

Brambles

Справедливое Обращение На Рабочем Месте По Всему Миру

Brambles Limited

Дата пересмотра: 1 января 2020 года

Редакция 2.0

Резюме

Brambles стремится создать условия труда, в которых недопустимы преследования, травли и издевательства, где все сотрудники обращаются друг с другом справедливо и с уважением к достоинству других людей.

Преследования и травли могут оказывать отрицательное влияние на здоровье и самочувствие человека, производительность на работе и даже привести к уходу с работы. Не менее важны также последствия таких действий для компании: деморализация, плохая производительность, высокая текучесть кадров, судебные разбирательства, а также потеря и ущерб репутации.

Brambles считает преследования, травли и издевательства ненадлежащим поведением, которое может стать причиной дисциплинарного взыскания, в том числе, в серьезных случаях, вплоть до немедленного увольнения за грубые проступки в соответствии с местным законодательством.

«Целью данной политики является доведение до сведения сотрудников позиции корпорации в отношении справедливого обращения на рабочем месте и создание рабочих условий в корпорации Brambles, требующих обращаться с каждым человеком справедливо и с уважением к его достоинству».

Предмет, контроль и ответственность

Данная политика распространяется на всех работников Brambles, включая сотрудников, подрядчиков и временных работников. Данная политика охватывает преследования и травли на рабочем месте и за пределами рабочего места, например в командировках, на корпоративных мероприятиях или официальных приемах. Политика также охватывает преследования и травли любых третьих лиц, в том числе клиентов, поставщиков или посетителей объектов Brambles. Политика подлежит проверке и контролю и может быть изменена и дополнена по усмотрению корпорации. Сотрудники и работники Brambles должны соблюдать принципы данной политики. Однако политика не рассматривается как содержащая договорные обязательства.

Мы приветствуем комментарии от сотрудников в отношении данной политики и предложения по ее улучшению, которые следует направлять специалистам отдела Employee Relations.

Brambles отвечает за внедрение данной политики и защиту работников корпорации от преследований и травли. Руководители несут особую ответственность за исполнение принципов данной политики и контроль ее исполнения сотрудниками, которые должны понимать нормы поведения, ожидаемые от них, а также за выявление случаев нарушения политики и реагирование на такие случаи.

Сотрудники в свою очередь обязуются ознакомиться с политикой и соблюдать ее, всегда обращаясь с коллегами справедливо и с уважением к их достоинству.

Что представляют собой преследования, травли и издевательства?

Преследование — неуместное физическое, вербальное или невербальное поведение, целью или результатом которого является ущемление достоинства личности или создание недоброжелательных, враждебных, оскорбительных, унижающих или причиняющих неудобства условий. Всего один случай неуместного поведения может привести к преследованию.

Преследования могут быть сексуального характера (сексуальные преследования), или причиной преследований может быть возраст, инвалидность, смена пола, семейное положение или гражданский брак, беременность или материнство, раса, цвет кожи, национальность, этническое или национальное происхождение, религиозная принадлежность или убеждения, сексуальные отношения, сексуальная ориентация или

Травли — оскорбительное, недоброжелательное, злобное или обидное поведение, должностное злоупотребление или превышение полномочий, цель или результат которого — заставить человека чувствовать себя незащищенным, расстроенным, униженным, подавленным или напуганным. Травли не всегда связаны с должностными полномочиями, к ним также относятся случаи, когда человек злоупотребляет своими личными преимуществами и способностями принуждать, запугивать или запугивать.

Разные формы преследований и травли

Существуют различные каналы преследований и травли, в том числе социальные сети, электронная почта и использование прочих информационных технологий / средств связи (таких как мобильные телефоны), используемых корпорацией и ее сотрудниками. Сотрудники не должны ни при каких обстоятельствах использовать такие устройства и оборудование для создания, загрузки, хранения или передачи другим лицам (внутри корпорации или за ее пределы) любого материала в текстовом формате, в виде изображений или в любой другой форме, если такой материал считается оскорбительным и создает недоброжелательные, враждебные, оскорбительные, унижающие или причиняющие неудобства условия для получателя.

Контроль потока такого контента от других пользователей не всегда возможен. Однако корпорация не приемлет хранение, пересылку или загрузку такого материала. Такое поведение расценивается корпорацией как грубый проступок, который может привести к дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения в соответствии с местным законодательством.

