

Brambles

Wêreldwye beleid oor waardigheid by die werk

Brambles Limited

Hersien: 1 Januarie 2020

Weergawe 2.0

Samevatting

Brambles is daartoe verbind om 'n werksomgewing te skep wat sonder teistering, afknouery en viktimisering is, en om te verseker dat alle personeel met waardigheid en respek behandel word en dat hulle ander op gelyke wyse behandel.

Teistering en afknouery kan 'n beduidende nadelige uitwerking op individuele gesondheid en welstand sowel as prestasie hê, en kan selfs daartoe lei dat mense hul werk verlaat. Die uitwerking op die maatskappy, onder meer verlies aan moreel, swak prestasie, hoër omset, gedingvoering en skade aan die reputasie is niks minder beduidend nie. Teistering, afknouery en viktimisering word deur Brambles as wangedrag beskou, en kan tot dissiplinêre optrede lei, waaronder – in ernstige gevalle – onmiddellike ontslag vir growwe wangedrag, onderhewig aan plaaslike wetgewing.

“Die doel van hierdie beleid is om die Maatskappy se posisie ten opsigte van waardigheid by die werk te bevorder, en om te probeer verseker dat almal wat by Brambles werk met waardigheid en respek behandel word.”

Omvang, hersiening en verantwoordelikheid

Hierdie beleid dek alle individue wat vir Brambles werk. Dit sluit werknemers, kontrakteurs en agentskapwerkers in. Hierdie beleid dek teistering of afknouery wat plaasvind by die werk sowel as weg van die werkplek af, byvoorbeeld op sakereise of by werkverwante geleenthede of sosiale funksies. Hierdie beleid dek ook teistering of afknouery van of deur enige derde partye, onder wie klante, verskaffers of besoekers aan Brambles-personeel. Die beleid sal in hersiening gehou word en kan na goeie dinge van die maatskappy verander en gewysig word. Alhoewel werknemers en diegene wat by Brambles werk, gebonde is om aan die standaard te voldoen wat in die beleid vervat is, is die beleid self nie bedoel om 'n kontraktuele uitwerking te hê nie.

Personeel word uitgenooi om kommentaar oor hierdie beleid te lewer en maniere voor te stel waarop dit verbeter kan word deur die werknemer-Verhouding (Employee Relations)-span te kontak.

Brambles is verantwoordelik vir die implementering van hierdie beleid en om te verseker dat diegene wat vir die maatskappy werk teen teistering en afknouery beskerm word. Bestuurders het 'n spesifieke verantwoordelikheid om binne die perke van hierdie beleid te funksioneer en om die werking daarvan te vergemaklik deur seker te maak dat werknemers die standaard van gedrag verstaan wat van hulle verwag word, en deur gedrag wat nie aan hierdie standaard voldoen nie te identifiseer en stappe ten opsigte daarvan te doen.

Werknemers het dienooreenkomstig 'n plig om seker te maak dat hulle die tyd afstaan om die beleid te lees en daaraan te voldoen, en om hul kollegas altyd met waardigheid en respek te behandel.

Wat is teistering, afknouery en viktimisering?

Teistering is enige ongewenste fisiese, verbale of nieverbale gedrag wat die doel of uitwerking het om iemand se waardigheid te skend, of om 'n intimiderende, vyandige, neerhalende, vernederende of aanstootlike omgewing vir hom/haar te skep. 'n Enkele insident kan neerkom op teistering.

Teistering kan gedrag van 'n seksuele aard (seksuele teistering) behels of dit kan betrekking hê op ouderdom, gestremdheid, geslagswisseling, status van huweliks- of burgerlike lewensmaat, swangerskap of moederskap, ras, kleur, nasionaliteit, etniese of nasionale herkoms, geloof of oortuiging, seks of seksuele oriëntasie, soos gedefinieer deur plaaslike wetgewing. Teistering is onaanvaarbaar, al val dit nie onder enige van hierdie kategorieë nie.

Afknoery is aanstootlike, intimiderende, kwaadwillige of beledigende gedrag of 'n misbruik of wangebruik van mag, waarvan die doel of uitwerking is om iemand kwesbaar, ontsteld, verneder, ondermyn of bedreig te laat voel. Mag beteken nie altyd om in 'n gesagsposisie te wees nie, maar kan persoonlike mag insluit, sowel as die mag om deur middel van vrees of intimidasie dwang uit te oefen.

Die verskillende vorme van teistering en afknoery

Eweneens is daar baie kanale waardeur teistering en afknoery kan geskied, onder meer sosiale media, e-pos, kitsboodskappe en die gebruik van ander inligtingstegnologie- of kommunikasietoestelle (soos selfone) wat deur die maatskappy en die personeel gebruik word. Personeel moet nooit sulke toestelle en toerusting gebruik om enige materiaal – hetsy per teks, prent of in enige ander vorm – wat moontlik as aanstootlik beskou kan word of wat 'n intimiderende, vyandige, neerhalende of vernederende omgewing vir die ontvanger skep, voort te bring, af te laai, te berg of aan ander (intern of andersins) aan te stuur nie. Alhoewel dit nie altyd moontlik is om die inwaartse vloei van sulke materiaal van ander gebruikers af te beheer nie, sal die maatskappy nie die berging, aanstuur of aflaai van enige sodanige materiaal duld nie. Sodanige gedrag kan deur die maatskappy as growwe wangedrag beskou word en kan werknemers blootstel aan dissiplinêre optrede tot en insluitend ontslag, onderhewig aan plaaslike wetgewing.

