

Brambles

Global Dignity at Work Policy

Brambles Limited

Módosítva: 2020. január 1.

Verzió: 2.0

Összefoglalás

A Brambles elkötelezett egy zaklatástól, megfélemlítéstől és megtorlástól mentes munkakörnyezet megteremtése, valamint annak biztosítása mellett, hogy minden munkavállalónk méltósággal és tisztelettel kezelje egymást.

A zaklatás és megfélemlítés igen káros hatással van az egyén egészségére és jóllétére, rontja a teljesítményt, és akár a munkahely elhagyását is eredményezheti. Nem kevésbé jelentősek a vállalatnak okozott károk, például a munkamorál visszaesése, a gyengülő teljesítmény, a gyakoribb munkahelyelhagyás és pereskedés, vagy a vállalat hírnevének csorbulása. A Brambles elítélendő viselkedésnek tekinti a megfélemlítést, zaklatást és megtorlást, amelyek fegyelmi eljárást, adott esetben pedig a helyi jogszabályok alapján súlyos visszaélés miatti azonnali elbocsátást vonhatnak maguk után.

„E szabályzat célja a vállalat álláspontjának megállapítása a munkahelyi méltóság kapcsán, valamint annak biztosítása, hogy a Brambles minden munkavállalóját méltósággal és tisztelettel kezeljék.”

Hatály, ellenőrzés, felelősség

A szabályzat érvényes a Brambles számára dolgozó minden személyre, beleértve az alkalmazottakat, alvállalkozókat és kölcsönzött munkavállalókat. A szabályzat a munkahelyen és azon kívül, például üzleti utak vagy a munkához kapcsolódó események és rendezvények során előforduló zaklatásra és megfélemlítésre vonatkozik. A szabályzat a bármilyen egyéb harmadik felek által vagy kárukra elkövetett megfélemlítésre és zaklatásra is vonatkozik, beleértve az ügyfeleket, beszállítókat, vagy a Brambles telephelyeinek látogatóit. A szabályzat folyamatos ellenőrzés alatt áll, és a vállalat által szabadon módosítható és változtatható. Bár a munkavállalók és a Brambles dolgozói kötelesek tartani magukat a szabályzat elvárásaihoz, a szabályzatnak nincs szerződéses joghatása.

A munkavállalókat bátorítjuk a szabályzattal kapcsolatos megjegyzéseik és a szabályzat javítását célzó ötleteik megosztására, amit az ER csapatnál tehetnek meg.

A Brambles felelős a szabályzat végrehajtásáért, valamint a vállalatnál dolgozó személyek megfélemlítés és zaklatás elleni védelmének biztosításáért. A vezetők különleges felelősséggel bírnak a szabályzat betartásában és a munkavállalók általi betartásának elősegítésében. Ennek érdekében biztosítaniuk kell, hogy az alkalmazottak megértsék a tőlük elvárt viselkedési normákat, valamint fel kell ismerniük és kezelniük kell az ezen normáktól eltérő viselkedést.

Az alkalmazottak ennek megfelelően kötelesek időt fordítani a szabályzat elolvasására és betartására, kollégáikat pedig méltósággal és tisztelettel kell kezelniük.

Mi az a megfélemlítés, zaklatás és megtorlás?

A zaklatás bármilyen nem kívánt testi, verbális vagy nonverbális viselkedés, amelynek célja vagy következménye egy személy méltóságának megsértése, illetve a személy szempontjából megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy sértő légkör megteremtése. Akár már egyetlen eset is tekinthető zaklatásnak.

A zaklatásnak része lehet szexuális természetű viselkedés (szexuális zaklatás), de alapulhat az adott személy életkorán, fogyatékoságán, nemének megváltoztatásán, családi állapotán, terhességén vagy anyaságán, faján, bőrszínén, nemzetiségén, etnikai vagy nemzeti származásán, vallásán vagy hitén, biológiai nemén vagy szexuális irányultságán, vagy a helyi törvények alapján meghatározott bármely egyéb kategórián is. A zaklatás akkor is elfogadhatatlan, ha a fenti kategóriák egyikébe sem sorolható be.

A megfélemlítés sértő, megfélemlítő, rosszindulatú vagy bántó magatartás, illetve hatalommal való visszaélés, amelynek célja vagy következménye a védtelenség, zaklatottság, megalázottság, bizonytalanság vagy rettegés érzésének keltése egy személyben. A hatalom nem csak vezető pozíció lehet, hanem személyes testi erő, vagy a megfélemlítésen és fenyegetésen keresztüli kényszerítés képessége is.

A zaklatás és megfélemlítés különböző csatornái

A vállalat és munkavállalói számos olyan csatornát használnak, amelyeken keresztül a zaklatás és megfélemlítés megvalósulhat, többek között a közösségi médiákat, az elektronikus levelezést és egyéb távközlési vagy kommunikációs eszközöket (például mobiltelefonokat). Az alkalmazottak semmilyen körülmények között nem használhatják ezen eszközöket vagy felszereléseket sértő, illetve mások számára megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító vagy megalázó léggözt teremtő szöveges, képi vagy bármilyen egyéb formájú tartalmak készítésére, letöltésére, tárolására vagy (vállalaton belüli vagy egyéb személyek részére történő) továbbítására.

A más felhasználók által küldött ilyen jellegű anyagok fogadása gyakran nem akadályozható meg, de a vállalat nem tűri ezen anyagok tárolását, továbbítását vagy letöltését. Az ilyen viselkedést a vállalat súlyos kötelezettségszegésnek tekinti, amely a helyi szabályozások alapján lehetővé teszi a munkavállaló fegyelmi eljárás alá vonását vagy akár elbocsátását.

