

# Brambles

## Demnitate Globală La Locul De Muncă

**Brambles Limited**

Revizuită: 1 ianuarie 2020

Versiunea 2.0

### Rezumat

Brambles se angajează să creeze un mediu de lucru lipsit de hărțuire, intimidare și persecutare, asigurându-se că întregului personal este tratat și îi tratează pe ceilalți cu demnitate și respect. Hărțuirea și intimidarea pot avea un efect negativ semnificativ asupra sănătății și bunăstării individuale, a performanței muncii și pot determina ca oamenii să-și părăsească locul de muncă. Efectele asupra Companiei, inclusiv pierderea moralului, performanța scăzută, creșterea cifrei de afaceri, litigii și compromiterea reputației nu sunt nici ele mai puțin semnificative. Brambles consideră intimidarea, hărțuirea și persecutarea abateri care pot duce la acțiuni disciplinare, inclusiv în cazurile grave, la concedierea imediată pentru abatere gravă, conform legislației locale.

**„Scopul acestei politici este de a promova poziția Companiei în ceea ce privește demnitatea la locul de muncă și de a se asigura că toți cei care lucrează în cadrul Brambles sunt tratați cu demnitate și respect”.**

### Sfera de aplicare, Evaluare și Responsabilitate

Această politică vizează toate persoanele care lucrează pentru Brambles, inclusiv angajați, contractori și personalul temporar. Această politică vizează hărțuirea sau intimidarea care apare la locul de muncă și în afara locului de muncă, precum în călătoriile de afaceri sau evenimentele sau funcțiile sociale de natură profesională. De asemenea, politica vizează hărțuirea sau intimidarea față de/de către orice terță parte, inclusiv clienți, furnizori sau vizitatori ai sediului Brambles. Politica este revizuită și poate fi modificată la latitudinea Companiei. În timp ce angajații și cei care lucrează în cadrul Brambles sunt obligați să respecte standardele cuprinse în politică, politica în sine nu are intenția de a avea efect contractual.

Personalul este invitat să aducă observații despre această politică și să sugereze modalități prin care ar putea fi îmbunătățită contactând echipa ER.

Brambles este responsabil de punerea în aplicare a acestei politici și trebuie să se asigure că cei care lucrează pentru Companie sunt protejați împotriva hărțuirii și intimidării. Managerii au o responsabilitate specifică de a acționa în limitele acestei politici și de a facilita punerea în aplicare a acesteia, garantând că angajații înțeleg standardele de comportament așteptate de la ei și identificând și acționând în fața unor comportamente care se regăsesc sub aceste standarde.

Angajații au o obligație aferentă de a se asigura că au timp să citească și să respecte politica și să-și trateze colegii cu demnitate și respect în orice moment.

### Ce reprezintă hărțuirea, intimidarea și persecutarea?

**Hărțuirea** reprezintă orice comportament fizic, verbal sau non-verbal nedorit care are ca scop sau efect încălcarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator pentru aceasta. Un singur incident poate duce la hărțuire.

Hărțuirea poate implica comportamente de natură sexuală (hărțuire sexuală) sau poate face trimitere la vârstă, dizabilitate, schimbarea de sex, starea civilă sau starea de parteneriat civil, sarcină sau maternitate, rasă, culoare, naționalitate, originea etnică sau națională, religie sau credință, sex sau orientarea sexuală sau la orice altă categorie definită de legislația locală. Hărțuirea

**Intimidarea** este un comportament ofensator, intimidant, răuvoitor sau insultător sau un abuz sau un abuz de putere, care determină ca o persoană să se simtă vulnerabilă, deranjată, umilită, afectată sau amenințată. Puterea nu înseamnă întotdeauna a fi într-o poziție de conducere, ci poate include atât forța, cât și puterea de a constrânge prin teamă sau intimidare.

### Diferitele forme de hărțuire și intimidare

De asemenea, există numeroase canale prin intermediul cărora pot apărea intimidări și hărțuiri, inclusiv prin intermediul rețelelor sociale, al e-mailului și al utilizării altor dispozitive informatice/de comunicare (precum telefoanele mobile) utilizate de Companie și personalul său. În orice moment, personalul nu va folosi astfel de dispozitive și echipamente pentru a genera, descărca, stoca sau transmite altor persoane (în interior sau în alt mod) orice material, fie text, imagine sau sub orice altă formă care poate fi considerat ofensator sau poate crea un mediu de intimidare, degradant sau umilitor pentru destinatar.

Deși nu este întotdeauna posibil să se controleze fluxul unor astfel de materiale de către ceilalți utilizatori, Compania nu va tolera stocarea, trimiterea sau descărcarea unui astfel de material. Un astfel de comportament poate fi considerat de către Companie ca fiind o abatere gravă și, prin urmare, angajații vor fi supuși unor măsuri disciplinare ajungând până la și inclusiv concediere, în conformitate cu legislația locală.

