

Brambles

Wereldwijde Beleid Voor Waardigheid Op Het Werk

Brambles Limited

Herzien: 1 januari 2020

Versie 2.0

Samenvatting

Brambles zet zich in om een werkomgeving te creëren zonder intimidatie, pesterij en slachtoffering, en om ervoor te zorgen dat alle medewerkers waardig en met respect worden behandeld en anderen ook zo behandelen.

Intimidatie en pesterijen kunnen een significant negatief effect hebben op de individuele gezondheid, het welzijn en de prestaties op het werk en ze kunnen er zelfs toe leiden dat mensen hun baan opzeggen. De gevolgen voor het bedrijf, zoals moraalverlies, slechte prestaties, meer personeelsverloop en rechtszaken en reputatieschade, zijn niet minder significant. Pesterijen, intimidatie en slachtoffering worden door Brambles beschouwd als wangedrag en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder, in ernstige gevallen, ontslag op staande voet wegens grof wangedrag in lijn met de lokale wetgeving.

"Het doel van dit beleid is om de houding van het bedrijf ten aanzien van waardigheid op het werk te promoten en ervoor te zorgen dat iedereen die bij Brambles werkt waardig en respectvol wordt behandeld".

Toepassingsgebied, beoordeling en verantwoordelijkheid

Dit beleid geldt voor alle personen die voor Brambles werken, inclusief werknemers, aannemers en uitzendkrachten. Dit beleid heeft betrekking op intimidatie of pesterijen, zowel op het werk als buiten de werkplek, bijvoorbeeld tijdens een zakenreis, een werkgerelateerd evenement of in een sociale rol. Het beleid heeft ook betrekking op intimidatie of pesten van of door derden, waaronder klanten, leveranciers of bezoekers van Brambles. Het beleid zal worden beoordeeld en kan naar goeddunken van het bedrijf worden gewijzigd en aangepast. Hoewel werknemers en anderen die bij Brambles werken verplicht zijn zich te houden aan de normen in dit beleid, is het niet bedoeling dat het beleid zelf contractuele gevolgen heeft.

We nodigen het personeel uit om commentaar te geven op dit beleid en mogelijke verbeteringen voor te stellen door contact op te nemen met de afdeling arbeidsverhoudingen.

Brambles is verantwoordelijk voor de implementatie van dit beleid en zorgt ervoor dat degenen die voor het bedrijf werken beschermd zijn tegen intimidatie en pesten. Managers hebben een specifieke verantwoordelijkheid om binnen de grenzen van dit beleid te opereren en de werking ervan te vergemakkelijken door ervoor te zorgen dat werknemers de van hen verwachte gedragsnormen begrijpen en door gedrag dat niet aan deze normen voldoet op te merken en er iets aan te doen. Werknemers hebben de plicht om het beleid grondig door te lezen en na te leven en hun collega's te allen tijde waardig en respectvol te behandelen.

Wat verstaan we onder intimidatie, pesten en slachtoffering?

Intimidatie is elk ongewenst fysiek, verbaal of non-verbaal gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, of dat er een beangstigende, vijandige, ontorende, vernederende of kwetsende omgeving voor deze persoon wordt gecreëerd. Eén enkel incident kan neerkomen op intimidatie.

Intimidatie kan betrekking hebben op gedrag van seksuele aard (seksuele intimidatie), maar kan ook verband houden met leeftijd, handicap, geslachtsverandering, burgerlijke staat of partnerstatus, zwangerschap of moederschap, ras, huidskleur, nationaliteit, etnische of nationale afkomst, godsdienst of overtuiging, geslacht of seksuele geaardheid of elke andere categorie zoals gedefinieerd in de lokale wetgeving. Intimidatie is onaanvaardbaar, zelfs als het niet onder een van deze categorieën valt.

Pesten is aanstootgevend, intimiderend, kwaadaardig of beledigend gedrag of machtsmisbruik, met als doel of gevolg dat een persoon zich kwetsbaar, overstuur, vernederd, ondermijnd of bedreigd voelt. Macht betekent niet altijd dat iemand in een gezagspositie verkeert, maar kan zowel persoonlijke kracht omvatten als het vermogen iets af te dwingen door angst of intimidatie.

De verschillende vormen van intimidatie en pesten

Er zijn veel kanalen waarlangs pesten en intimidatie kunnen plaatsvinden, waaronder sociale media, e-mail en het gebruik van andere IT-/communicatieapparatuur (zoals mobiele telefoons) die door het bedrijf en haar personeel worden gebruikt. Het personeel mag dergelijke apparaten en apparatuur nooit gebruiken voor het genereren, downloaden, opslaan of doorsturen naar anderen (intern of anderszins) van materiaal, al dan niet voorzien van tekst, foto's of in enige andere vorm, dat als beledigend kan worden beschouwd of dat een intimiderende, vijandige, ontterende of vernederende omgeving voor de ontvanger kan creëren.

Hoewel het niet altijd mogelijk is om de instroom van dergelijk materiaal van andere gebruikers te controleren, zal het bedrijf het opslaan, doorsturen of downloaden van dergelijk materiaal niet tolereren. Dergelijk gedrag kan door het bedrijf worden beschouwd als grof wangedrag wat voor de betreffende medewerkers aanleiding kan geven tot disciplinaire maatregelen en zelfs ontslag in lijn met de lokale wetgeving.

