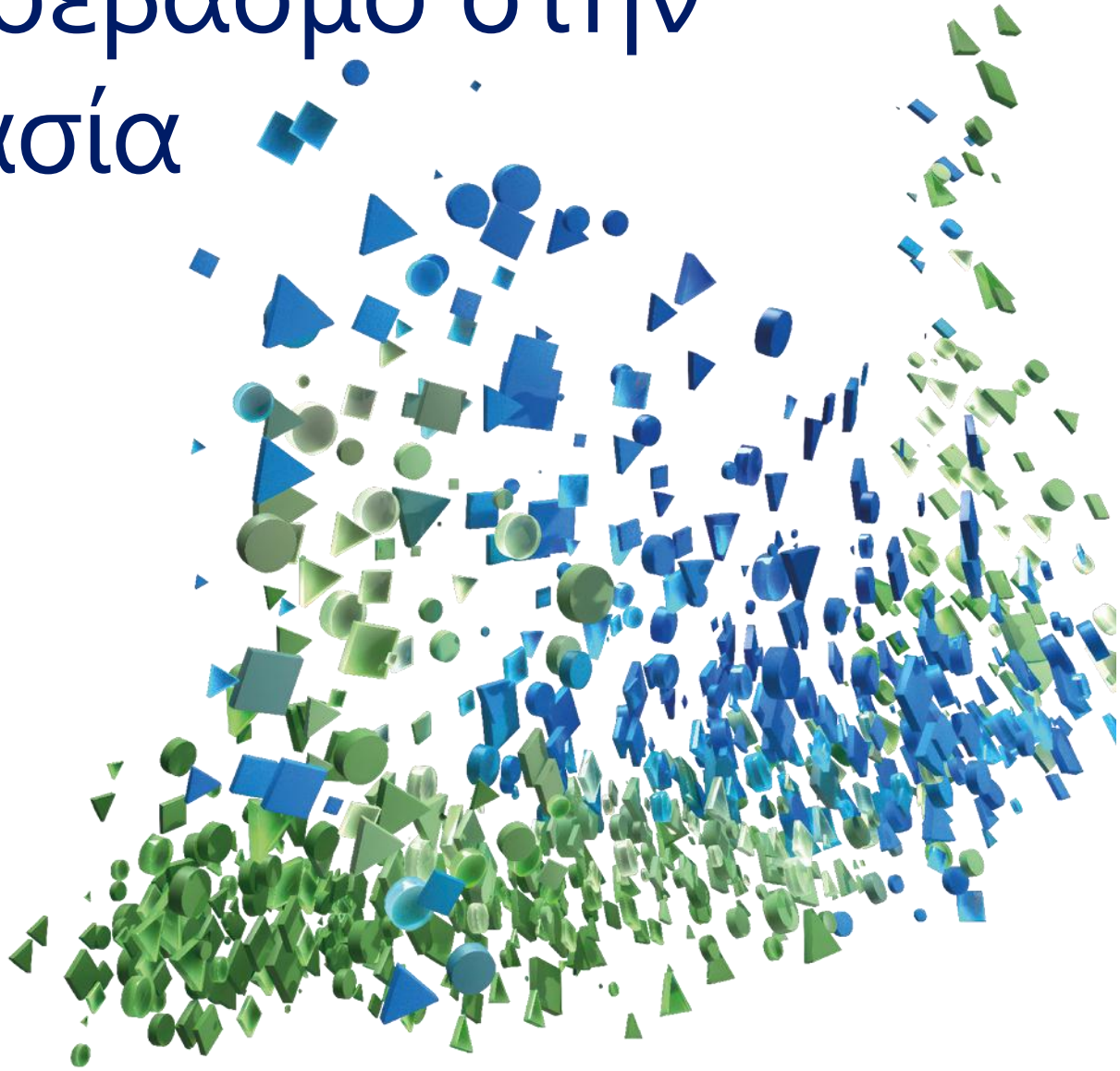


Πολιτική του Ομίλου για την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό στην εργασία