**Persecutarea** poate fi definită ca tratament mai puțin favorabil față de cineva care a făcut, cu bună-credință, o reclamație de hărțuire sau intimidare, a sprijinit pe cineva să facă o astfel de reclamație sau să aducă dovezi în legătură cu această reclamație.

### Exemple de situații de hărțuire și intimidare

#### Hărțuire

Hărțuirea poate include, de exemplu:

- comportamentul fizic nedorit sau „deranjarea cuiva”, inclusiv prin atingere, ciupire, împingere și apucare;
- sugestii continue în activitățile sociale după ce s-a stabilit că astfel de sugestii sunt nedorite;
- trimiterea sau postarea de materiale pornografice sau materiale considerate jignitoare de unele persoane (inclusiv e-mailuri, mesaje, clipuri video și imagini trimise pe telefonul mobil sau postate pe internet);
- avansuri sexuale nedorite sau comportament sugestiv (care pot fi percepute de persoana care hărțuiește drept inofensive);
- glume rasiste, sexiste, homofobe sau cele referitoare la vârstă, sau remarci disprețuitoare sau stereotipice despre un anumit grup etnic sau religios sau gen;
- denunțarea sau amenințarea cu denunțarea cuiva din comunitatea LGBT+;
- e-mailuri, mesaje sau conținuturi jignitoare pe rețelele de socializare;
- batjocorirea, imitarea sau denigrarea handicapului unui persoane;
- constrângere sau presiune pentru favoruri sexuale (de exemplu, pentru a obține un loc de muncă sau pentru a fi promovat) și presiunea de a participa la grupuri politice, religioase sau sindicale etc.
- izolarea sau lipsa de cooperare și excluderea din activități sociale; sau
- intruziunea - urmărire, hărțuire, spionare etc.

Aceste exemple nu sunt exhaustive și, prin urmare, alte comportamente pot reprezenta modalități de hărțuire.

### Intimidarea

Intimidarea poate lua forma unui comportament fizic, verbal și non-verbal. Intimidarea poate include, ca de exemplu:

- amenințări fizice sau psihologice;
- niveluri dominante și intimidante de supraveghere;
- remarci jignitoare și nepotrivite despre performanța cuiva;

Aceste exemple nu sunt exhaustive și, prin urmare, alte comportamente pot reprezenta modalități de intimidare.

Intimidarea nu include critici îndreptățite privind performanța sau comportamentul.

### Procedură privind reclamațiile

#### Informații generale

Toate reclamațiile de intimidare și hărțuire ar trebui indicate cât mai repede posibil pentru ca acestea să poată fi soluționate. Reclamațiile vor fi soluționate în conformitate cu politica locală.

Consiliere de natură confidențială și îndrumări pot fi oferite în orice moment de echipa RU cu privire la chestiunile referitoare la demnitatea la locul de muncă.

#### Cum trebuie să procedați dacă sunteți agresat sau hărțuit?

Toate reclamațiile de intimidare și hărțuire ar trebui indicate cât mai repede posibil superiorului dvs. direct, echipei RU sau managerului pentru ca acestea să poată fi soluționate. Reclamațiile vor fi soluționate în conformitate cu politica locală disponibilă în Centrul de angajați. Consiliere de natură confidențială și îndrumări pot fi oferite în orice moment de echipa RU cu privire la chestiunile referitoare la demnitatea la locul de muncă. În mod alternativ, dacă nu vă simțiți capabil să vă prezentați motivele de îngrijorare în acest fel, atenția dvs. se poate îndrepta spre linia telefonică „Speak Up” („Să vorbim deschis”); mai multe detalii puteți găsi în centrul de angajați sau

### Confidențialitatea

Confidențialitatea este o parte importantă a procedurilor furnizate în cadrul acestei politici. Detaliile anchetei și numele persoanei care face reclamația și persoana învinuită trebuie să fie divulgate doar pe baza unei „nevoi de a cunoaște”. Încălcarea confidențialității poate conduce la acțiuni disciplinare, în conformitate cu legislația locală.

#### Cum trebuie să procedați dacă sunteți acuzat de intimidare sau hărțuire?

Dacă cineva face o reclamație informală unui superior cu privire la comportament dvs., nu respingeți reclamația doar pentru că a fost o glumă sau sunteți de părere că reclamantul este prea sensibil. Luați în considerare că pentru oameni diferiți, lucruri diferite sunt acceptabile și oricine are dreptul să decidă ce comportament este acceptabil pentru el și să determine ca sentimentele sale să fie respectate de ceilalți. Poate ați jignit pe cineva fără să intenționați. În acest caz, persoana în cauză se poate mulțumi cu o explicație și scuze din partea dvs., cu asigurarea că veți fi atent pe viitor și că nu vă veți mai comporta într-un mod care, așa cum ați văzut acum, poate aduce ofense. Astfel, se poate încheia problema, cu condiția să nu vă mai comportați așa cum ați făcut-o, aducând o ofensă.

Dacă se face o reclamație oficială cu privire la comportamentul dvs., aceasta va fi analizată în