

# Brambles

## **Politica Globale In Materia Di Dignità Sul Lavoro**

**Brambles Limited**

Copia aggiornata: 1 gennaio 2020

Versione 2.0

### Sintesi

Brambles è impegnata a realizzare un ambiente di lavoro esente da molestie, bullismo e vittimizzazione ed a far sì che tutti i dipendenti siano trattati - e trattino gli altri - con dignità e rispetto. Molestie e bullismo possono avere conseguenze negative importanti sulla salute, sul benessere e sulle prestazioni lavorative delle persone, tanto da spingerle - in alcuni casi - a lasciare il lavoro. Non meno importanti sono le conseguenze per la Società: calo del morale, scarse prestazioni, più avvicendamenti e contenziosi e danno all'immagine. Bullismo, molestie e vittimizzazione vengono considerati da Brambles alla stregua di cattiva condotta e possono comportare azioni disciplinari fino ad arrivare, nei casi seri, licenziamento senza preavviso per grave inadempienza, soggetto alla legislazione locale.

**“Lo scopo di questa politica è promuovere l’atteggiamento della Società riguardo alla dignità sul lavoro e far sì che tutti coloro che lavorano in Brambles siano trattati con dignità e rispetto”.**

### Ambito, verifica e responsabilità

Questa politica vale per tutti i soggetti che lavorano per Brambles: dipendenti, appaltatori e lavoratori interinali. Riguarda molestie e bullismo che si verificano sul posto di lavoro e fuori, ad esempio in occasione di viaggi di lavoro, eventi collegati al lavoro o funzioni sociali. La politica riguarda altresì molestie e bullismo subiti/attuati da soggetti terzi, quali clienti, fornitori e visitatori delle sedi Brambles. Il documento sarà revisionato regolarmente e potrà essere modificato ed emendato a discrezione della Società. Per quanto i dipendenti e i collaboratori di Brambles siano tenuti a conformarsi agli standard previsti dalla politica, il documento di per sé non ha valore contrattuale. Il personale è invitato a fare osservazioni e a proporre suggerimenti utili a migliorare questa politica, contattando l'ufficio Employee Relations.

Brambles è responsabile dell'implementazione di questa Politica e della tutela di chi lavora per la Società contro molestie e bullismo. I manager sono tenuti ad agire espressamente nel rispetto di questa politica e a facilitarne l'applicabilità assicurando che i dipendenti comprendano gli standard di comportamento cui sono tenuti, identificando i casi di comportamenti che non rientrano in tali standard e intervenendo opportunamente.

Dal canto loro, i dipendenti hanno il dovere di trovare il tempo di leggere il documento e attenersi e di trattare sempre i colleghi con dignità e rispetto.

### Che cosa s'intende con molestie, bullismo e vittimizzazione?

Le **molestie** sono comportamenti fisici, verbali e non verbali riprovevoli che hanno lo scopo o l'effetto di colpire la dignità delle persone o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, indecoroso, umiliante o offensivo. Anche un singolo episodio può configurarsi come molestia.

Le molestie possono riguardare comportamenti di carattere sessuale (molestie sessuali) o essere legate all'età, a disabilità, riassegnazione sessuale, stato coniugale o civile, gravidanze o maternità, razza, colore della pelle, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenze, sesso o orientamento sessuale e qualsiasi categoria contemplata dalla legislazione locale. Le molestie sono inaccettabili, anche se non rientrano in nessuna di queste categorie.

Con **bullismo** si intendono comportamenti offensivi, vessatori, calunniosi o ingiuriosi o azioni che comportano abuso o sopruso di potere, messi in atto per far sentire le persone vulnerabili, turbate, umiliate, minate nel profondo o minacciate. Potere non sempre significa essere in una posizione di autorità, ma può essere sia un fatto di superiorità personale, sia di capacità di costringere gli altri a fare una determinata cosa attraverso la paura o l'intimidazione.

### Le diverse forme di molestie e bullismo

Molestie e bullismo possono manifestarsi con le sfaccettature più diverse, attraverso numerosi canali: social media, email e impiego di altri dispositivi informatici/di comunicazione (come i cellulari) utilizzati dalla Società e dal personale. Il personale non deve mai utilizzare dispositivi e apparecchiature di questo tipo per generare, scaricare, memorizzare o inoltrare (internamente o meno) materiali che per il testo, le immagini o altro contenuto possano essere ritenuti offensivi o creare un ambiente vessatorio, ostile, degradante o umiliante per il destinatario.

Fermo restando che non è sempre possibile controllare il flusso in entrata di materiali di questo tipo provenienti da soggetti terzi, la Società non permette che gli stessi siano memorizzati, inoltrati o scaricati. Comportamenti di questo tipo potrebbero essere considerati alla stregua di colpa grave, rendendo il dipendente passibile di azione disciplinare fino alla sanzione estrema del licenziamento, a termini di legge.

