

Brambles

Globalna godność w pracy

Brambles Limited

Poprawiono: 1 stycznia 2020 r.

Wersja 2.0

Podsumowanie

Brambles angażuje się w tworzenie środowiska pracy wolnego od nękania, zastraszania i wiktymizacji oraz zapewnienie wszystkim pracownikom opieki i traktowania innych z godnością i szacunkiem. Nękanie i zastraszanie mogą mieć znaczący szkodliwy wpływ na zdrowie i dobre samopoczucie pracowników i ich wydajność pracy, a także przyczyniać się do rezygnacji z pracy przez ofiary. Równie ważne jest oddziaływanie na Firmę, w tym utrata morale, słabe wyniki, zwiększona rotacja oraz spory sądowe i szkody wizerunkowe. Nękanie, zastraszanie i wiktymizacja są uznawane przez Brambles za niewłaściwe postępowanie i mogą skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym, w poważnych przypadkach, zwolnieniem z pracy za poważne nadużycia, zgonie z lokalnymi przepisami.

„Celem tej polityki jest promowanie stanowiska Firmy w zakresie godności w miejscu pracy i dążenie do tego, aby wszyscy pracujący w Brambles byli traktowani godnie i z należnym szacunkiem”.

Zakres, przegląd i odpowiedzialność

Niniejsza polityka obejmuje wszystkie osoby pracujące dla firmy Brambles, w tym zatrudnionych pracowników, kontrahentów i pracowników agencyjnych. Ta polityka obejmuje nękanie i zastraszanie, które odbywają się w miejscu pracy i poza miejscem pracy, np. podczas podróży służbowych lub wydarzeń związanych z pracą lub funkcjami społecznymi. Polityka obejmuje także nękanie lub zastraszanie osób lub przez osoby trzecie, takie jak klienci, dostawcy czy goście odwiedzający obiekty Brambles. Polityka podlega przeglądom i może być modyfikowana oraz zmieniana według uznania Firmy. Choć pracownicy i osoby pracujące w firmie Brambles są zobowiązane do przestrzegania standardów zawartych w polityce, sama polityka nie ma skutków umownych.

Zachęcamy pracowników do komentowania tych zasad i sugestie, w jaki sposób można je poprawić. Uwagi należy kierować do zespołu Employee Relations.

Brambles odpowiada za wdrożenie niniejszej Polityki i zapewnienie ochrony osób pracujących dla Firmy przed nękaniami i zastraszaniem. Menedżerowie ponoszą szczególną odpowiedzialność za przestrzeganie tej polityki i ułatwianie jej funkcjonowania poprzez zapewnienie, że pracownicy rozumieją wymagania i standardy postępowania oraz poprzez identyfikowanie i reagowanie na zachowania, które nie spełniają tych standardów.

Pracownicy mają obowiązek uważnego zapoznania się i przestrzegania niniejszych zasad oraz zawsze powinni traktować współpracowników godnie i z należywym szacunkiem.

Czym są nękanie, zastraszanie i wiktymizacja?

Nękanie to każde niepożądane zachowanie fizyczne, werbalne lub niewerbalne, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby lub stworzenie dla niej zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska. Nawet pojedynczy incydent może być uznany za nękanie.

Nękanie może obejmować zachowanie natury seksualnej (molestowanie seksualne) lub może być związane z wiekiem, niepełnosprawnością, zmianą płci, stanem cywilnym lub partnerskim, ciążą lub macierzyństwem, rasą, kolorem, narodowością, pochodzeniem etnicznym lub narodowym, religią lub przekonaniami, płcią, orientacją seksualną lub jakąkolwiek kategorią określoną przez obowiązujące prawo lokalne. Nękanie jest niedopuszczalne, nawet jeśli nie mieści się w żadnej z

Zastraszanie to agresywne, poniżające, złośliwe lub obraźliwe zachowanie bądź nadużycie, a także niewłaściwe wykorzystywanie władzy w celu sprawienie, aby osoba czuła się bezbronna, zdenerwowana, upokorzona, urażona lub zagrożona. Władza nie musi oznaczać zwierzchnictwa, ale odnosi się również do przewagi fizycznej lub możliwości wywierania nacisku przez zastraszanie lub poniżanie.

Różne rodzaje nękania i zastraszania

Istnieje wiele środków, za pośrednictwem których może dochodzić do nękania i zastraszania, w tym media społecznościowe, poczta elektroniczna oraz wykorzystanie innych technologii informacyjnych/urządzeń komunikacyjnych (takich jak telefony komórkowe) używanych przez Firmę i jej personel. Pracownicy w żadnym wypadku nie powinni używać takich urządzeń i sprzętu do generowania, pobierania, przechowywania lub przekazywania innym (wewnętrznie lub w inny sposób) jakichkolwiek materiałów w postaci tekstu, obrazu lub w innej formie, które mogą zostać uznane za obraźliwą lub stworzyć zastraszające, wrogie, poniżające lub upokarzające środowisko dla odbiorcy. Pomimo że nie zawsze możliwe jest kontrolowanie przepływu takich treści od innych użytkowników, Firma nie będzie tolerować przechowywania, przekazywania lub pobierania takich materiałów. Takie postępowanie może być uznane przez Firmę za poważne naruszenie zasad, co może do spowodować wszczęcie postępowania dyscyplinarnego skutkującego poważnymi konsekwencjami i zwolnieniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi.

