

Brambles

İşyerinde global saygınlık

Brambles Limited

Revizyon Tarihi: 1 Ocak 2020

Versiyon 2.0

Özet

Brambles, tacizden, zorbalıktan ve kurban etmeden uzak bir çalışma ortamı yaratmak ve tüm personelin hem itibar ve saygı görmesini hem de göstermesini sağlamak konusunda kararlıdır. Taciz ve zorbalık, iş performansı, kişisel sağlık ve refah üzerinde ciddi anlamda zararlı etkiler yaratabilir ve bazı durumlarda insanların işlerinden ayrılmasına bile neden olabilir. Moral kaybı, düşük performans, artan iş miktarı, hukuki ihtilaflar ve itibarın zarar görmesi de Şirket üzerinde dikkate alınması gereken olumsuz etkiler arasında sayılabilir. Brambles zorbalık, taciz ve mağduriyeti istismar kapsamında ele alır ve bu tür davranışlar, ciddi durumlarda, yerel mevzuatlara tabi olmak üzere görevi kötüye kullanma nedeniyle muhakemesiz işten çıkarmayı da içeren disiplin işlemlerinin uygulanmasıyla sonuçlanabilir.

“Bu politikanın amacı, Şirketin iş yerindeki saygınlık konusundaki duruşunu desteklemek ve Brambles'ta çalışan herkese saygı ve itibar ile muamele edilmesini güvence altına almaktır.”

Kapsam, Gözden Geçirme ve Sorumluluk

Bu politika, çalışanlar, yükleniciler ve taşeron işçiler de dahil olmak üzere Brambles için çalışan tüm bireyleri kapsar. İş yerinde veya iş yeri dışındaki iş gezileri veya işle ilgili diğer etkinliklerde veya sosyal faaliyetlerde meydana gelen taciz veya zorbalıklar da bu politikanın kapsamında yer alır. Bu politika aynı zamanda müşteriler, tedarikçiler veya Brambles tesislerini ziyaret eden kişiler gibi üçüncü tarafların gerçekleştirdiği ya da maruz kaldığı taciz veya zorbalıkları da kapsar. Bu politika sürekli gözden geçirilmeli ve Şirketin takdirine bağlı olarak düzenlenip değiştirilmelidir. Çalışanların ve Brambles'ta çalışan kişilerin bu politikada yer alan standartlara uyması zorunlu olsa da, politikanın kendisi sözleşme etkisine sahip olacak şekilde tasarlanmamıştır.

Çalışanlar, Çalışan İlişkileri (ER) ekibiyle iletişime geçerek bu politika hakkında yorumlarda bulunmaya ve geliştirilmesinin yollarını önermeye davet edilir.

Brambles bu Politikanın uygulanmasından ve Şirket için çalışanların tacize ve zorbalığa karşı korunmasını sağlamaktan sorumludur. Yöneticilerin, işleyişi bu politikanın sınırları dahilinde tutmak ve çalışanların kendilerinden beklenen davranış standartlarını anlamalarını ve bu standartlara uygun davranışları belirleyip bunlara göre hareket etmelerini sağlayarak operasyonlarını kolaylaştırmak konusunda özel bir sorumluluğu vardır.

Çalışanlardan, bu politikayı okumaya zaman ayırmaları, ona uymaları ve meslektaşlarına her zaman saygı ve itibar ile muamele etmeleri beklenir.

Taciz, zorbalık ve mağduriyet nedir?

Taciz, bir kişinin saygınlığını zedeleme veya kişiler için caydırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rahatsız edici bir ortam yaratma amacı veya etkisi olan fiziksel, sözlü veya sözsüz her türlü istenmeyen davranıştır. Bir durumun taciz olarak nitelendirilebilmesi için tek bir olay bile yeterli olabilir.