Slachtoffering kan worden gedefinieerd als een minder gunstige behandeling, omdat iemand te goeder trouw een beschuldiging van intimidatie of pesten heeft ingediend, iemand heeft gesteund bij het indienen van een dergelijke klacht, of bewijs heeft geleverd met betrekking tot een dergelijke klacht.

Voorbeelden van intimidatie & pesten

Intimidatie

Voorbeelden van intimidatie zijn:

- ongewenst fysiek gedrag of "dollen", waaronder aanraken, knijpen, duwen en vastgrijpen;
- sociale activiteiten blijven voorstellen nadat duidelijk is gemaakt dat dergelijke voorstellen ongewenst zijn;
- het verzenden of weergeven van pornografisch materiaal of materiaal dat sommige mensen aanstootgevend vinden (waaronder e-mails, sms-jes, videoclips en afbeeldingen die per mobiele telefoon worden verzonden of op het internet worden geplaatst);
- ongewenste seksuele toenaderingen of suggestief gedrag (ook als degene die dit intimiderend gedrag uit, het zelf als onschuldig ervaart);
- racistische, seksistische, homofobe of leeftijdsgebonden grappen, of vernederende of stereotiepe opmerkingen over een bepaalde etnische of religieuze groep of geslacht;
- iemand LHBT noemen of dreigen dit te doen;
- aanstootgevende e-mails, sms-jes of sociale media-inhoud versturen;
- spottend, nabootsend of kleinerend doen over de handicap van een persoon;
- dwang of druk uitoefenen voor het verkrijgen van seksuele gunsten (bv. om een baan te krijgen of te worden gepromoot) en druk uitoefenen om deel te nemen aan politieke, religieuze of vakbondsgroepen, enz.
- isolement of niet-samenwerking en uitsluiting van sociale activiteiten; of

- inbreuk doen op iemands privacy - volgen, lastig vallen, bespioneren, enz.

Deze voorbeelden zijn niet uitputtend en ander gedrag kan ook een vorm van intimidatie zijn.

Pesterijen

Pesten kan de vorm aannemen van fysiek, verbaal en non-verbaal gedrag. Enkele voorbeeld van pesten zijn:

- fysieke of psychologische bedreigingen;
- dominerende en intimiderende supervisieniveaus;
- ongepaste, denigrerende opmerkingen over iemands prestaties;

Deze voorbeelden zijn niet uitputtend, ook ander gedrag kan een vorm van pesten zijn. Legitieme kritiek op prestaties of gedrag is geen vorm van pesten.

Klachtenprocedure

Algemeen

Alle klachten over pesten en intimidatie moeten zo snel mogelijk aan de orde worden gesteld, zodat er iets aan gedaan kan worden. Klachten worden behandeld in overeenstemming met het lokale beleid. Vertrouwelijk advies over waardigheid op het werk en begeleiding is altijd beschikbaar bij de afdeling personeelszaken.

Wat moet u doen als u wordt gepest of geïntimideerd?

Alle klachten over pesten en intimidatie moeten zo snel mogelijk worden voorgelegd aan uw lijnmanager, de afdeling personeelszaken of uw senior manager, zodat er iets aan kan worden gedaan. Klachten worden behandeld in overeenstemming met het lokale beleid, beschikbaar in het werknemerscentrum (Employee Hub). Vertrouwelijk advies over waardigheid op het werk en begeleiding is altijd beschikbaar bij de afdeling personeelszaken. Als u uw zorgen niet op deze manier aan de orde te stellen, dan kunt u ook gebruik maken van de hotline "Speak Up" (maak melding). Meer informatie hiervoor vindt u in het werknemerscentrum (Employee Hub) of de informatieborden.

Vertrouwelijkheid

Vertrouwelijkheid is een belangrijk onderdeel van de procedures waarin dit beleid voorziet. Details van het onderzoek en de naam van de persoon die de klacht indient en van de beschuldigde persoon mogen alleen worden bekendgemaakt op een "need-to-know"-basis. Schending van de vertrouwelijkheid kan aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen in lijn met de lokale wetgeving.

Wat moet u doen als u wordt beschuldigd van pesten of intimidatie?

Als iemand u informeel benadert over uw gedrag, verwerp de klacht dan niet meteen omdat u alleen maar een grapje maakte, of omdat u denkt dat de klager te gevoelig is. Vergeet niet dat verschillende mensen verschillende dingen acceptabel vinden en dat iedereen het recht heeft om te beslissen welk gedrag voor hem of haar acceptabel is en om ervoor te zorgen dat zijn of haar gevoelens door anderen worden gerespecteerd. Het is mogelijk dat u iemand onbedoeld heeft beledigd. Als dit het geval is, dan kan de persoon in kwestie tevreden zijn met een uitleg en een verontschuldiging van u en de verzekering dat u er in de toekomst op zult letten dat u zich niet zult gedragen op een manier waarvan u nu weet dat deze aanstootgevend kan zijn. Mits u het gedrag dat aanleiding gaf tot de klacht niet meer herhaalt, zou dit heel goed het einde van de zaak kunnen betekenen.

Als er een formele klacht over uw gedrag wordt ingediend, dan wordt deze onderzocht in overeenstemming met het lokale beleid.