

# Brambles

سياسة التنوع وحقوق الإنسان

**Brambles Limited**

تم التنقيح بتاريخ: 2020: يناير، 1

الإصدار رقم 2.0

## الملخص

تلتزم Brambles بتهيئة بيئة عمل خالية من التحرش والتنمر والإيذاء مع ضمان أن الموظفين كلهم تتم معاملتهم بل ويتعاملون مع غيرهم بمتنهي الكرامة والاحترام.

قد يؤثر التحرش والتنمر تأثيرًا هائلًا على صحة الأشخاص وعافيتهم وأدائهم في العمل بل وقد يتسببان في أن يترك الأشخاص وظائفهم. بينما لا تقل عن ذلك خطورة التأثيرات الواقعة على الشركة بما في ذلك ضياع الروح المعنوية وضعف الأداء وزيادة تنقل العاملين والتفاضي والإضرار بالسمعة. تنظر Brambles إلى التنمر والتحرش والإيذاء كسلوكيات سبئية وقد تسفر عن إجراءات تأديبية ويشمل ذلك في الحالات الخطيرة الطرد من العمل دون سابق إنذار بسبب سوء سلوك جسيم وفقًا للتشريعات المحلية.

"يتمثل الغرض من هذه السياسة في تعزيز موقف الشركة فيما يتعلق بالحفاظ على الكرامة في العمل والسعي نحو ضمان أن جميع العاملين لدى **Brambles** يحصلون على معاملة مفعمة بالكرامة والاحترام."

## النطاق والمراجعة المسؤولة

تشمل هذه السياسة كل الأفراد العاملين لدى Brambles ويشمل ذلك الموظفين والمقاولين والعاملين لدى الوكالات. تغطي هذه السياسة التحرش والتنمر في العمل وخارج مكان العمل مثل رحلات الأعمال أو الفعاليات أو الوظائف الاجتماعية المتعلقة بالعمل. كما تغطي هذه السياسة أيضًا التحرش أو التنمر في حق/الذي يقع من أية أطراف خارجية بما في ذلك العملاء أو الموردين أو زوار مباني Brambles. تخضع هذه السياسة للمراجعة والتنقيح وقد تخضع لإدخال تغييرات وتعديلات عليها حسبما يترأى للشركة. هذه السياسة في حد ذاتها لا تهدف إلى أن يكون لها تأثير تعاقدي ولكن الموظفين والعاملين لدى Brambles ملتزمين بتطبيق المعايير الواردة في تلك السياسة.

ندعو العاملين إلى إبداء تعليقاتهم حول هذه السياسة واقتراح الطرق التي يمكن من خلالها تحسينها عن طريق التواصل مع فريق ER.

تتحمل Brambles مسؤولية تنفيذ هذه السياسة وضمن حماية أولئك العاملين لدى الشركة من التحرش والتنمر. يتحمل المديرون مسؤولية نوعية متمثلة في تسيير العمل ضمن حدود تلك السياسة وتسهيل تنفيذها عن طريق ضمان فهم الموظفين لمعايير السلوكيات المتوقعة منهم وعن طريق تحديد السلوكيات التي تخالف تلك المعايير والتصرف وفقًا لذلك.

لدى الموظفين واجب مماثل يتمثل في ضمان أنهم يستقطعون من وقتهم ما يكفي لقراءة تلك السياسة والامتنال لها ومعاملة زملائهم بمتنهي الكرامة والاحترام طوال الوقت.

## ما هو التحرش والتنمر والإيذاء؟

التحرش هو أي سلوك بدني أو لفظي أو غير لفظي غير مرغوب فيه يتمثل هدفه أو تأثيره في انتهاك كرامة الشخص أو تهيئة بيئة مفعمة بالترهيب أو العدائية أو الامتهان أو الإذلال أو الإساءة بالنسبة لهم. كل حادثة واحدة تعد تحرشًا.

