS, par téléphone, par Skype, par courrier électronique ou par toute autre forme de média sociaux;
- Des commentaires inappropriés ou offensants sur l'habillement ou l'apparence physique;
- Faire des commentaires répétés sur l'apparence physique de quelqu'un;
- les insultes liées à l'identité sexuelle, l'identité de genre et l'orientation sexuelle;
- Des farces de travail qui sont obscures dans la nature ou récitent des blagues obscènes, ou partagent des anecdotes sexuelles;
- Poser des questions sexuelles, des questions sur l'histoire sexuelle de quelqu'un ou leur orientation sexuelle.

Cette liste n'est pas exhaustive et les définitions de ce qu'on entend par «harcèlement» ou «harcèlement sexuel» peuvent varier en fonction du lieu et du contexte culturel.

Le harcèlement sexuel ne se pose pas dans le contexte d'une attraction sexuelle mutuelle et / ou d'un flirt basé sur le choix et le consentement. Le comportement offensant n'a pas besoin d'être répété pour constituer un harcèlement sexuel; ça ne se limite pas non plus à un seul sexe qui harcèle l'autre.

L'intimidation: peut être décrit comme un comportement répété et déraisonnable qui crée un risque pour la santé, la sécurité et le bien-être d'une personne ou un groupe de personnes. Le comportement répété se réfère à la nature persistante du comportement et se réfère à une gamme de comportements au fil du temps. Le comportement déraisonnable est un comportement qu'une personne raisonnable, compte tenu des circonstances, peut considérer comme déraisonnable (en d'autres termes, c'est un test objectif).

L'intimidation conduit à la création de dysfonctionnement et nui la moral dans les environnements du travail. Ça inclut un comportement (généralement un motif des comportements) qui intimide, offense, dégrade ou humilie une autre personne, y compris par des dispositifs électroniques, des courriels, des blogs, des panneaux d'affichage, des sites de réseautage social et des sites Web.

Des exemples de comportements qui pouvant constituer des actes d'intimidation comprennent, sans s'y limiter:

- Intimidation;
- Victimisation;
- Abus verbaux ou menaces, y compris les cris et le langage offensant;
- Exclusion ou isolation des personnes des activités sur le lieu de travail;
- Assignation de tâches ou des dates limites impossibles, de tâches sans signification qui ne sont pas liées à leur travail, ou de donner à quelqu'un la majorité des tâches désagréables;
- Saper la responsabilité de quelqu'un;
- Retenir information essentielle pour accomplir une tâche correctement;
- Envoyer des e-mails de copie ("Cc") à quelqu'un qui n'a pas besoin de savoir des critiques de quelqu'un d'autre;
- Utilisation de la fonction copie aveugle ("Bcc") sur les courriels de manière inappropriée;
- Faire des menaces ou des commentaires sans fondement sur la sécurité de l'emploi;
- Modifier des arrangements dans le lieu de travail (par exemple, laisser le travail) pour gêner un employé particulier;
- Examiner excessif le travail d'un employé;

- Répandre des rumeurs malveillantes;
- Cyber-harcèlement; ou
- Violence physique, intellectuelle ou émotionnelle.

Discrimination: se réfère au traitement d'une personne ou d'un groupe de personnes moins favorablement qu'une autre personne ou un autre groupe et peut être sur les motifs ou les situations énumérés ci-dessous.

La discrimination est fondée sur:

- Genre ou identité de genre;
- Orientation sexuelle;
- Situation familiale ou grossesse;

Responsabilités familiales / professionnelles;

- Langue;
- Race, nationalité, origine ethnique; couleur de peau;
- Classe, caste, origine sociale;
- Niveau ou type d'éducation;
- Les croyances religieuses (ou l'absence de);
- Statut de santé (selon les exigences du rôle);
- Handicap ou déficience;
- Âge;
- Activité syndicale (ou manque de).
- Croissance politique ou particulière (ou manque de).

Il est important que tout le personnel s'assure que la discrimination ne se produit pas au cours de l'activité commerciale, comme le recrutement. Les éléments suivants peuvent être considérés comme discriminatoires et sont inclus comme exemples:

- Ne pas embaucher un candidat à l'emploi ou licencier un employé pour l'un des motifs susmentionnés;

- Ne pas accommoder raisonnablement les ajustements nécessaires pour les candidats ou les employés (par exemple, avec un handicap).
- Traitement abusif d'un candidat ou d'un employé pour un poste dans l'organisation sur l'un des motifs susmentionnés.
- Suivre politiques / pratiques formelles ou informelles qui privent les gens d'emplois ou des possibilités d'avancement ou affectent les employés qui possèdent une caractéristique protégée.
- Rétorsion contre un employé qui a déposé une plainte.
- Traiter un employé injustement ou inégalement en rapport avec leur compensation.

La liste ci-dessus et les exemples ne sont pas exhaustifs et comprennent le statut réel, potentiel, présumé, supposé et perçu.

