

Brambles

Globálních Zásadách Důstojnosti V Práci

Brambles Limited

Revize: 1. ledna 2020

Verze 2.0

Souhrn

Společnosti Brambles ctí závazek vytváření pracovního prostředí, kde se nevyskytuje obtěžování, šikana či pronásledování a zajišťuje, aby se všemi lidmi bylo jednáno a aby všichni s ostatními jednali důstojně a s respektem.

Obtěžování a šikana mohou mít nežádoucí dopad na osobní zdravotní stav a na pocit pohodlí, pracovní výkonnost a mohou dokonce způsobit, že lidé svou práci opustí. Dopady na Společnost, včetně poklesu morálky, nízké výkonnosti, rychlejší obměny zaměstnanců, soudních sporů a poškození pověsti nejsou o nic méně významné. Společnost Brambles šikanu, obtěžování a pronásledování vnímá jako kázeňský prohřešek, který může být řešen disciplinárním opatřením a v závažných případech vyústit v propuštění za hrubou nekázeň, v souladu s místními platnými zákony.

„Účelem této politiky je propagace postoje Společnosti ohledně důstojnosti na pracovišti a zajišťovat, aby se všemi lidmi pracujícími u společnosti Brambles bylo zacházeno důstojně a s respektem“.

Rozsah, revize a odpovědnost

Tato politika zahrnuje všechny jednotlivce pracující pro společnost Brambles, včetně zaměstnanců, externích pracovníků a agenturních pracovníků. Tato politika zahrnuje obtěžování či šikanu na pracoviště i mimo ně, jako například na pracovních cestách či během akcí a sociálních interakcí s prací související. Politika rovněž pokrývá obtěžování či šikanu třetích osob a obtěžování či šikanu z jejich strany, a to včetně zákazníků, dodavatelů či návštěvníků areálů společnosti Brambles. Politika bude průběžně revidována a dle úsudku Společnosti může být upravována či doplňována. Zatímco zaměstnanci a lidé pracující pro společnost Brambles jsou standardy obsaženými v této politice vázáni, politika jako taková není zamýšlena jako smluvní závazek.

Personál se ponouká, aby se k politice vyjadřoval a navrhoval způsoby jak ji vylepšit, a to tak, že se spojí s Týmem pro zaměstnanecké vztahy (Employee Relations).

Společnost Brambles odpovídá za implementaci této politiky a za zajištění, že lidé pro Společnost pracující budou chráněni před obtěžováním a šikanou. Manažeři mají zvláštní odpovědnost pohybovat se v rámci mezí této politiky, aby tak usnadnili její fungování, a tou je zajistit, že zaměstnanci porozumí standardům chování jaké se od nich očekává a identifikovat chování, a reagovat na něj, které pod tyto standardy spadá.

Zaměstnanci mají odpovídající povinnost zajistit, že si politiku přečtou a že se budou chovat v souladu s ní a se svými kolegy zacházet vždy důstojně a s respektem.

Co jsou obtěžování, šikana a pronásledování?

Obtěžování je jakékoliv nežádoucí fyzické, verbální či neverbální jednání, jehož účelem nebo účinkem je poškození něčích důstojnosti či vytvoření prostředí, které je pro ně zastrašující, nepřátelské, degradující, ponižující nebo urážlivé. Jediný incident nemůže sám o sobě představovat obtěžování.

Obtěžování může zahrnovat jednání sexuální povahy (sexuální obtěžování) nebo se může vztahovat ke věku, zdravotnímu postižení, změně pohlaví, manželskému či civilnímu partnerskému stavu, těhotenství nebo mateřství, rase, barvě národnosti, etnickému či národnímu původu, náboženství či víře, pohlaví či sexuální orientaci nebo kterékoliv kategorii, jak jsou definované místními zákony. Obtěžování je nepřipustné i když do žádné z těchto kategorií nespadá.

Šikana je útočné, zastrašující, zlovolné či urážející chování nebo zneužití či nevhodné využití moci, které má za účel, nebo jehož důsledkem je, že u dané osoby vyvolá pocit zranitelnosti, rozrušení, ponížení, podkopání či hrozby. Moc ne vždy znamená zastávat pozici autority, nýbrž může zahrnovat jak osobní sílu a schopnost vynucovat jednání prostřednictvím strachu a zastrašování.

Různé formy obtěžování a šikany

K šikaně a obtěžování může docházet stejnou měrou prostřednictvím mnoha kanálů, včetně sociálních médií, e-mailu a používání informačních technologií/komunikačních zařízení (jako mobilních telefon) využívaných Společností a jejím personálem. Personál by tato zařízení nikdy neměl využívat k vytváření, stahování, ukládání či přeposílání (internímu i jinému) jakýchkoliv materiálů, ať už textových, obrazových či v jakékoliv jiné formě, které by mohly být vnímány jako útočné či by pro příjemce vytvářeli zastrašující, nepřátelské, degradující či ponižující prostředí.

Byť není vždy možné přisun takových materiálů od jiných uživatelů ovládnout, Společnost nebude uchovávat, přeposílání či stahování jakýchkoliv takových materiálů tolerovat. Takové jednání může být společností vnímáno jako hrubá nekázeň a může zaměstnance vystavit disciplinárním opatřením až po a včetně propuštění, v souladu s místními zákony.