La **vittimizzazione** può essere vista come atteggiamento svalutativo nei confronti di un individuo, provocato da chi sostiene, in buona fede, che lo stesso sia stato responsabile di episodi di molestia o bullismo, spinge gli altri a pensarla allo stesso modo o porta prove in merito.

### Esempi di molestie e bullismo

#### Molestie

A titolo d'esempio, rientrano fra le molestie:

- atteggiamenti fisici impropri o "attenzioni indesiderate" (toccamenti, palpeggiamenti, sfregamenti, spintonamenti, tentativi di abbracci);
- continui inviti ad attività sociali dopo che è stato detto chiaramente che tali inviti non sono graditi;
- invio o visualizzazione di materiale pornografico o potenzialmente offensivo (email, messaggi di testo, video e immagini inviati con il cellulare o pubblicati su internet);
- avances indesiderate o atteggiamenti allusivi ("innocui" dal punto di vista di chi li attua);
- scherzi discriminatori in termini di razza, omofobia o età; commenti dispregiativi o stereotipati rivolti a un particolare genere o gruppo etnico o religioso;
- isolamento o atteggiamento vessatorio nei confronti di persone LGBT+;
- email, messaggi di testo e contenuti di social media offensivi;
- atteggiamenti canzonatori, prese in giro e ridicolizzazione della disabilità di un individuo;
- coercizione o offerta di favori sessuali (es., per ottenere un lavoro o una promozione) e insistenza per partecipare a gruppi politici, religiosi, associazioni sindacali etc.
- isolamento o assenza di collaborazione ed esclusione da attività sociali;
- atteggiamenti invasivi (inseguire, importunare, spiare etc.)

Questi esempi sono solo a titolo indicativo, perché le molestie possono assumere altre forme.

### **Bullismo**

Il bullismo può assumere forme fisiche, verbali e non verbali. A titolo d'esempio:

- minacce fisiche e psicologiche;
- sopraffazione e controllo eccessivo;
- osservazioni dispregiative inappropriate riguardo ai risultati.

Questi esempi sono solo a titolo indicativo, perché il bullismo può assumere altre forme.

Non sono da considerare bullismo le critiche legittime riguardanti risultati o comportamenti.

### **Segnalazione di episodi di bullismo e molestia**

#### **In generale...**

Gli episodi di bullismo e molestia devono essere segnalati tempestivamente in modo da consentirne un rapido esame. Le segnalazioni vengono gestite in conformità alle procedure locali. Per indicazioni e assistenza in forma riservata su questioni di dignità sul lavoro rivolgersi all'ufficio Risorse Umane che è sempre a disposizione.

#### **Che cosa deve fare chi si sente vittima di bullismo o molestie?**

Segnalare tempestivamente gli episodi di bullismo e molestia al manager di linea, all'ufficio Risorse Umane o ai vertici in modo da consentirne un rapido esame. Le segnalazioni vengono gestite in conformità alle procedure locali (visionabili sull'Employee Hub, il punto informazioni per il personale). Per indicazioni e assistenza in forma riservata su questioni di dignità sul lavoro rivolgersi all'ufficio Risorse Umane che è sempre a disposizione. In alternativa, chi non si sentisse a proprio agio ad utilizzare questi canali, può telefonare alla linea verde (la nostra "Speak Up Hotline"), i cui dati di contatto sono reperibili sull'Employee Hub o su specifiche bacheche.

#### **Riservatezza**

La riservatezza è un aspetto importante delle procedure previste da questa politica. Le informazioni sulle indagini e i nomi di chi fa la segnalazione e della persona accusata possono essere comunicati esclusivamente su base di "necessità". La violazione della riservatezza può comportare azioni disciplinari ai sensi della legislazione locale.

#### **Che cosa deve fare chi viene accusato di bullismo o molestie?**

In caso si venga accusati in modo informale di comportamenti di questo tipo, non sottovalutare il fatto, limitandosi a dire che si stava solo scherzando o pensare che si tratti di accuse esagerate. Le persone hanno una diversa sensibilità e diversi gradi di accettazione e ognuno di noi ha il diritto di decidere se un dato comportamento sia accettabile o meno e di essere rispettato profondamente. Può capitare di offendere qualcuno senza averne l'intenzione. In questi casi, l'interessato può accontentarsi di una spiegazione e di scuse, con l'assicurazione che in futuro si starà più attenti ad evitare comportamenti che - come si è capito - possono risultare offensivi. Fermo restando che si eviterà di ripetere quel comportamento, la questione finisce lì.

Invece, le segnalazioni formali di episodi di bullismo e molestie verranno esaminate in conformità alle procedure locali.