Viktimisasie kan gedefinieer word as minder gunstige behandeling omdat iemand – te goeder trou – 'n bewering van teistering of afknoery gemaak het, iemand bygestaan het om so 'n bewering te maak, of bewyse met betrekking tot so 'n klagte gelewer het.

Voorbeelde van teistering en afknoery

Teistering

Teistering kan byvoorbeeld die volgende insluit:

- ongewenste fisieke gedrag of "draakstekery", waaronder aanraking, geknyp, gestoot en gegryp;
- voortgesette voorstelle vir sosiale aktiwiteit nadat dit duidelik gestel is dat sulke voorstelle nie welkom is nie;
- die stuur of vertoon van materiaal wat pornografies is of wat sekere mense moontlik aanstootlik kan vind (waaronder e-posse, teksboodskappe, videosnitte en prente wat per selfoon gestuur is of op die internet geplaas is);
- onwelkome seksuele toenadering of suggestiewe gedrag (wat die teisteraar moontlik as onskadelik kan beskou);
- rassistiese, seksistiese, homofobiese of ouderdomsdiskriminerende grappies, of neerhalende of stereotipiese aanmerkings oor 'n bepaalde etniese of geloofsgroep of geslag;
- openbaarmaking of die dreigement van openbaarmaking van iemand as LGBT+;
- aanstootlike e-posse, teksboodskappe of inhoud van sosiale media;
- gespot oor, nabootsing of verkleinering van iemand se gestremdheid;
- dwang of druk vir seksuele gunste (bv. om 'n werk of bevordering te kry) en druk om aan politieke, geloofs- of vakbondaktiwiteite, ens. deel te neem;
- isolering of niesamewerking en uitsluiting van sosiale aktiwiteite; of
- indringing – agtervolging, verpesting, spioenering, ens.

Hierdie voorbeelde is nie alomvattend nie en ander gedrag kan ook teistering uitmaak.

Afknoery

Afknoery kan die vorm van fisieke, verbale en nieverbale gedrag aanneem. Afknoery kan byvoorbeeld die volgende insluit:

- fisieke of sielkundige dreigemente;
- oorheersende en 'n intimiderende mate van toesig;
- onvanpaste, neerhalende opmerkings oor iemand se werkspreslasie.

Hierdie voorbeelde is nie alomvattend nie en ander gedrag kan ook afknoery uitmaak.

Afknoery sluit nie regmatige kritiek oor werkspreslasie of gedrag in nie.

Klagteprosedure

Algemeen

Alle klagtes oor teistering en afknoery moet met die vroegste moontlike geleentheid geopper word sodat werk daarvan gemaak kan word. Klagtes sal in ooreenstemming met die plaaslike beleid hanteer word. Vertroulike raad en leiding oor waardigheid met betrekking tot werksaangeleenthede kan enige tyd by mensehulpbronne ingewin word.

Wat moet jy doen indien jy afgeknoei of geteister word?

Alle klagtes oor teistering en afknoery moet met die vroegste moontlike geleentheid teenoor jou lynbestuurder, Menslike Hulpbronne of senior bestuurder geopper word sodat werk daarvan gemaak kan word. Klagtes sal in ooreenstemming met die plaaslike beleid, beskikbaar op die werknemerspil, hanteer word. Vertroulike raad en leiding oor waardigheid met betrekking tot werksaangeleenthede kan enige tyd by Menslike Hulpbronne ingewin word. Indien jy egter nie in staat voel om jou besorgdhede op hierdie manier te opper nie, word jou aandag alternatiewelik gevestig op die "Spreek uit"-blitslyn. Besonderhede hieroor kan op die werknemerspil of geskikte kennisgewingborde gevind word.

Vertroulikheid

Vertroulikheid is 'n belangrike deel van die prosedures wat ingevolge hierdie beleid voorsien word. Besonderhede van die ondersoek en die naam van die persoon wat die klagte indien en van die persoon wat beskuldig word, mag slegs op 'n "moet weet"-grondslag openbaar gemaak word. Breuk van vertroulikheid kan lei tot dissiplinêre optrede, onderhewig aan plaaslike wetgewing.

Wat moet jy doen indien jy van afknoery of teistering beskuldig word?

Indien iemand jou informeel oor jou gedrag nader, moet jy nie die klagte uit die staanspoor ignoreer omdat jy net gekgeskeer het of omdat jy dink die klaer is te sensitief nie. Onthou dat verskillende mense verskillende goed aanvaarbaar vind en almal het die reg om te besluit watter gedrag vir hom of haar aanvaarbaar is, en dat ander hulle gevoelens respekteer. Jy het iemand dalk aanstoot gee sonder dat jy bedoel het om dit te doen. Indien dit die geval is, sal die betrokke persoon moontlik tevrede wees met 'n verduideliking en 'n verskoning van jou kant af, sowel as die versekering dat jy in die toekoms versigtig sal wees om nie op 'n manier op te tree wat jy nou weet moontlik aanstoot kan gee nie. Mits jy nie die gedrag herhaal wat aanstoot gegee het nie, kan dit moontlik die einde van die saak wees.

Indien 'n amptelike klagte oor jou gedrag ingedien word, sal dit in ooreenstemming met die plaaslike beleid ondersoek word.