Wiktyimizację można zdefiniować jako gorsze traktowanie, wynikające z faktu, że podlegająca mu osoba w dobrej wierze zgłosiła zarzut nękania lub zastraszania lub wspierała kogoś, kto złożył taką skargę lub dostarczył dowody w związku z taką skargą.

Przykłady nękania i zastraszania

Nękanie

Nękanie może się przejawiać między innymi poprzez:

- niechciany kontakt fizyczny lub „wygłupy”, w tym dotykanie, szczypanie, popychanie i chwywanie;
- propozycje dotyczących kontaktów i aktywności towarzyskiej po wyraźnym wyjaśnieniu, że takie sugestie są niepożądane;
- wysyłanie lub pokazywanie materiałów pornograficznych lub uznawanych przez niektórych za obraźliwe (w tym wiadomości e-mail, wiadomości tekstowe, filmy i zdjęcia wysyłane za pomocą telefonu komórkowego lub publikowane w Internecie);
- niepożądane aluzje seksualne lub natrętne zachowania (które napastnik może postrzegać jako nieszkodliwe);
- żarty o charakterze rasistowskim, seksistowskim, homofobicznym lub dyskryminującym ze względu na wiek oraz obraźliwe lub stereotypowe uwagi na temat określonej grupy etnicznej lub religijnej bądź płci;
- atakowanie lub grożenie osobom LGBT +;
- obraźliwe e-maile, wiadomości tekstowe lub treści w mediach społecznościowych;
- kpiny, naśladowanie lub lekceważenie czyjejs niepełnosprawności;
- namawianie lub zmuszanie do przysług seksualnych (np. w zamian za znalezienie pracy lub awans) oraz wymuszanie udziału w grupach politycznych, religijnych lub związkowych itp.
- izolowanie, ignorowanie i wykluczanie z aktywności towarzyskiej;

- wtargnięcie, śledzenie, dokuczanie, szpiegowanie itp

Powyższe przykłady nie są wyczerpujące, a inne zachowania również mogą być klasyfikowane jako nękanie.

Zastraszanie

Zastraszanie może przybrać formę zachowań fizycznych, werbalnych i niewerbalnych. Zastraszanie może się przejawiać między innymi poprzez:

- groźby fizyczne i psychiczne;
- nadmierny i przytłaczający poziom nadzoru;
- niewłaściwe obraźliwe uwagi dotyczące kompetencji i wyników pracownika;

Powyższe przykłady nie są wyczerpujące, a inne zachowania również mogą być klasyfikowane jako zastraszanie.

Uzasadniona krytyka działań lub zachowań nie jest uważana za zastraszanie.

Procedura składania skarg

Ogólnie

Wszelkie skargi dotyczące nękania i zastraszania powinny być zgłaszane jak najszybciej, aby umożliwić odpowiednią reakcję. Skargi będą rozpatrywane zgodnie z lokalną polityką.

Poufne porady i wskazówki na temat godnego traktowania w miejscu pracy można w każdej chwili uzyskać od działu personalnego (HR).

Co zrobić, jeśli jesteś ofiarą nękania lub zastraszania?

Wszelkie skargi dotyczące nękania i zastraszania powinny być zgłaszane jak najszybciej przełożonemu, działowi personalnemu lub kierownictwu wyższego szczebla, aby umożliwić odpowiednią reakcję. Skargi będą rozpatrywane zgodnie z lokalną polityką, która jest dostępna na portalu Employee Hub. Poufne porady i wskazówki na temat godnego traktowania w miejscu pracy można w każdej chwili uzyskać od działu personalnego (HR). Ewentualnie, jeśli nie możesz przekazać swoich uwag w ten sposób, istnieje możliwość skorzystania z gorącej linii „Speak Up”.

Poufność

Poufność jest ważnym elementem procedur zawartych w tej polityce. Szczegóły dochodzenia oraz nazwiska osób składających skargę i oskarżonego mogą być ujawniane wyłącznie w oparciu o „uzasadnioną konieczność”. Naruszenie poufności może prowadzić do postępowania dyscyplinarnego, zgodnie z obowiązującymi przepisami lokalnymi.

Co zrobić, jeśli ktoś oskarża Cię o nękania lub zastraszania?

Jeśli ktoś nieoficjalnie wyrazi dezaprobatę Twojego zachowania, nie lekceważ z góry tego zarzutu, tłumacząc się, że był to tylko żart lub uważasz, że skarżąca się osoba jest przewrażliwiona. Pamiętaj, że każdy reaguje inaczej i ma prawo decydować o tym, jakie zachowania są dla niego akceptowalne, a jego odczucia powinny być szanowane przez innych. Można kogoś urazić nie mając takiego zamiaru. W takim przypadku wystarczające może być wyjaśnienie i przeprosiny z zapewnieniem, że w przyszłości zachowasz większą ostrożność, umiar i wyczucie. Jeśli zachowanie, które został uznane za niewłaściwe nie powtórzy się, to sprawa może zakończyć się polubownie.

W przypadku złożenia formalnej skargi dotyczącej Twojego zachowania, sprawa będzie zbadana zgodnie z lokalnymi zasadami.