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ: Φεβρουάριος 2026

Έκδοση: 3.0

Εάν χρειάζεστε το παρόν έγγραφο σε εναλλακτική μορφή (π.χ. σε μεγάλη εκτύπωση, ακουστικό ή σε οποιαδήποτε άλλη μορφή), επικοινωνήστε με την ομάδα διαφορετικότητας, ισότητας και ένταξης στο DEI@brambles.com

Brambles

CHEP
A Brambles Company

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	2
Βασικά συμπεράσματα	2
Για ποιους ισχύει η παρούσα πολιτική	3
Τι είναι σημαντικό να γνωρίζετε για την πολιτική αυτή	3
Εκφοβισμός.....	3
Παρενόχληση.....	3
Σεξουαλική παρενόχληση	4
Διακρίσεις.....	4
Μικροεπιθετικότητα.....	5
Θυματοποίηση, αντίποινα και τιμωρία	5
Βία στον χώρο εργασίας.....	6
Ψυχολογική ασφάλεια.....	6
Εύλογες διοικητικές ενέργειες	6
Διατύπωση προβληματισμών (Διαδικασίες αναφοράς)	7
Εμπιστευτικότητα	7
Διατύπωση κακόβουλων ή ψευδών ισχυρισμών	8
Τι πρέπει να κάνετε εάν αντιμετωπίσετε καταγγελία	8
Πώς λειτουργεί αυτό σε όλες τις τοποθεσίες	8
Αρμοδιότητες ανά ρόλο.....	9
Κανόνες που πρέπει να γνωρίζετε	10
Άλλες πηγές που πρέπει να γνωρίζετε	10

Περίληψη

Η Πολιτική του Ομίλου για την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό στην εργασία καθορίζει τη δέσμευση του οργανισμού για έναν χώρο εργασίας που χαρακτηρίζεται από σεβασμό, απαγορεύοντας τον εκφοβισμό, την παρενόχληση (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης), τις διακρίσεις, τη θυματοποίηση, τη βία στο χώρο εργασίας, την επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά και τη μικροεπιθετικότητα.

Ο Όμιλος (αναφέρεται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου Brambles) δεσμεύεται να παρέχει έναν χώρο εργασίας με σεβασμό, ασφάλεια και χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό και μπορούν να εκφράζουν τους προβληματισμούς τους χωρίς το φόβο αντιποίνων.

Ο Όμιλος αναγνωρίζει και υποστηρίζει επίσης τη **θετική υποχρέωση, στο μέτρο του ευλόγως εφικτού**, να εξαλείψει όλες τις μορφές εκφοβισμού, παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, διακρίσεων, θυματοποίησης και βίας στον χώρο εργασίας, ιδίως σχετικά με:

Βασικά συμπεράσματα

Ο Όμιλος θα λαμβάνει εύλογα και αναλογικά μέτρα για την πρόληψη ανάρμοστης συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- Ενσωμάτωση συμπεριφορών και αξιών σεβασμού στην κουλτούρα μας.
- Διενέργεια τακτικών αξιολογήσεων κινδύνου για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Εφαρμογή σαφών πολιτικών, διαδικασιών και κατάρτισης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ανάρμοστης συμπεριφοράς.
- Διασφάλιση της υπευθυνότητας της ηγεσίας και της ορατής δέσμευσης για πρακτικές σεβασμού στον χώρο εργασίας.
- Παροχή προσβάσιμων μηχανισμών αναφοράς και υποστήριξης για τα επηρεαζόμενα άτομα.
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση των πρακτικών μας για τη διασφάλιση της συνεχούς βελτίωσης.

Η υποχρέωση αυτή ισχύει προληπτικά, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να στοχεύουμε στην **πρόληψη** της παράνομης συμπεριφοράς προτού αυτή συμβεί, αντί να ανταποκρινόμαστε απλώς σε καταγγελίες ή περιστατικά εκ των υστέρων.