Издевательства могут определяться как неодобрительное поведение в отношении человека, который, исходя из лучших побуждений, заявил о преследованиях или травле, поддержал другого сотрудника, заявившего о нарушении, или предоставил доказательства в поддержку жалобы.

Примеры преследований и травли

Преследования

К преследованиям могут относиться:

- неуместное физическое поведение или шуточные издевательства, в том числе прикосновения, ущемления, толчки, захват;
- настойчивые предложения участия в общественной деятельности после того, как человек дал понять о своем нежелании участвовать;
- отправка или демонстрация материала порнографического характера или материала, который может показаться оскорбительным (в том числе электронные письма, текстовые сообщения, видеоклипы и изображения, отправленные посредством мобильного телефона или опубликованные в Интернете);
- неуместные сексуальные домогательства или приставания (которые могут показаться обидчику безобидными);
- расистские шутки, шутки сексуального или гомофобного характера, шутки о возрасте, пренебрежительные или стереотипные высказывания об определенной этнической или религиозной группе или половой принадлежности;
- раскрытие или принуждение к открытому признанию принадлежности человека к ЛГБТ+;

- оскорбительные письма, текстовые сообщения или контент в социальных сетях;
- насмешки, передразнивания или принижение достоинства человека в связи с инвалидностью;
- давление или принуждение к услугам сексуального характера (например, для получения работы или повышения), принуждение участвовать в политических, религиозных группах, торговых сообществах и т. д.;
- изоляция, отказ в сотрудничестве, ограничение доступа к социальной деятельности;
- посягательства, в том числе преследования, приставание, слежка и т. д.

Данные примеры не являются исчерпывающими, и другие типы поведения также могут быть отнесены к преследованиям.

Травля

Травля может происходить в форме физического, вербального и невербального поведения. К травле могут относиться:

- физические или психологические угрозы;
- чрезмерный и устрашающий контроль;
- неуместные пренебрежительные высказывания о работе сотрудника;

Данные примеры не являются исчерпывающими, и другие типы поведения также могут быть отнесены к травле.

К травле не относится обоснованная критика работы или поведения человека.

Процедура подачи жалоб

Общее

Все жалобы о преследованиях и травле следует подавать при первой возможности, чтобы у нас была возможность максимально быстро отреагировать на них. Рассмотрение жалоб осуществляется в соответствии с местной политикой. Вы можете в любой момент получить конфиденциальные консультации и рекомендации по вопросам справедливого обращения на рабочем месте в отделе по управлению персоналом.

Как следует поступить, если Вы столкнулись с преследованиями или травлей?

Все жалобы о преследованиях и травле следует подавать при первой возможности Вашему непосредственному руководителю, в отдел по управлению персоналом или старшему руководству корпорации, чтобы у нас была возможность максимально быстро отреагировать на них. Рассмотрение жалоб осуществляется в соответствии с местной политикой, которая содержится в разделе ресурсов для сотрудников. Вы можете в любой момент получить конфиденциальные консультации и рекомендации по вопросам справедливого обращения на рабочем месте в отделе по управлению персоналом. Если же Вы не готовы сообщить о нарушении таким способом, Вы можете позвонить на горячую линию корпорации, номер которой указан в разделе ресурсов для сотрудников или на информационных стендах.

Конфиденциальность

Конфиденциальность является важной частью описанных в данной политике процедур. Детали расследования, а также имя человека, подавшего жалобу или в отношении которого подана жалоба, могут раскрываться только по принципу минимальной необходимой осведомленности. Нарушение обязательства о соблюдении конфиденциальности может привести к дисциплинарному взысканию в соответствии с местным законодательством.

Как следует поступить, если Вас обвиняют в преследованиях или травле?

Если человек неформально обращается к Вам по поводу Вашего поведения, отнеситесь к жалобе серьезно, даже если Вы просто пошутили или считаете, что человек слишком чувствителен. Помните, что разные люди воспринимают некоторые вещи по-разному. У каждого человека есть право решать, какое поведение является для него допустимым, и его чувства следует уважать. Вы можете непреднамеренно обидеть человека. В таком случае проблему можно решить, предоставив объяснения своих действий и извинения, а также заверив человека в том, что Вы будете внимательнее следить за своим поведением в будущем, так как теперь осознаете, что оно может показаться оскорбительным. Если Вы воздержитесь в будущем от подобного поведения, ставшего причиной конфликта, ситуация может быть благополучно разрешена.

В случае подачи формальной жалобы на Ваше поведение такая жалоба будет рассмотрена в