

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 attenervisi 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.