

## Politica privind egalitatea de șanse

### Declarație:

Harringtons Builders PLC se angajează să construiască o organizație care să utilizeze pe deplin talentele, abilitățile, experiența și diferitele perspective culturale disponibile într-o societate multietnică și diversă, și în care oamenii simt că sunt respectați și apreciați și își pot atinge potențialul indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine națională sau etnică, orientare sexuală, sex, handicap sau vârstă. Harringtons Builders PLC va urma recomandările Codurilor de practică statutare atât ale Comisiei pentru egalitatea rasială, cât și ale Comisiei pentru egalitatea de șanse, precum și ale Codului de practică privind ocuparea forței de muncă și al ocupației al Comisiei pentru drepturile persoanelor cu handicap, în toate politicile, procedurile și practicile lor de ocupare a forței de muncă.

### Politica privind egalitatea de șanse:

Obiectivele acestei politici sunt de a se asigura că:

- Nimeni nu beneficiază de un tratament mai puțin favorabil, pe motive de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică sau națională, sex, orientare sexuală, religie sau convingeri, handicap sau vârstă; sau este dezavantajat de orice condiții, cerințe, dispoziții, criterii, proceduri sau practici care nu pot fi justificate din alte motive sau victimizate pentru a lua măsuri împotriva oricărei forme de discriminare sau hărțuire sau care au fost instruite sau puse sub presiune pentru a discrimina sau hărțui pe cineva pe motive menționate mai sus.
- Organizația nu aproba un comportament nedorit care încalcă demnitatea lucrătorilor sau creează un mediu intimidant, ostil, degradant, ofensator sau umilitor.
- Oportunitățile de angajare, formare și promovare sunt la fel de deschise candidaților de sex masculin și feminin, candidaților din toate grupurile rasiale, candidaților cu sau fără dizabilități și candidaților de orice vârstă, precum și de orice orientare sexuală, religie sau credință.
- Selecția pentru ocuparea forței de muncă, promovarea, transferul, formarea și accesul la beneficii, facilități și servicii va fi echitabilă și echitabilă și se va baza exclusiv pe merit.

Această politică se aplică tuturor aspectelor legate de ocuparea forței de muncă, de la recrutare la concediere și drepturile foștilor lucrători.

Vom lua următoarele măsuri pentru a pune în practică politica și pentru a ne asigura că aceasta își atinge obiectivele:

1. Politica va fi o prioritate pentru organizație.
2. Directorul pentru sănătate, siguranță și mediu va fi responsabil pentru funcționarea de zi cu zi a politicii.
3. Politica va fi comunicată tuturor lucrătorilor și solicitanților de locuri de muncă și va fi plasată pe intranetul și site-ul web al companiei.
4. Lucrătorii, reprezentanții acestora și sindicatele acestora vor fi consultați în mod regulat cu privire la politică, precum și cu privire la planurile și strategiile de acțiune aferente.