قد ينطوي التحرش على سلوك ذي طبيعة جنسية (تحرش جنسي) أو قد يتعلق بالعمر أو الإعاقة أو تغيير الجنس أو حالة الشريك الاجتماعية أو المدنية أو الحمل أو الأمومة أو السلالة أو اللون أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الوطني أو الديانة أو المعتقدات أو الجنس أو التوجه الجنسي أو أي فئة تحددها التشريعات المحلية. التحرش غير مقبول حتى إذا كان لا يندرج تحت تلك الفئات.

التنمر هو أي سلوك ينطوي على إساءة أو ترهيب أو أذى أو إهانة أو تعسف أو إساءة استخدام للسلطة يتمثل هدفه أو تأثيره في جعل الشخص يشعر أنه معرض للخطر أو الإزعاج أو الإذلال أو الاستضعاف أو التهديد. إن السلطة لا تعني دائمًا الوجود في منصب نفوذ ولكنه قد لا يشمل كلاً من القوة الشخصية وسلطة إكراه الآخرين من خلال التخويف أو الترهيب.

## الأنواع المختلفة من التحرش والتنمر

على نحو متساوٍ، يوجد العديد من القنوات التي قد يقع التنمر والتحرش من خلالها وتشمل مواقع التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني واستخدام أجهزة التواصل/تكنولوجيا المعلومات الأخرى (مثل الهواتف الجوالة) المستخدمة بواسطة الشركة وموظفيها. ينبغي ألا يستخدم العاملون أبدًا تلك الأجهزة والمعدات لإنتاج أي مواد سواء كانت نصوص أو صور أو أي شكل آخر أو تنزيلها أو تخزينها أو توجيهها إلى الآخرين (داخل الشركة أو خلاف ذلك) يمكن اعتبارها مسيئة أو تعمل على تهينة بيئة مفعمة بالترهيب أو العدائية أو الامتهان أو الإذلال لمن يستقبلها.

على الرغم من أنه يتعدى دائمًا مراقبة تدفق مثل تلك المواد إلى داخل الشركة من مستخدمي آخرين، إلا أن الشركة لن تتسامح مع تخزين أي من تلك المواد أو إعادة توجيهها أو تنزيلها. يمكن أن تنتظر الشركة إلى هذا التصرف على أنه سوء سلوك جسيم وتتخذ إجراءات تأديبية ضد موظفيها قد تصل تلك الإجراءات التأديبية وتشتمل على الطرد من العمل بما يتفق مع التشريعات المحلية.

يمكن تعريف الإيذاء بأنه معاملة أقل من المستوى اللائق لأن هناك شخص ما قام بحسن النية بإدعاء وقوع التحرش أو التنمر مدعومًا في ذلك بشخص قدم تلك الشكوى أو قدم دليلًا متعلقًا بتلك الشكوى.

## أمثلة على التحرش والتنمر

### التحرش

قد يشتمل التحرش مثلًا على:

- سلوك جسدي غير مرغوب أو "تصرف ينطوي على إيحاءات جنسية" بما في ذلك اللمس والقرس والدفع والاحتضان.
- استمرار الإيحاءات الخاصة بنشاط اجتماعي بعد أن تم توضيح أن تلك الاقتراحات غير مرحب بها بصورة قاطعة؛
- إرسال أو عرض مواد إباحية أو قد يجدها بعض الأشخاص مسيئة (بما في ذلك رسائل البريد الإلكتروني والرسائل النصية ومقاطع الفيديو والصور المرسلة عبر الجوال أو المنشورة على الإنترنت)؛
- أي استدرجات جنسية أو سلوكيات إباحية غير مرحب بها (والتي قد يرى المتحرش أنها غير ضارة)؛
- إطلاق النكات العنصرية أو الجنسية أو الساخرة من المثلية الجنسية أو الساخرة من فئة عمرية معينة أو الملاحظات الازدرائية أو المبنية على انطباعات جاهزة مقولبة حول مجموعة عرقية أو دينية خاصة أو حول نوع جنساني معين.
- إقصاء أو التهديد بإقصاء شخص بسبب المثلية الجنسية؛
- رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو محتويات مواقع التواصل الاجتماعي المسيئة؛
- التهمك أو الازدراء أو التحقير من إعاقة شخص ما؛
- الحصول على التنازلات الجنسية من خلال الإكراه أو الضغوط (مثلًا من أجل الحصول على وظيفة أو ترقية) والضغط للمشاركة في المجموعات النقابية أو الدينية أو السياسية أو غير ذلك.
- الإقصاء أو عدم التعاون والإقصاء من الأنشطة الاجتماعية؛ أو
- التطفل - التتبع أو المضايقة أو التلصص أو غير ذلك

هذه الأمثلة ليست شاملة وقد تمثل سلوكيات أخرى أيضًا نوعًا من أنواع التحرش.

