

Brambles

Globalen Richtlinie Zum Würdevollen Umgang Bei Der Arbeit

Brambles Limited

Überarbeitet: Mittwoch, 1. Januar 2020

Version 2.0

Zusammenfassung

Brambles verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Belästigung, Mobbing und Viktimisierung ist und dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden und selbst auch andere entsprechend behandeln.

Belästigung und Mobbing können erhebliche nachteilige Auswirkungen auf die persönliche Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung haben und Mitarbeiter sogar veranlassen, ihren Arbeitsplatz zu kündigen. Zu den Auswirkungen für das Unternehmen gehören schlechtes Betriebsklima, schlechte Leistung, mehr Fluktuation und Rechtsstreit, sowie ein geschädigter Ruf, und sind damit nicht weniger erheblich. Mobbing, Belästigung und Viktimisierung werden von Brambles als Fehlverhalten angesehen und können zu Disziplinarmaßnahmen und in schwerwiegenden Fällen, entsprechend der am Standort geltenden Gesetzgebung, zu fristloser Entlassung wegen groben Fehlverhaltens führen.

„Diese Richtlinie soll den Standpunkt des Unternehmens zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz fördern und dafür sorgen, dass jeder, der bei Brambles arbeitet, mit Würde und Respekt behandelt wird.“

Reichweite, Überprüfung und Verantwortung

Diese Richtlinie deckt alle Personen ab, die für Brambles arbeiten, darunter Mitarbeiter, Auftragnehmer und Leiharbeitnehmer. Diese Richtlinie behandelt Belästigung und Mobbing, die am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes, z. B. auf Geschäftsreisen, bei geschäftlichen Veranstaltungen oder sozialen Anlässen stattfinden. Die Richtlinie behandelt auch Belästigung und Mobbing von Dritten / durch Dritte, zu denen Kunden, Lieferanten oder Besucher an den Standorten von Brambles gehören. Die Richtlinie wird laufend überprüft und kann nach Ermessen des Unternehmens geändert und ergänzt werden. Mitarbeiter und Personen, die bei Brambles arbeiten, müssen sich an die in der Richtlinie aufgeführten Standards halten; die Richtlinie selbst soll aber keine vertragliche Wirkung haben.

Mitarbeiter können sich gerne an das Team für Arbeitnehmerbeziehungen wenden, um Kommentare und Verbesserungsvorschläge zu dieser Richtlinie einzureichen.

Brambles ist für die Implementierung dieser Richtlinie verantwortlich und muss sicherstellen, dass alle Personen, die für das Unternehmen arbeiten, vor Belästigung und Mobbing geschützt werden.

Manager tragen eine besondere Verantwortung dafür, dass innerhalb der Grenzen dieser Richtlinie gearbeitet wird. Sie müssen ihre Einhaltung erleichtern, indem sie dafür sorgen, dass Mitarbeiter die Verhaltensstandards verstehen, die von ihnen erwartet werden und jedes Verhalten identifiziert und auf solches reagiert wird, das unter diesen Standards liegt.

Mitarbeiter haben dementsprechend die Pflicht, sich die Zeit zu nehmen, die Richtlinie zu lesen und sich an sie zu halten. Sie müssen ihre Kollegen immer mit Würde und Respekt behandeln.

Was ist Belästigung, Mobbing und Viktimisierung?

Belästigung ist jedes unerwünschte physische, verbale oder nonverbale Verhalten, das den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde einer Person zu verletzen oder eine einschüchternde, feindliche, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung für sie zu schaffen. Schon ein einziger Vorfall kann Belästigung sein.

Belästigung kann ein Verhalten sexueller Natur sein (sexuelle Belästigung), es kann sich aber auch auf Alter, Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Ehestand oder Lebenspartnerschaft, Schwangerschaft oder Mutterschaft, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, ethnische oder nationale Herkunft, Religion oder Glaube, sexuelle Orientierung oder andere Kategorien beziehen, die in den jeweiligen nationalen Gesetzen definiert sind. Belästigung ist inakzeptabel, auch wenn sie nicht in eine dieser Kategorien fällt.