5. Toți lucrătorii vor fi instruiți în ceea ce privește politica, drepturile și responsabilitățile lor în cadrul politicii, precum și modul în care politica va afecta modul în care își îndeplinesc sarcinile. Nimeni nu va fi în nici o îndoială cu privire la ceea ce constituie un comportament acceptabil și inacceptabil în cadrul organizației.
6. Managerii și lucrătorii din domeniile decizionale ( cheie ) vor fi instruiți cu privire la efectele discriminatorii pe care dispozițiile, practicile, cerințele, condițiile și criteriile le pot avea asupra unor grupuri și importanța de a putea justifica deciziile de aplicare a acestora.
7. Plângerile privind discriminarea sau hărțuirea în cursul ocupării forței de muncă vor fi privite cu seriozitate și pot duce la sancțiuni disciplinare și chiar la concediere. Procedura de reclamații va fi publicată într-o formă ușor accesibilă.
8. Oportunitățile de angajare, promovare, transfer și formare vor fi promovate pe scară largă, internă și externă, iar toți solicitanții vor fi întâmpinați, indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică sau națională, sex, orientare sexuală, handicap sau vârstă, religie sau credință.
9. Toți lucrătorii vor fi încurajați să își dezvolte competențele și calificările și să profite de oportunitățile de promovare și dezvoltare în cadrul organizației.
10. Criteriile de selecție vor fi în întregime legate de oportunitatea de angajare sau de formare.
11. Vom face modificări rezonabile pentru a depăși barierele fizice și non-fizice care îngreunează activitatea angajaților cu handicap, precum și accesul clienților cu handicap la serviciile noastre.
12. Vom avea o abordare flexibilă a aranjamentelor de lucru. Vom lua în considerare cererile de modificări cu atenție și obiectiv și le vom acomoda, cu excepția cazului în care ar cauza dificultăți semnificative pentru afacere sau pentru angajat.
13. Informațiile privind originea etnică și rasială, sexul, handicapul și vârsta fiecărui lucrător și solicitantul de angajare, promovare și formare profesională vor fi colectate și analizate, pentru a monitoriza fiecare etapă a procesului de recrutare. Informațiile vor fi păstrate cu cea mai mare confidențialitate și vor fi utilizate doar pentru a promova egalitatea de șanse. Informațiile despre religia/credința și orientarea sexuală a angajaților pot fi, de asemenea, monitorizate.
14. În cazul în care datele arată că persoanele din anumite grupuri sunt subreprezentate în anumite domenii de activitate, vor fi luate în considerare cursuri de formare și încurajare pentru lucrătorii și pentru alte persoane din grupul respectiv, pentru a-și îmbunătăți șansele de a aplica cu succes pentru posturile vacante în aceste domenii.
15. Nemulțumirile, acțiunea disciplinară, evaluarea performanței și încetarea raporturilor de muncă, indiferent de motiv, vor fi, de asemenea, monitorizate în funcție de sex, grup rasial, vârstă, handicap, religie/credință și orientare sexuală.
16. Cerințele, condițiile, dispozițiile, criteriile și practicile vor fi revizuite periodic, având în vedere rezultatele monitorizării, și vor fi revizuite în cazul în care se constată că acestea fac sau ar putea discrimina în mod ilegal din oricare dintre motivele menționate anterior.
17. Toate contractele încheiate între Harringtons Builders PLC și contractanții de furnizare de bunuri, materiale sau servicii vor include o clauză care interzice discriminarea sau hărțuirea ilegală de către contractanți și personalul acestora, precum și de către subcontractanți și

personalul acestora. Clauza va încuraja, de asemenea, contractanții și potențialii contractanți să ofere egalitate de șanse în practicile lor de angajare.

18. Eficacitatea politicii va fi monitorizată periodic. Un raport privind progresele înregistrate va fi elaborat în fiecare an și publicat prin intermediul intranetului, site-ului web, al buletinului informativ al personalului, al comisiilor de notificare și al raportului anual.
19. Clienții vor fi informați despre politica discutată, precum și despre dreptul lor la un tratament echitabil și egal, indiferent de rasă, culoare, naționalitate, origine națională sau etnică, orientare sexuală, sex, religie/convingeri, handicap sau vârstă.
20. Compania va elabora un plan de acțiune care să detalieze modul în care această politică va fi pusă în aplicare în practică.

Această politică a fost aprobată de un director de companie și are sprijinul deplin al conducerii / consiliului de administrație. Politica a fost aprobată în urma consultării cu managerii de rang înalt, lucrătorii, reprezentanții lucrătorilor. Responsabilitatea generală pentru eficacitatea politicii revine directorului pentru sănătate, siguranță și mediu.

Semnat de:



Scott Carr

Data: 1 februarie 2021

Director pentru Sănătate, Siguranță și Mediu  
pentru și în numele Harringtons Builders PLC