### التنمر

قد يأخذ التنمر شكل سلوك بدني أو لفظي أو غير لفظي. قد يشتمل التنمر على سبيل المثال على:

- التهديدات البدنية أو النفسية؛
- مستويات إشرافية تنطوي على الغطسة أو الترهيب
- ملاحظات إزدرائية غير لائقة حول أداء شخص ما؛

هذه الأمثلة ليست شاملة وقد تمثل سلوكيات أخرى أيضًا نوعًا من أنواع التنمر. لا يشتمل التنمر على نقد شرعي للأداء أو السلوك.

## إجراءات الشكاوى

## عامة

ينبغي تقديم كل الشكاوى المتعلقة بالتنمر والتحرش في أول فرصة مبكرة حتى يتم التعامل معها. سيتم التعامل مع الشكاوى وفقاً للسياسة المحلية. يمكن طلب النصائح والتوجيهات السرية من قسم الموارد البشرية بخصوص الكرامة في مشكلات العمل في أي وقت.

### ما الذي ينبغي عليك فعله إذا تعرضت للتنمر أو التحرش؟

ينبغي تقديم كل الشكاوى المتعلقة بالتنمر والتحرش في أول فرصة مبكرة إلى مديرِك المباشر أو الموارد البشرية أو مدير كبير حتى يتم التعامل معها. سيتم التعامل مع الشكاوى وفقاً للسياسة المحلية المتوافرة في مركز الموظفين. يمكن طلب النصائح والتوجيهات السرية من قسم الموارد البشرية بخصوص الكرامة في مشكلات العمل في أي وقت. أو بدلاً من ذلك، إذا لم تشعر أنك قادر على إثارة مخاوفك بهذه الطريقة، فسيتم لفت انتباهك إلى خط "الشكاوى والإفصاح عن المخالفات" ويمكن العثور على تفاصيله في مركز الموظفين أو لوحات الإشعارات المناسبة.

## السرية

تعد السرية أحد الأجزاء الهامة في الإجراءات الواردة بموجب هذه السياسة. يجب عدم الإفصاح عن تفاصيل التحقيق وأسماء الأشخاص الذين قدموا الشكاوى والأشخاص المتهمين إلا عندما "يكون من الضروري معرفة ذلك". قد يسفر انتهاك السرية عن الخضوع لإجراء تأديبي وفقاً للتشريعات المحلية.

### ما الذي ينبغي عليك فعله إذا كنت متهمًا بالتنمر أو التحرش؟

إذا تقدم إليك شخص بصفة غير رسمية بخصوص سلوكك، فلا تتجاهل الشكاوى بسبب أنك فقط كنت تمزح أو تظن أن الشكاوى ليست مسيئة جداً. تذكر أن الأشخاص المختلفين يجدون الأمور المختلفة مقبولة ويحق للجميع تقرير السلوك المقبول بالنسبة له أو لها وأن يحترم الآخرون مشاعره أو مشاعرها. ربما تسيء إلى شخص ما دون أن تقصد ذلك. إذا كانت هذه هي الحالة الواقعة، فإن الشخص المعني قد يشعر بالرضا عندما تشرح أو تعتذر له مع التأكيد بأنك ستتوخى الحذر في المستقبل من عدم التصرف بتلك الطريقة التي تعرف الآن أنها قد تسبب إساءة. قد تنتهي المسألة عند ذلك بشرط ألا تكرر هذا السلوك الذي سبب الإساءة.

إذا تم تقديم شكوى رسمية عن سلوكك، فسيتم التحقيق فيها وفقاً للسياسة المحلية.