Mobbing ist anstößiges, einschüchterndes, böswilliges oder beleidigendes Verhalten oder der Missbrauch oder die missbräuchliche Verwendung von Macht mit dem Zweck oder der Wirkung, dass sich eine Person gefährdet, aufgebracht, gedemütigt, untergraben oder bedroht fühlt. Macht bedeutet nicht unbedingt, in einer Position zu sein, in der man Autorität hat. Macht kann man auch ausüben, weil man persönlich stark ist oder die Macht hat, jemanden zu nötigen, indem man ihm Angst einflößt oder ihn einschüchtert.

Die verschiedenen Formen der Belästigung und des Mobbings

Mobbing und Belästigung können über viele Kanäle stattfinden. Dazu gehören die sozialen Medien, E-Mails und andere Informationstechnologien/Kommunikationsgeräte (wie Mobiltelefone), die vom Unternehmen und seinen Mitarbeitern verwendet werden. Mitarbeiter sollten solche Geräte und Vorrichtungen niemals verwenden, um Material, ob als Text, Bild oder in anderer Form, zu generieren, herunterzuladen, zu speichern oder an andere (intern oder extern) weiterzuleiten, das als anstößig angesehen werden kann oder ein einschüchterndes, feindliches, erniedrigendes oder demütigendes Umfeld für den Empfänger schafft.

Es ist zwar nicht immer möglich, den von anderen Nutzern eingehenden Fluss solchen Materials zu kontrollieren, doch das Unternehmen wird nicht tolerieren, dass solches Material gespeichert, weitergeleitet oder heruntergeladen wird. Solches Verhalten wird vom Unternehmen als grobes Fehlverhalten angesehen und Mitarbeiter müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die entsprechend der für den Standort geltenden gesetzlichen Vorschriften bis zur Entlassung reichen.

Viktimisierung kann man als das Schikanieren oder die weniger vorteilhafte Behandlung einer Person beschreiben, weil sie jemanden guten Glaubens der Belästigung oder des Mobbings beschuldigt hat oder einen anderen dabei unterstützt hat, solch eine Beschwerde vorzubringen, oder als Zeuge bei einer solchen Beschwerde aufgetreten ist.

Beispiele für Belästigung und Mobbing

Belästigung

Belästigung kann zum Beispiel sein:

- Unerwünschtes physisches Verhalten oder „Herumalbern“, einschließlich Anfassen, Zwicken, Drängeln und Grabschen;
- Fortgesetzte Vorschläge für gemeinsame soziale Aktivitäten, nachdem klar gemacht wurde, dass solche Vorschläge nicht willkommen sind;
- Versenden oder Abbilden von Material, das pornografisch ist oder das einige Personen anstößig finden können (einschließlich E-Mails, Textnachrichten, Video-Clips und Bilder, die per Mobiltelefon gesendet oder im Internet gepostet werden);
- Nicht willkommene sexuelle Annäherungsversuche oder anzügliches Verhalten (das der Belästiger als harmlos empfinden mag);
- Rassistische, sexistische, homophobe oder altersdiskriminierende Witze, oder abfällige oder stereotype Bemerkungen über eine bestimmte ethnische oder religiöse Gruppe oder ein Geschlecht;
- Jemanden als lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell oder Ähnliches zu outen oder drohen, ihn zu outen;
- Anstößige E-Mails, Textnachrichten oder Inhalte aus sozialen Medien;
- Über die Behinderung einer Person spotten, sie nachahmen oder herunterspielen;

- Zwang oder Druck ausüben, um sexuelle Gefälligkeiten zu erhalten (z. B. für eine Stelle oder eine Beförderung) und Druck ausüben, damit jemand an politischen, religiösen oder Gewerkschaftsgruppen teilnimmt, usw.;
- Jemanden isolieren oder nicht mit ihm zusammenarbeiten und ihn von sozialen Aktivitäten ausschließen; oder
- Eindringen in die Privatsphäre – jemanden verfolgen, drangsalieren, ausspionieren usw.