A megtorlás kedvezőtlen bánásmód annak következtében, hogy az adott személy jóhiszeműen panaszt tett zaklatás vagy megfélemlítés miatt, segített valakit egy ilyen panasz megtételében, vagy bizonyítékokkal szolgált egy ilyen panasz kapcsán.

Példák a zaklatásra és megfélemlítésre

Zaklatás

A zaklatás a gyakorlatban lehet többek között:

- nem kívánt testi magatartás vagy „szórakozás”, beleértve az érintést, csípést, lökdösést vagy fogdosást;
- közös tevékenységekre való folyamatos felhívás, miután a másik fél egyértelműen kifejezte, hogy ez számára nem kívánatos;
- pornográf, vagy egyesek számára sértő anyagok (többek között e-mailek, szöveges üzenetek, mobiltelefonról küldött vagy az interneten közzétett videók és képek) elküldése vagy bemutatása;
- nem kívánt szexuális jellegű közeledés vagy szexuálisan utalgató magatartás (amelyet a zaklató akár ártalmatlannak is vélhet);
- rasszista, szexista, homofób vagy életkorra negatívan utaló viccek, vagy egy etnikai, vallási vagy nemi csoportra vonatkozó lekicsinylő vagy sztereotípiákat kifejező megjegyzések;
- egy személy LGBT+ identitásának felfedése vagy ezzel való fenyegetőzés;
- sértő e-mailek, szöveges üzenetek vagy közösségi médiakon közzétett tartalmak;
- egy személy fogyatékoságának kigúnyolása, utánzása vagy lekicsinylése;
- szexuális szolgáltatások kikényszerítése vagy ennek érdekében gyakorolt nyomás (pl. egy állás betöltése vagy előléptetés kapcsán), nyomásgyakorlás politikai, vallási vagy szakszervezeti csoportokban való részvétel érdekében;
- kiközösítés, együttműködés hiánya vagy kizárás a társas tevékenységekből; vagy
- tolakodó magatartás (követés, bosszantás, kémkedés stb.).

A lista nem teljes, ezektől eltérő viselkedés is zaklatásnak minősülhet.

Megfélemlítés

A megfélemlítés testi, szóbeli és nonverbális viselkedésként is megjelenhet. A megfélemlítés a gyakorlatban lehet többek között:

- testi vagy pszichológiai fenyegetések;
- hatalmaskodás, fenyegető mértékű ellenőrzés;
- helytelen, lekicsinylő megjegyzések egy személy teljesítményével kapcsolatban.

A lista nem teljes, ezektől eltérő viselkedés is megfélemlítésnek minősülhet.

A teljesítmény vagy viselkedés helyénvaló bírálata nem számít megfélemlítésnek.

Panasztételi eljárás

Általános rendelkezések

Minden megfélemlítéssel és zaklatással kapcsolatos panaszt a lehető leghamarabb be kell jelenteni a panaszkezelés érdekében. A panaszokat a helyi szabályozásokkal összhangban kell kezelni. A HR-osztály bármikor bizalmas tanácsadást és iránymutatást nyújt a munkahelyi méltóság témakörében.

Mit tegyen, ha Ön megfélemlítés vagy zaklatás áldozata?

Minden megfélemlítéssel és zaklatással kapcsolatos panaszt a lehető leghamarabb be kell jelenteni felettesénél, a HR-osztálynál vagy magasabb szintű vezetőjénél a panaszkezelés érdekében. A panaszokat az Alkalmazotti központban elérhető helyi szabályzatokkal összhangban kell kezelni. A HR-osztály bármikor bizalmas tanácsadást és iránymutatást nyújt a munkahelyi méltóság témakörében. Amennyiben úgy érzi, nem tudja ilyen módon jelenteni aggályait, felhívjuk figyelmét a bejelentő forródrótra, amelynek elérhetőségeit az Alkalmazotti központban, illetve a megfelelő hirdetőablakon találja.

Titoktartás

A titoktartás a jelen szabályzatban foglalt folyamatok fontos eleme. A vizsgálat részleteit, valamint a panasztevő és a vádolt személy neveit kizárólag azok a felek tudhatják meg, akiknél ezen információknak szerepe van a vizsgálat sikeres lefolytatásában. A titoktartás megsértése a helyi szabályozások alapján fegyelmi eljárást vonhat maga után.

Mit tegyen, ha Önt megfélemlítéssel vagy zaklatással vádolják?

Ha valaki bizalmasan megkeresi Önt a viselkedésével kapcsolatban, ne rázza le magáról a panaszt pusztán amiatt, mert Ön viccnek szánta viselkedését vagy túlérzékenynek gondolja a panasztevőt. Ne feledje, hogy az emberek különböző dolgokat tartanak elfogadhatónak, és mindenkinek joga van meghatározni a számára elfogadható viselkedést, amit mindenkinek tiszteletben kell tartania. Előfordulhat, hogy Ön nem szándékosan okozott sérelmet valakinek. Ha ez a helyzet, akkor a sértett fél meglehetősen az Ön magyarázatával és bocsánatkérésével. Biztosítsa az érintett személyt arról, hogy Ön a jövőben igyekezni fog kerülni a számára sértő viselkedésformákat, amelyeket immár Ön is ismer. Amennyiben Ön nem ismétli meg a sérelmezett viselkedést, valószínűleg az ügy ezzel el is rendeződik.

Ha viszont viselkedésére hivatalos panaszt tesznek, azt a helyi szabályozások szerint fogják kivizsgálni.