Le harcèlement, l'intimidation et la discrimination ne sont pas:

Le processus consistant à fournir des commentaires aux travailleurs lors d'une évaluation ou d'une évaluation du rendement formel (ou informel) ou de conseiller les travailleurs en ce qui concerne leur performance professionnelle ne sera pas toujours sans stress ou tension. Les gestionnaires devraient gérer ces processus avec sensibilité et respect; Mais ils ne devraient pas éviter leur responsabilité de fournir une rétroaction complète, sincère et honnête aux travailleurs.

Les comportements suivants ne constituent **PAS** harcèlement ou discrimination et intimidation au travail:

- Des pratiques de gestion raisonnables, y compris la gestion du rendement et les mesures disciplinaires et / ou les procédures;
- Une directive pour exécuter des tâches raisonnables et licites; et
- Une directive à respecter les politiques, les procédures et les lignes directrices de Fair World Builders Inc..

Rôles et Responsabilités

Tout le personnel, la direction et les collaborateurs de Fair World Builders Inc. sont responsables de maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation et de discrimination. Le personnel de Fair World Builders Inc. doit valoriser et respecter la diversité complète des expériences de

nos collègues et s'efforcer d'être inclus. Le personnel et les associés de Fair World Builders Inc. acceptent de se conformer à la politique sur le lieu de travail et à tous les bénéficiaires des programmes de Fair World Builders Inc..

Tout le personnel et les associés de Fair World Builders Inc. doivent:

- Démontrer la conformité et le soutien de ces politiques et procédures mis en vigueur en tout temps en signant une copie de cette politique, quand ils joignent Fair World Builders Inc. et, si est demandé, de le rénover dans le cadre d'une formation de perfectionnement ou d'une mise à jour de la politique;
- Soyez conscient de la question du harcèlement, de l'intimidation et de la discrimination, ainsi que les formes que ça peut prendre et les dommages que ça peut causer aux particuliers et à Fair World Builders Inc.;
- Ne pas s'engager dans aucun type de comportement qui constitue harcèlement, ou discrimination comme indiqué dans cette politique;
- Signaler toute violation éventuelle de cette politique à leur gestionnaire immédiat, ressources humaines ou via le portail sécurisé Safecall ** de Fair World Builders Inc. où les préoccupations peuvent être enregistré et seront consignées et les réponses / actions appropriées seront prises. Contactez www.safecall.co.uk/report ou envoyez un courriel à plan@safecall.co.uk;
- Respecter pleinement et de manière confidentielle toute enquête concernant des violations éventuelles de la politique;
- Contribuer à la construction d'un environnement exempt de harcèlement, d'intimidation et de discrimination;
- Se comportent conformément au but, aux valeurs et au code de conduite de Fair World Builders Inc.;
- Parlez contre le harcèlement, l'intimidation ou la discrimination si vous êtes témoin.

Le conseil d'administration international, le chef de la direction et la direction générale (y compris les directeurs régionaux, les directeurs de pays et les autres administrateurs) vont:

- Assurer que la violation de cette politique est notifiée aux autorités externes compétentes selon le cas, jugées nécessaires et appropriées.

- Établir et soutenir des normes élevées de comportement professionnel sur le lieu de travail; et
- Assurer que les équipes de direction et de direction de Fair World Builders Inc. prennent toutes les mesures raisonnables pour surveiller et prévenir toute forme de harcèlement, d'intimidation et de discrimination dans lieu de travail.

Les gestionnaires vont:

- Établir et soutenir des normes élevées de comportement professionnel dans le lieu de travail;
- Assurez que la main-d'oeuvre est au courant et informée de cette politique et de sa application;
- Surveiller le milieu de travail et prendre des mesures pour empêcher la discrimination, l'intimidation et le harcèlement immédiatement si elle est observée ou signalée;
- Encourager le personnel à signaler les cas et à réagir rapidement, sérieusement et avec respect et sensibilité à toutes les plaintes;
- Conseiller l'équipe des ressources humaines / personnes et de la culture de toute violation et / ou plainte potentielle dans les 24 heures suivant la prise de conscience;
- Communiquez toute modification de cette politique aux employés.

Ressources humaines vont:

- Assurer que cette politique soit publiée et accessible à tout le personnel afin que tous les employés du Fair World Builders soient informés;
- Fournir des conseils et un soutien continu aux gestionnaires, au personnel et aux associés en relation avec la politique et sur le processus de règlement des plaintes et des résolutions.
- Participer et fournir au besoin des enquêtes indépendantes; et
- Rester informé de tout changement apporté aux exigences de la législation locale qui pourrait impacter cette politique.

Le processus

L'intimidation, le harcèlement et la discrimination sont considérés sérieusement et, dans certains pays, est illégal. Il peut être considéré comme un motif d'action disciplinaire.

Étape informelle du processus

Conformément aux rôles et responsabilités ci-dessus, les plaignants sont encouragés à parler à une personne qu'ils peuvent avoir confiance si ils estiment avoir subi des actes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination. Ce peut être un collègue, un gestionnaire, un représentant syndical.