Οποιαδήποτε παραβίαση της πολιτικής μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικά μέτρα, μέχρι και την απόλυση, σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία.

Για ποιους ισχύει η παρούσα πολιτική

Η πολιτική αυτή καλύπτει **όλους τους εργαζόμενους** και καλύπτει τα περιστατικά:

- που συμβαίνουν στην εργασία και εκτός του χώρου εργασίας, όπως όταν εκπροσωπούν την επιχείρηση σε χώρους τρίτων, σε επαγγελματικά ταξίδια ή σε εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία ή κοινωνικές εκδηλώσεις και σε απευθείας σύνδεση.
- που διαπράττονται από οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, των προμηθευτών, των εργολάβων ή των επισκεπτών των εγκαταστάσεων. Σε περίπτωση περιστατικών με τρίτους, είναι ζωτικής σημασίας να επισημανθεί, ώστε να υπάρξει η ανάλογη υποστήριξη και δράση.

Τι είναι σημαντικό να γνωρίζετε για την πολιτική αυτή

Η παρούσα πολιτική ορίζει τους βασικούς όρους και δίνει παραδείγματα αποδεκτής και μη αποδεκτής συμπεριφοράς, τα οποία ισχύουν σε ολόκληρο τον οργανισμό μας.

Η πρόθεση δεν αποτελεί υπεράσπιση. Η συμπεριφορά μπορεί να παραβιάζει αυτή την πολιτική ανεξάρτητα από την πρόθεση. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοούν και να ακολουθούν τα πρότυπα αυτά.

Εκφοβισμός

Ο εκφοβισμός είναι επαναλαμβανόμενη παράλογη συμπεριφορά που δημιουργεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια, είναι ανεπιθύμητη, προσβλητική ή εκφοβιστική και έχει ως στόχο να βλάψει, να φοβίσει ή να αναστατώσει κάποιον. Ο εκφοβισμός μπορεί να συμβαίνει αυτοπροσώπως ή μέσω ψηφιακής επικοινωνίας. Ο αυστηρός ορισμός του εκφοβισμού υπόκειται στην ισχύουσα τοπική νομοθεσία.

Ο εκφοβισμός μπορεί να περιλαμβάνει επιθετική διαχείριση, απειλές (σωματικές ή ψυχολογικές), διάδοση κακόβουλων φημών, απομόνωση ή αποκλεισμό ατόμων, ανάθεση μη διαχειρίσιμου φόρτου εργασίας, υπερβολικό έλεγχο, υποτιμητικά σχόλια, αδικαιολόγητες απαιτήσεις, αδικαιολόγητη κριτική και επίμονη αυταρχική εποπτεία ή δημόσιες προσβολές που στοχεύουν στην απόδοση κάποιου.

Παρενόχληση

Παρενόχληση είναι όταν κάποιος ενεργεί με τρόπο, είτε μιλώντας, είτε γράφοντας, είτε σωματικά, που είναι ανεπιθύμητος και σχετίζεται με πράγματα όπως η ηλικία, η φυλή, το φύλο, η θρησκεία, η αναπηρία ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά. Αυτή η συμπεριφορά μπορεί να κάνει ένα άτομο να αισθάνεται άβολα, προσβεβλημένο ή ανασφαλές.

Η παρενόχληση μπορεί να συμβεί μόνο μία φορά, αν είναι σοβαρή, ή μπορεί να επαναληφθεί. Σε πολλές δικαιοδοσίες, η παρενόχληση ορίζεται από το νόμο, οπότε είναι σημαντικό να εξετάσετε τυχόν τοπικές πολιτικές.

