

Brambles

Política De Diversidad Y Derechos Humanos

Brambles Limited

Revisado: 1 de enero de 2020

Versión 2.0

Resumen

Brambles se compromete a crear un entorno de trabajo que esté libre de acoso, intimidación y victimización, así como a garantizar que todo el personal sea tratado y trate a los demás con dignidad y respeto.

El acoso y la intimidación pueden tener un efecto perjudicial significativo en la salud y el bienestar de las personas, en el rendimiento laboral e incluso pueden hacer que las personas abandonen sus puestos de trabajo. Los efectos en la empresa, incluyendo la pérdida de ánimo, un mal rendimiento, el aumento de la rotación de personal y los litigios, y el daño a la reputación, no son menos significativos. Para Brambles, la intimidación, el acoso y la victimización constituyen una mala conducta, y pueden conllevar acciones disciplinarias, incluyendo, en casos graves, el despido inmediato por mala conducta grave, sujeto a la legislación local.

«El propósito de esta política es promover la postura de la empresa con respecto a la dignidad en el trabajo y tratar de asegurar que todos los que trabajan en Brambles sean tratados con dignidad y respeto».

Alcance, revisión y responsabilidad

Esta política protege a todas las personas que trabajan para Brambles, incluyendo empleados, contratistas y personal de agencias. Esta política se refiere al acoso o a la intimidación que se produzca en el trabajo y fuera del lugar de trabajo, como viajes de negocios o eventos relacionados con el trabajo o actos sociales. La política también hace referencia al acoso o a la intimidación de terceros, incluyendo clientes, proveedores o visitantes de las instalaciones de Brambles. La política será objeto de revisión permanente y podrá modificarse y enmendarse a discreción de la empresa. Mientras que los empleados y los que trabajan en Brambles están obligados a cumplir las normas contenidas en la política, la política en sí misma no pretende tener un efecto contractual.

Se invita al personal a comentar esta política y a sugerir formas de mejorarla poniéndose en contacto con el equipo de ER.

Brambles es responsable de la implementación de esta política, así como de garantizar que las personas que trabajan para la empresa estén protegidas contra el acoso y la intimidación. Los gerentes tienen la responsabilidad específica de actuar dentro de los límites de esta política y de llevar a cabo sus operaciones asegurando que los empleados conocen las normas de comportamiento esperado por su parte, identificando y actuando sobre comportamientos que no cumplan dichas normas.

Los empleados tienen el deber correspondiente de asegurarse de que se toman el tiempo necesario para leer y cumplir la política, y de tratar a sus compañeros con dignidad y respeto en todo momento.

¿Qué son el acoso, la intimidación y la victimización?

El **ACOSO** es cualquier conducta no deseada física, verbal o no verbal, que tenga el propósito o efecto de vulnerar la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona. Un solo incidente puede llegar a tener la consideración de acoso.

El acoso puede ser de naturaleza sexual (acoso sexual) o puede estar relacionado con la edad, la discapacidad, el cambio de sexo, el estado civil, el embarazo o la maternidad, la raza, el color, la nacionalidad, el origen étnico o nacional, la religión o las creencias, el sexo o la orientación sexual, o cualquier categoría definida por la legislación local. El acoso es inaceptable incluso si no entra dentro de ninguna de estas categorías.

La **intimidación** es un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante, o un abuso o una desviación de poder, que tiene el propósito o efecto de hacer que una persona se sienta vulnerable, afectada, humillada, menoscabada o amenazada. El poder no siempre significa estar en una posición de autoridad, sino que puede incluir tanto la fuerza personal como el poder de coaccionar a través del miedo o la intimidación.

Las diferentes formas de acoso e intimidación

Asimismo, existen muchos canales a través de los cuales puede producirse la intimidación o el acoso, entre ellos, las redes sociales, el correo electrónico y el uso de otros dispositivos de tecnologías de la información y de comunicación (como los teléfonos móviles) utilizados por la empresa y su personal. En ningún momento el personal debe utilizar dichos dispositivos y equipos para generar, descargar, almacenar o reenviar a terceros (internamente o de otro modo) cualquier material, ya sea por medio de texto, imágenes o de cualquier otra forma, que pueda considerarse ofensivo o que pueda crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante para el destinatario.

Aunque no siempre es posible controlar el flujo de dichos materiales que llegan a la empresa procedentes de otros usuarios, la empresa no tolerará el almacenamiento, el envío o la descarga de dichos materiales. La empresa puede considerar dicha conducta como una falta grave y someter a los empleados a medidas disciplinarias, incluido el despido, con sujeción a la legislación local.