Le processus consistant à parler de ce qui s'est passé avec quelqu'un d'autre peut aider à déterminer les mesures à prendre. Fair World Builders encourage le personnel à se appuyer l'un a l'autre et à défier quelqu'un lorsqu'ils voient un comportement erroné et à encourager un climat de responsabilité. Par conséquent, le cas échéant, le plaignant devrait fournir des commentaires directs, à la personne qui cause le problème, en précisant qu'ils jugent inacceptable leur comportement envers eux.

Si l'approche ci-dessus ne se juge pas appropriée, les conseils sont de soulever des préoccupations, de manière confidentielle avec le gestionnaire de ligne ou les ressources humaines.

Il est important que les plaignants tiennent compte des détails de tout incident présumé et pertinent qui cause une détresse, en particulier si un individu se sent incapable de parler à la personne / personnes concernées, ou s'il a soulevé le problème, il persiste.

Le personnel devrait être conscient que si des préoccupations sont soulevées par un membre des équipes de ressources humaines ou de gestion qui semble être de nature extrêmement grave, alors, dans le cadre des obligations de Fair World Builders pour sauvegarder tous les employés, ça permette que des décisions soient prises pour enquêter sur les allégations, indépendamment si l'individu souhaite soulever une «plainte formelle».

Étape formelle du processus

Si la phase informelle, si elle a été utilisée, n'a pas résolu les problèmes, le plaignant doit communiquer sa plainte par écrit à son responsable ou à son représentant RH local dans le cadre de la Politique de règlement des griefs ou de Safecall, comme mentionné ci-dessous.

Fair World Builders s'engagera sérieusement, rapidement et objectivement à l'enquête sur la plainte. Le gestionnaire ou le représentant local des ressources humaines attribuera un niveau approprié de gestion pour enquêter sur la plainte et veiller à ce que les communications et les enregistrements appropriés soient retenus, le cas échéant. Le gestionnaire du rendez-vous sera impartial et sera formé à la réalisation d'enquêtes. Toutes les informations devraient rester confidentielles à moins qu'un bureau pénal n'ait eu lieu ou qu'il y ait un risque de danger personnel.

Dans les cas qui semblent impliquer une faute grave, et il y a raison pour séparer les deux parties, une courte période de suspension ou de réaffectation du prétentu intimidateur / harceleur peut devoir être considérée pendant l'enquête. Ce n'est pas une sanction et les conditions normales d'emploi continuent. Le but d'une suspension est de faciliter une enquête juste et objective pour tous.

À la suite d'un grief, Fair World Builders peut conclure que l'affaire est une question disciplinaire qui doit être traitée formellement au niveau approprié, ce qui pourrait résulter des allégations fondées sur la présente politique; ou des allégations jugées malveillantes.

Définitions et termes

Personnel du régime: se réfère aux employés de Fair World Builders Inc., et de toutes les filiales.

Gestionnaires: fait référence au personnel du Fair World Builders Inc. qui a la responsabilité de la gestion de ligne ou de la supervision du travail du personnel ou des associés.

Associates: fait référence aux entrepreneurs et aux consultants engagés par Fair World Builders Inc. et aux bénévoles et personnes non rémunérées qui travaillent avec Fair World Builders Inc. et qui acceptent de se conformer à cette politique.

Lieu de travail: peut être défini comme incluant «l'endroit où le travail est effectué ou où il existe une connexion suffisante au lieu de travail, y compris le travail sur le terrain, dans les communautés locales, les déploiements d'urgence et toute activité en ligne qui se rapporte au travail». Selon cette définition, le milieu de travail peut englober des événements liés au travail sur place et hors site, y compris les réunions; Conférences; Voyages d'affaires, formation; événements sociaux; Fonctions de travail, conférences, séminaires, webinaires, courrier électronique, textes, skype, tweet ou autres publications de réseaux sociaux; Et toute autre activité qui a un lien avec le lieu de travail et / ou que votre participation est parce que vous travaillez ou que vous travaillez pour Fair World Builders Inc.

Une enquête sur le lieu de travail: un processus institué par Fair World Builders Inc. pour recueillir des informations et déterminer des mesures correctives (le cas échéant) en réponse à une violation présumée ou soupçonnée d'une politique, d'une procédure ou d'une pratique, de tout grief ou de conflit sur le lieu de travail ou tout autre problème ou incident que Fair World Builders Inc. détermine nécessite une enquête sur le lieu de travail.

Plaignant: l'individu (personnel ou associé) qui informe à Fair World Builders Inc. un problème de travail nécessitant une résolution et / ou une enquête.

Intimé: un individu (personnel ou associé) contre lequel un problème ou un incident est soulevé ou une plainte ou un grief est fait

Victimisation: la victimisation consiste à traiter quelqu'un injustement (ou à les menacer) parce qu'ils ont fait ou ont l'intention de faire une plainte de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.

Cela comprend également ceux qui ont soutenu une autre personne en déposant une plainte. Des mesures immédiates seront prises contre un autre membre du personnel ou associé qui récidive ou victimise une personne pour avoir déposé une plainte (le «plaignant»).