Η παρενόχληση περιλαμβάνει ενέργειες όπως υποτιμητικά αστεία ή προσβολές για προστατευόμενα χαρακτηριστικά, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, κοροϊδία αναπηρίας, κοινοποίηση προσβλητικού

υλικού, αποκλεισμός ατόμων με βάση προσωπικά χαρακτηριστικά, επανειλημμένες ανεπιθύμητες κοινωνικές προσκλήσεις, σεξουαλικός ή ομαδικός εξαναγκασμός, ανεπιθύμητες προσεγγίσεις, απειλές για την αποκάλυψη της ΛΟΑΤΚΙ+ ιδιότητας κάποιου και ακατάλληλα σχόλια για την εμφάνιση που σχετίζονται με το φύλο ή την εθνικότητα.

Ακόμα και τα «πειράγματα» που προορίζονται για παιχνιδιάρικα αστεία και στοχεύουν σε προσωπικά χαρακτηριστικά μπορούν να αποτελέσουν παρενόχληση, εάν προκαλούν προσβολή.

Σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση, μια ξεχωριστή μορφή παρενόχλησης, περιλαμβάνει ανεπιθύμητη, ανεπιθύμητη ή απρόσκλητη σεξουαλική συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο θα περίμενε ότι θα μπορούσε ενδεχομένως να προσβάλει, να ταπεινώσει ή να εκφοβίσει. Μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική ή σωματική, συμπεριλαμβανομένων ανεπιθύμητων προσεγγίσεων, αιτημάτων για χάρες ή άλλων συμπεριφορών που δημιουργούν εχθρικό περιβάλλον. Οποιοσδήποτε, ανεξαρτήτως φύλου, μπορεί να θιγεί και οι δράστες μπορεί να είναι διευθυντές, συνάδελφοι ή τρίτοι.

Μια μεμονωμένη σοβαρή προσέγγιση ή απειλή, όπως η σύνδεση παροχών με τη σεξουαλική συνεργασία, αποτελεί επίσης σεξουαλική παρενόχληση.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει καταστάσεις όπου ένα άτομο πιέζεται, άμεσα ή έμμεσα, να εμπλακεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά με αντάλλαγμα οφέλη στον χώρο εργασίας ή για να αποφύγει αρνητικές συνέπειες ή συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, είτε επαναλαμβανόμενο είτε ένα μεμονωμένο σοβαρό περιστατικό, δημιουργεί ένα περιβάλλον στον χώρο εργασίας που είναι εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό.

Οι συναινετικές αλληλεπιδράσεις ή τα ευπρόσδεκτα κομπλιμέντα δεν αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα, οι συνάδελφοι που συμφωνούν αμοιβαία να βγουν ραντεβού ή να συνδεθούν προσωπικά δεν διαπράττουν παρενόχληση, αν και πρέπει να ακολουθούνται οι πολιτικές και οι κώδικες συμπεριφοράς οποιουδήποτε Ομίλου ή μεμονωμένης εταιρείας.

Η συμπεριφορά που είναι πραγματικά καλοδεχούμενη και επαγγελματική δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση, ωστόσο η συμπεριφορά πρέπει να σταματήσει αμέσως αν γίνει ανεπιθύμητη.

Διακρίσεις

Διακρίσεις είναι η άδικη μεταχείριση κάποιου λόγω χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, η φυλή, η εθνικότητα, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία, η αναπηρία, η οικογενειακή κατάσταση, η στρατιωτική κατάσταση, η εγκυμοσύνη ή οποιοδήποτε άλλο προστατευόμενο από το νόμο χαρακτηριστικό. Μπορεί να είναι άμεση, μέσω της άνισης μεταχείρισης, ή έμμεση, μέσω πολιτικών που θέτουν σε μειονεκτική θέση μια ομάδα. Οι αποφάσεις απασχόλησης και οι καθημερινές αλληλεπιδράσεις πρέπει να βασίζονται στην αξία και όχι σε αυτά τα προσωπικά χαρακτηριστικά, καθώς οι διακρίσεις απαγορεύονται.