Pronásledování lze definovat jako méně výhodné zacházení z důvodu, že dotčený/á v dobré víře vznesl(a) obvinění z obtěžování nebo šikany, nebo že někoho, kdo takovou stížnost vznesl podpořil(a), či že v souvislosti s takovou stížností předkládal(a) důkazy.

Příklady obtěžování a šikany

Obtěžování

Obtěžování může zahrnovat například:

- nežádoucí fyzické jednání nebo „blbnutí“, včetně doteku, štípání, tlačení a chytání;
- pokračující návrhy na sociální aktivity i poté co bylo dáno najevo, že takové návrhy nejsou vítané;
- zasílání či zobrazování pornografických materiálů, či materiálů, které by někteří lidé mohli shledávat pohoršujícími (včetně e-mailů, textových zpráv, videoklipů a obrázků zaslaných z mobilního čísla nebo vystavených na internetu);
- Nežádoucí sexuální výzvy či sugestivní chování (které mohou být obtěžující(m) vnímané jako neškodné);
- rasistické, sexistické, homofobní či ageistické vtipy či pomlouvačné stereotypní poznámky o konkrétním etniku, náboženské skupině či pohlaví;
- Veřejně vyzrazení nebo výhrůžky vyzrazení něčí orientace coby LGBT+;
- urážlivé e-maily, textové zprávy nebo obsah sociálních sítí;
- posměch, napodobování zesměšňování něčího zdravotního postižení
- vymáhání či nátlak s cílem dosáhnout poskytnutí sexuálních laskavostí (např. za účelem získání pracovní pozice nebo povýšení) a nátlak k účasti v politických, náboženských či odborářských spolicích atp.
- Izolace či nespoupracování a vytěsnění ze sociálních aktivit; nebo
- dotěrnost – pronásledování, peskování, špehování atp.

Tyto příklady nejsou vyčerpávající a i jiná chování mohou představovat obtěžování.

Šikana

Šikana může mít podobu fyzickou, verbální a neverbální. Šikana může zahrnovat například:

- fyzické a psychologické výhrůžky;
- nadměrná a zastrašující úroveň dozoru;
- nevhodné opovrhlivé poznámky o něčích výkonech;

Tyto příklady nejsou vyčerpávající a i jiná chování mohou představovat šikanu.

Šikana nezahrnuje legitimní kritiku výkonů či chování.

Postup podání stížnosti

Všeobecné informace

Veškeré stížnosti ohledně šikany a obtěžování by měly být vzneseny při nejbližší příležitosti, aby bylo možno je řešit. Stížnosti budou vyřizovány v souladu s místní politikou. Důvěrné poradenství a vedení ohledně otázek důstojnosti na pracovišti lze kdykoliv vyhledat na personálním oddělení (HR).

Co byste měli dělat, pokud jste obětí šikany nebo obtěžování?

Aby je bylo možno je řešit, je veškeré stížnosti ohledně šikany a obtěžování třeba při nejbližší příležitosti vznést u vašeho liniového nadřízeného, na personálním oddělení (HR) a nebo u pracovníka vyššího vedení. Stížnosti budou vyřizovány v souladu s místní politikou, k dispozici na zaměstnaneckém portálu. Důvěrné poradenství a vedení ohledně otázek důstojnosti na pracovišti lze kdykoliv vyhledat na personálním oddělení (HR). Alternativně, pokud byste se necítili schopni své obavy sdělit tímto způsobem, poukazuje se na existenci horké linky „Speak Up“ (Promluvte), podrobnosti o níž jsou k dispozici na zaměstnaneckém portálu či na příslušných nástěnkách.

Ochrana důvěrných informací

Ochrana důvěrných informací je důležitou součástí postupů definovaných touto politikou. Podrobnosti o šetření a jména osob, které podávají stížnost jakož i jméno osoby obviněné smí být vyzrazeny jen osobám které to „potřebují vědět“ Porušení důvěrnosti může vést k disciplinárnímu opatření, v souladu s místními zákony.

Co byste měli dělat, pokud jste obviněni ze šikany nebo obtěžování?

Pokud vás někdo neformálně osloví ohledně vašeho chování, stížnost nesmetávejte rovnou ze stolu jen s tím, že šlo o žert, nebo že máte dojem, že stěžující si osoba je přecitlivělá. Pamatujte, že různí lidé vnímají jako přijatelné různé věci a všichni mají právo rozhodovat, jaké chování je pro ně přijatelné, a právo, aby jejich pocity byly respektovány. Možná jste se někoho dotkli, aniž byste si to uvědomili. Pokud se toto stane, dotčené osobě od vás může postačit vysvětlení, omluva a ujištění že si v budoucnu budete dávat pozor, abyste se znovu nezachovali způsobem, o němž už nyní víte, že je urážlivý. Za předpokladu, že dané chování, které dotčené způsobilo, nebudete opakovat, dost možná to může být konec celé věci.

Pokud na vaše chování někdo podá formální stížnost, bude tato vyšetřena v souladu s místní politikou.