La **victimización** puede definirse como un trato menos favorable porque alguien, de buena fe, ha presentado una denuncia por acoso o intimidación, ha apoyado a alguien para que presente una denuncia de ese tipo o ha aportado pruebas en relación con dicha denuncia.

Ejemplos de acoso e intimidación

Acoso

El acoso puede incluir, por ejemplo:

- Mantener una conducta física no deseada o «coquetear», incluyendo tocar, pellizcar, empujar y agarrar.
- Sugerir continuamente actividades sociales después de que se haya dejado claro que tales sugerencias son inoportunas.
- Enviar o mostrar material que sea pornográfico o que algunas personas puedan considerar ofensivo (incluyendo correos electrónicos, mensajes de texto, videoclips e imágenes enviados a través de teléfono móvil o publicados en Internet).
- Realizar insinuaciones sexuales inapropiadas o actuar de manera provocativa (acciones que el acosador puede percibir como inofensivas).
- Hacer bromas racistas, sexistas, homófobas o discriminatorias, o comentarios despectivos o estereotipados sobre un determinado grupo étnico o religioso, o sobre un género.
- Revelar o amenazar a alguien con revelar que pertenece a la comunidad LGBT+.
- Enviar contenido ofensivo por correo electrónico, mensaje de texto o a través de redes sociales.
- Burlarse, imitar o menospreciar la discapacidad de una persona.
- Coaccionar o presionar a alguien para obtener favores sexuales (por ejemplo, para conseguir un empleo o un ascenso) y presionarle para que participe en grupos políticos, religiosos o sindicales, etc.
- Aislar o no colaborar con alguien, y excluirle de las actividades sociales.
- Cometer intrusión: seguir, molestar, espiar, etc.

Estos ejemplos no son exhaustivos y otros comportamientos también pueden constituir acoso.

La intimidación

La intimidación puede tomar la forma de conducta física, verbal y no verbal. La intimidación puede incluir, a modo de ejemplo:

- Amenazas físicas o psicológicas.
- Niveles de supervisión autoritarios e intimidatorios.
- Comentarios despectivos inapropiados acerca del rendimiento de alguien.

Estos ejemplos no son exhaustivos y otros comportamientos también pueden constituir intimidación. La intimidación no incluye la crítica legítima del rendimiento o comportamiento.

Procedimiento de quejas

General

Todas las quejas por intimidación y acoso deben presentarse lo antes posible para que puedan ser atendidas. Las quejas se tratarán de conformidad con la política local.

En cualquier momento se puede pedir asesoramiento y orientación confidenciales a RR. HH. sobre temas relacionados con la dignidad en el trabajo.

¿Qué debe hacer si está sufriendo intimidación o acoso?

Todas las quejas por intimidación y acoso deben presentarse lo antes posible a su superior directo, a RR. HH. o al director sénior, con el fin de que puedan ser atendidas. Las quejas se tratarán de conformidad con la política local, disponible en el Centro para empleados. En cualquier momento se puede pedir asesoramiento y orientación confidenciales a RR. HH. sobre temas relacionados con la dignidad en el trabajo. De forma alternativa, en caso de que no se sienta capaz de plantear sus preocupaciones de este modo, rogamos que preste atención a la línea directa de denuncia, cuyos datos pueden encontrarse en el Centro para empleados o en los tableros de anuncios correspondientes.

Confidencialidad

La confidencialidad es una parte importante de los procedimientos previstos en esta política. Los detalles de la investigación y los nombres de la persona que presenta la denuncia y de la persona acusada solo deben divulgarse en función de la «necesidad de saber». El incumplimiento de confidencialidad puede implicar medidas disciplinarias, con sujeción a la legislación local.

¿Qué debe hacer si se le acusa de intimidación o acoso?

Si alguien se le acerca a usted de manera informal en relación con su comportamiento, no desestime la queja porque solo estuviera bromeando o porque piense que el denunciante está siendo demasiado sensible. Recuerde que diferentes personas encuentran aceptables distintas cosas y que cada uno tiene derecho a decidir qué comportamiento considera aceptable, así como a que los demás respeten sus sentimientos. Puede que haya ofendido a alguien sin querer. Si ese es el caso, la persona afectada puede contentarse con una explicación y una disculpa de su parte, y con la garantía de que en el futuro tendrá cuidado de no comportarse de una manera que sabe que puede ofender. Con la condición de que no repita el comportamiento que ha causado la ofensa puede darse por zanjado el asunto.

Si se presenta una queja formal sobre su comportamiento, se investigará de conformidad con la política local.