Οι διακρίσεις περιλαμβάνουν αθέμιτη μεταχείριση με βάση προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως η μη πρόσληψη, προαγωγή ή ένταξη κάποιου λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η λήψη αποφάσεων με βάση τις επιχειρηματικές ανάγκες, τα προσόντα και τις επιδόσεις δεν αποτελεί διάκριση.

Ωστόσο, οι απαιτήσεις που αποκλείουν χωρίς λόγο ορισμένες ομάδες θα μπορούσαν να αποτελούν έμμεση διάκριση. Προσπαθούμε να διασφαλίσουμε ότι οι αποφάσεις είναι δίκαιες, αμερόληπτες και βασίζονται αποκλειστικά στην αξία και τους επιχειρηματικούς στόχους.

Παραδείγματα διακρίσεων είναι η μη πρόσληψη ή προαγωγή κάποιου λόγω προστατευόμενου χαρακτηριστικού (π.χ. φύλο, φύλο, φυλή), ο αποκλεισμός συναδέλφων από έργα ή εκδηλώσεις λόγω θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, η άσκηση αυστηρότερης κριτικής ή η ανάθεση μεγαλύτερου φόρτου εργασίας λόγω εθνοτικής καταγωγής ή η απαίτηση από τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους να κρύβουν την ταυτότητά τους, όταν άλλοι δεν καλούνται να το κάνουν.

Οι εικασίες μπορεί να οδηγήσουν σε πρακτικές διακρίσεων- για παράδειγμα, η εικασία ότι ένα άτομο είναι ακατάλληλο για έναν ρόλο λόγω της πιθανότητας δημιουργίας οικογένειας (εγκυμοσύνη) ή ο αποκλεισμός ενός συναδέλφου από μια επαγγελματική εκδήλωση λόγω των θρησκευτικών πεποιθήσεων που θεωρεί ότι έχει. Μια τέτοια συμπεριφορά συνιστά αθέμιτη μεταχείριση που βασίζεται σε προσωπικά χαρακτηριστικά, η οποία είναι παράνομη σε πολλές δικαιοδοσίες και θεωρείται ακατάλληλη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας της Brambles.

Μικροεπιθετικότητα

Η μικροεπιθετικότητα συνίσταται σε ανεπαίσθητες, συχνά ακούσιες πράξεις –λεκτικές ή μη λεκτικές– που δείχνουν προκατάληψη απέναντι σε περιθωριοποιημένες ομάδες. Αν και δεν είναι πάντα εχθρικές, οι ενέργειες αυτές μπορεί να βλάψουν την αξιοπρέπεια ή την ευημερία ενός ατόμου με την πάροδο του χρόνου. Προκύπτουν από στερεότυπα σχετικά με το υπόβαθρο κάποιου και, ενώ είναι λιγότερο προφανείς από την παρενόχληση, μπορεί να ισοδυναμούν με παρενόχληση και είναι απαράδεκτες στον εργασιακό μας χώρο, επειδή έρχονται σε σύγκρουση με την κουλτούρα μας περί μη αποκλεισμών.

Παραδείγματα μικροεπιθετικότητας μπορεί να περιλαμβάνουν: να ρωτήσετε έναν συνάδελφο άλλης εθνικότητας «Από πού είσαι *πραγματικά*;», γεγονός που υποδηλώνει ότι δεν ανήκει πραγματικά σε αυτόν τον χώρο εργασίας, να πείτε σε μια γυναίκα σε τεχνική εργασία «Ουάου, είσαι καλή σε αυτό για γυναίκα!» (ένα κομπλιμέντο που βασίζεται σε στερεότυπα) ή το να προφέρετε επανειλημμένα λάθος το όνομα κάποιου ή να μην καταβάλλετε προσπάθεια να το μάθετε μετά από διόρθωση.