Taciz, cinsel niteliğe sahip davranışları (cinsel taciz) içerebilir veya yaş, engellilik, cinsiyet değiştirme, medeni durum ya da hemsin partner, hamilelik ya da annelik, ırk, renk, uyruk, etnik veya ulusal köken, din ya da inanç, cinsiyet veya cinsel yönelim veya yerel mevzuatın tanımladığı herhangi bir kategori ile ilgili olabilir. Taciz, bu kategorilerden herhangi birinin kapsamına girmiyor olsa bile

Zorbalık saldırgan, göz korkutucu, kötü niyetli veya hakaret edici davranış veya bir kişinin kendini savunmasız, üzgün, küçük düşürülmüş, incinmiş veya tehdit altında hissetmesini sağlama amacı ya da etkisi olacak şekilde gücün istismar edilmesi veya kötüye kullanılması anlamına gelir. Güç her zaman bir otorite konumunda olmak anlamına gelmez, hem kişisel gücü hem de korku ya da korkutmayla baskı yapma gücünü içerebilir.

Tacizin ve zorbalığın farklı türleri

Sosyal medya, e-posta ve Şirket ve personeli tarafından kullanılan diğer bilgi teknolojilerinin/iletişim cihazlarının (cep telefonları gibi) kullanımı da dahil olmak üzere, zorbalık ve tacizin ortaya çıkabileceği birçok kanal vardır. Personel bu tür cihazları ve ekipmanları hiçbir zaman rahatsız edici sayılabilecek veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı veya küçük düşürücü bir ortam yaratabilecek metinler, resimler veya başka türden materyaller oluşturmak, indirmek, saklamak veya ister şirket içinde olsun ister şirket dışında, başka kişilere iletmek için kullanmamalıdır.

Başka kullanıcılardan bu tür materyallerin içeriye akışını kontrol etmek her zaman mümkün olmamakla birlikte, Şirket bu tür malzemelerin saklanması, iletilmesine veya indirilmesine tolerans göstermeyecektir. Bu tür bir davranış Şirket tarafından görevi kötüye kullanmak olarak kabul edilebilir ve çalışanların yerel mevzuata tabi olmak üzere işten çıkarmaya kadar gidebilecek disiplin cezaları ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilir.

Mağduriyet tatmin edici niteliği olmayan davranışlar olarak tanımlanabilir, çünkü bu durumda birileri, iyi niyetli olarak, taciz veya zorbalık iddiasıyla suç duyurusunda bulunmuş birisini desteklemiş veya bu türden bir şikayetle ilgili olarak delil sunmuştur; aslında bu davranışlar olumlu olarak değerlendirilse de eksik olmaları olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Taciz ve zorbalık örnekleri

Taciz

Tacize örnek olarak şunlar verilebilir:

- dokunma, çimdikleme, itme ve tutma dahil olmak üzere istenmeyen fiziksel davranışlar veya "gereksiz şakalar";
- sosyal aktivitelere yönelik tekliflerin, bu tekliflerin istenmediği açıkça ortaya konsa bile devam etmesi;
- pornografik veya bazı kişilerin rahatsız edici bulabileceği materyaller göndermek veya görüntülemek (e-postalar, kısa mesajlar, video klipler ve cep telefonuyla gönderilen veya internette yayınlanan resimler dahil);
- istenmeyen cinsel teşebbüsler veya imalı davranışlar (tacizcinin zararsız olarak algılayabileceği türden);
- ırkçı, cinsiyetçi, homofobik veya yaş ayrımcılığı içerikli şakalar ya da belirli bir etnik ya da dini grup ya da cinsiyet hakkında aşağılayıcı veya basmakalıp sözler;
- bir kişinin bir LGTB+ bireyi olduğunu ortaya çıkarmak veya o kişiyi bunu yapmakla tehdit etmek;
- saldırgan e-postalar, kısa mesajlar veya sosyal medya içerikleri;
- bir kişinin engelliliği ile alay etmek, onu taklit etmek veya küçümsemek;
- zorlama veya baskı ile cinsellik talebinde bulunmak (örneğin bir iş bulmak veya terfi için) ve siyasi, dini içerikli gruplara veya sendikalara katılma baskısı vb.