Diese Beispiele sind nicht erschöpfend; es gibt noch andere Verhaltensweisen, die eine Belästigung darstellen.

Mobbing

Mobbing kann in Form von physischem, verbalem und nonverbalem Verhalten vorkommen. Beispiele für Mobbing sind:

- Physische oder psychologische Drohungen;
- Überzogene und einschüchternde Maße von Beaufsichtigung;
- Unangemessene und abfällige Bemerkungen über die Leistung einer Person.

Diese Beispiele sind nicht erschöpfend; es gibt noch andere Verhaltensweisen, die zum Mobbing gehören.

Die legitime Kritik an der Leistung oder dem Verhalten einer Person ist jedoch kein Mobbing.

Beschwerdeverfahren

Allgemein

Beschwerden über Mobbing und Belästigung sollten so bald wie möglich vorgebracht werden, damit sie angegangen werden können. Beschwerden werden entsprechend der am Standort geltenden Richtlinien behandelt. Sie können sich jederzeit vertrauliche Beratung und Anleitung bei der Personalabteilung holen, wenn die Würde am Arbeitsplatz nicht gesichert ist.

Was sollten Sie tun, wenn Sie gemobbt oder belästigt werden?

Beschwerden über Mobbing und Belästigung sollten so bald wie möglich bei Ihrem Linienmanager, der Personalabteilung oder bei der leitenden Führungskraft vorgebracht werden, damit sie angegangen werden können. Beschwerden werden entsprechend der am Standort geltenden Richtlinien behandelt, die Sie auf dem Mitarbeiterportal einsehen können. Sie können sich jederzeit vertrauliche Beratung und Anleitung bei der Personalabteilung holen, wenn die Würde am Arbeitsplatz nicht gesichert ist. Falls Sie sich nicht in der Lage fühlen, Ihre Bedenken auf diese Weise vorzubringen, möchten wir Sie auf die Hotline „Speak Up“ hinweisen. Einzelheiten dazu finden Sie auf dem Mitarbeiterportal oder entsprechenden Aushangtafeln.

Vertraulichkeit

Vertraulichkeit ist ein wichtiger Teil der in dieser Richtlinie behandelten Vorgehensweisen. Für die Preisgabe der Einzelheiten der Untersuchung und der Namen der die Beschwerde vorbringenden Person und der beschuldigten Person gilt der Grundsatz „Kenntnis nur bei Bedarf“. Ein Verstoß gegen die Wahrung der Vertraulichkeit kann Anlass zu Disziplinarmaßnahmen entsprechend der am Standort geltenden Gesetze geben.

Was sollten Sie tun, wenn Sie des Mobbings oder der Belästigung beschuldigt werden?

Wenn Sie jemand informell auf Ihr Verhalten anspricht, sollten Sie die Beschwerde nicht einfach zurückweisen, weil Sie nur gescherzt haben oder denken, dass derjenige, der sich beschwert, zu empfindlich ist. Bedenken Sie, dass Menschen verschieden sind und unterschiedliche Dinge akzeptabel finden. Jeder hat das Recht zu entscheiden, welches Verhalten für ihn oder sie akzeptabel ist und dass seine oder ihre Gefühle von anderen respektiert werden. Es kann sein, dass Sie jemandem zu nahe getreten sind, ohne es zu beabsichtigen. Sollte das der Fall sein, kann die betroffene Person mit einer Erklärung und einer Entschuldigung von Ihnen zufrieden sein, wenn Sie ihr versichern, dass Sie in der Zukunft darauf achten werden, sich nicht auf eine Art und Weise zu verhalten, von der Sie wissen, dass sie beanstandet wird. Vorausgesetzt, Sie verhalten sich nicht wieder so, wie es beanstandet wurde, kann die Sache damit erledigt sein.

Wenn jedoch eine offizielle Beschwerde über Ihr Verhalten eingereicht wird, wird diese entsprechend der am Standort geltenden Richtlinie untersucht.