Θυματοποίηση, αντίποινα και τιμωρία

Η θυματοποίηση, τα αντίποινα και η τιμωρία συνεπάγονται την άδικη μεταχείριση κάποιου που υπέβαλε ή υποστήριξε μια καλόπιστη καταγγελία βάσει της παρούσας πολιτικής, του Κώδικα Δεοντολογίας ή των νόμων περί διακρίσεων/ παρενόχλησης. Η Brambles απαγορεύει κάθε μορφή αντιποίνων, πράγμα που σημαίνει ότι κανένας εργαζόμενος δεν μπορεί να τιμωρηθεί για την έκφραση νόμιμων προβληματισμών. Παραδείγματα περιλαμβάνουν την τιμωρία, τον εξοστρακισμό ή την κακομεταχείριση με άλλο τρόπο ατόμων που καταγγέλλουν ή συμμετέχουν σε καταγγελίες για εκφοβισμό, παρενόχληση ή διακρίσεις.

Η θυματοποίηση συμβαίνει όταν κάποιος αντιμετωπίζει αρνητικές συνέπειες για την υποβολή καταγγελίας για παρενόχληση ή για τη βοήθεια άλλων σε καταγγελίες, όπως άρνηση προαγωγής, αποκλεισμός ή άδικες αξιολογήσεις.

Απαγορεύονται οποιαδήποτε αντίποινα –όπως απειλές ή υποβιβασμός– για τη συμμετοχή στη διαδικασία καταγγελίας, ανεξαρτήτως χρόνου. **Κανένας καταγγέλλων ή υποστηρικτής που ενεργεί καλόπιστα –ακόμη και αν η καταγγελία του είναι αναπόδεικτη– δεν πρέπει ποτέ να αντιμετωπίσει τιμωρία ή αρνητικές συνέπειες για την υποβολή ή την υποστήριξη μιας καταγγελίας.**

Βία στον χώρο εργασίας

Η βία στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει τη σωματική βία, τη φοβέρα, τις απειλές ή τις επιθετικές ενέργειες που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια του εργαζομένου ή άλλων. Ο όρος ZeroHarm (μηδενική βλάβη) σημαίνει καμία ανοχή στη βία ή τις απειλές, είτε από εργαζόμενους είτε από διευθυντές ή από τρίτους σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον.

Η βία στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει σωματική επίθεση (χτύπημα, σπρώξιμο, κλοτσιά ή ακινητοποίηση), απειλές προς τους εργαζόμενους ή τις οικογένειές τους, μεταφορά ή επίδειξη όπλων, βίαια ξεσπάσματα όπως ρίψη αντικειμένων και οποιαδήποτε επιθετικότητα που προκαλεί τραυματισμό ή φόβο.

Οι σοβαρές λεκτικές απειλές που δημιουργούν φόβο μπορούν επίσης να θεωρηθούν ως βία. Περιστατικά όπως καβγάδες ή επιθέσεις είναι πάντα εξαιρετικά σοβαρά.

Ο θυμός ή η υψωμένη φωνή από μόνα τους δεν συνιστούν βία στον χώρο εργασίας, εκτός εάν συνοδεύονται από απειλές ή σωματική ενέργεια. Οι έντονες διαφωνίες χωρίς απειλές ή επαφή δεν θεωρούνται βία, αλλά θεωρούνται αντιεπαγγελματικές.

Ψυχολογική ασφάλεια

Η ψυχολογική ασφάλεια σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανησυχίες, να μοιράζονται ιδέες και να αναφέρουν ανάρμοστη συμπεριφορά χωρίς το φόβο αντιποίνων.

Η προαγωγή της ψυχολογικής ασφάλειας περιλαμβάνει συζήτηση ανοιχτού τύπου, εκτίμηση της συνεισφοράς, παραδοχή λαθών από τα ηγετικά στελέχη, υποστηρικτικές αντιδράσεις στα λάθη, σεβασμό όλων των ερωτήσεων ή ιδεών και προσφορά πολλαπλών τρόπων για να μιλήσει κανείς ανοιχτά. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να ζητούν βοήθεια ή να εκφράζουν τους προβληματισμούς τους, γνωρίζοντας ότι οι απόψεις τους θα γίνουν σεβαστές.