- yalnız bırakma veya iş birliği yapmama ve sosyal faaliyetlerden dışlanma; veya
- takip etme, rahatsız etme, casusluk yapma gibi tacizler

Buradaki örnekler geniş kapsamlı ve ayrıntılı değildir ve taciz olarak değerlendirilebilecek daha pek çok davranış vardır.

Zorbalık

Zorbalık fiziksel, sözlü ve sözsüz davranışlar olarak ortaya çıkabilir. Zorbalığa örnek olarak şunlar verilebilir:

- fiziksel veya psikolojik tehditler;
- ezici ve göz korkutucu denetim düzeyleri;
- bir kişinin performansı ile ilgili uygunsuz aşağılayıcı açıklamalar;

Buradaki örnekler geniş kapsamlı ve ayrıntılı değildir ve zorbalık olarak değerlendirilebilecek daha pek çok davranış vardır.

Yerinde performans veya davranış eleştirileri zorbalık kapsamına girmez.

Şikayet prosedürü

Genel

Zorbalık ve tacizle ilgili her türlü şikayetin işleme alınabilmesi için bunların ilk fırsatta gündeme getirilmeleri gerekir. Şikayetler, yerel politikaya uygun olarak ele alınacaktır. İnsan Kaynaklarından herhangi bir zamanda iş yerinde saygınlık hakkında gizli tavsiyeler ve rehberlik talep edilebilir.

Tacize veya zorbalığa maruz kalırsanız ne yapmalısınız?

Zorbalık ve tacizle ilgili her türlü şikayet, işleme alınabilmesi için ilk fırsatta bölüm müdürünüze, İnsan Kaynaklarına veya üst düzey liderinize iletilmelidir. Şikayetler, Çalışan Merkezi'nde yer alan yerel politikaya uygun olarak ele alınacaktır. İnsan Kaynaklarından herhangi bir zamanda iş yerinde saygınlık hakkında gizli tavsiyeler ve rehberlik talep edilebilir. Endişelerinizi bu şekilde dile getiremiyorsanız çalışan merkezinde veya ilgili panolarda ayrıntıları bulunan "Sesini Duyur" yardım hattını kullanmaktan çekinmeyin.

Gizlilik

Gizlilik, bu politikanın kapsamında yer alan prosedürlerin önemli bir parçasıdır. Soruşturmanın ayrıntıları ve şikayette bulunan kişi ile suçlanan kişinin adları, sadece "bilmesi gereken" esasına göre açıklanmalıdır. Gizliliğin ihlal edilmesi, yerel mevzuata göre disiplin cezalarına neden olabilir.

Zorbalık veya tacizle suçlanıyorsanız ne yapmalısınız?

Birisi davranışlarınızla ilgili olarak gayri resmi bir bilgilendirme yapmak için size yaklaşırsa, sadece şaka yaptığınızı ya da şikayet eden kişinin çok alıngan olduğunu söyleyerek bu şikayeti düşünmeden reddetmeyin. Farklı insanların farklı şeyleri kabul edilebilir bulduğunu ve herkesin kendisi için hangi davranışların kabul edilebilir olduğuna karar verme ve duygularına başkaları tarafından saygı duyulma hakkına sahip olduğunu unutmayın. İstemediğiniz bir kişiye rahatsızlık vermiş olabilirsiniz. Böyle bir durumda, ilgili kişi sizden gelecek bir açıklama ve özürle birlikte rahatsızlığa neden olduğunu artık bildiğiniz bu tür davranışları bir daha tekrarlamamak konusunda dikkatli olacağınıza dair vereceğiniz bir güvence ile yetinebilirsiniz. Rahatsızlığa neden olan bu davranışı tekrar etmemeniz halinde de konu sorunsuz bir şekilde kapanabilir.

Davranışınızla ilgili resmi bir şikayette bulunulursa bu şikayet yerel politikaya uygun olarak