Συμπεριφορές που υπονομεύουν την ψυχολογική ασφάλεια, όπως η τιμωρία των αγγελιοφόρων κακών ειδήσεων, η γελοιοποίηση ερωτήσεων ή η τιμωρία ειλικρινών λαθών, δεν είναι ανεκτές στην εργασία.

Εύλογες διοικητικές ενέργειες

Τίποτα από όσα διατυπώνονται στην παρούσα πολιτική δεν εμποδίζει τον Όμιλο ή τα διευθυντικά στελέχη του να προβαίνουν σε εύλογες διοικητικές ενέργειες, οι οποίες εκτελούνται με νόμιμο και δίκαιο τρόπο που χαρακτηρίζεται από σεβασμό. Οι εύλογες διοικητικές ενέργειες μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Κατανομή εργασιών, καθορισμός στόχων απόδοσης και διαχείριση του φόρτου εργασίας,
- Παροχή σχολίων, καθοδήγησης ή εποικοδομητικής κριτικής σχετικά με την απόδοση ή τη συμπεριφορά,
- Αντιμετώπιση των προβλημάτων απόδοσης, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών βελτίωσης της απόδοσης,
- Εφαρμογή πειθαρχικών ή διορθωτικών μέτρων, όπου χρειάζεται,
- Λήψη αποφάσεων σχετικά με τις επιχειρησιακές απαιτήσεις, τη διάθεση πόρων, την αναδιάρθρωση ή την αλλαγή και
- Επιβολή πολιτικών, προτύπων και κωδίκων δεοντολογίας στον χώρο εργασίας.

Οι εύλογες διοικητικές ενέργειες δεν συνιστούν εκφοβισμό, παρενόχληση, διάκριση ή θυματοποίηση όταν εκτελούνται καλή τη πίστει, για νόμιμους επαγγελματικούς λόγους και με εύλογο και με τρόπο ανάλογο με τις περιστάσεις.

Οι ενέργειες της διοίκησης που είναι καταχρηστικές, υπερβολικές, απειλητικές, μεροληπτικές ή άλλως αδικαιολόγητες υπό τις περιστάσεις μπορεί να παραβιάζουν την παρούσα πολιτική.

Διατύπωση προβληματισμών (Διαδικασίες αναφοράς)

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να αναφέρουν τυχόν εκφοβισμό, παρενόχληση, διακρίσεις ή άλλη ακατάλληλη συμπεριφορά το συντομότερο δυνατό. Η έγκαιρη δράση μπορεί να αποτρέψει την κλιμάκωση.

Υπάρχουν διάφοροι δίαυλοι για τη διατύπωση των προβληματισμών και υποστηρίζουμε όλες τις μεθόδους επίλυσης, είτε πρόκειται για άμεση επαφή με τον προϊστάμενό σας είτε με τον συνεργάτη Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας σας.

Η τοπική σας πολιτική εξηγεί τη διαδικασία και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι διαθέσιμο για περισσότερες πληροφορίες.

Ο Όμιλος παρέχει την πολύγλωσση πλατφόρμα **Speak Up**, η οποία επιτρέπει την αναφορά προβληματισμών μέσω διαδικτύου ή μέσω ενός τοπικού τηλεφωνικού αριθμού χωρίς χρέωση, καθώς και μέσω άλλων καναλιών για την αναφορά προβληματισμών στον χώρο εργασίας, λεπτομέρειες των οποίων είναι διαθέσιμες στις τοπικές πολιτικές ή στο εσωτερικό δίκτυο [εδώ](#).

Όλα τα θέματα θα ακολουθούν ένα πλαίσιο υπεύθυνης και δίκαιης διερεύνησης, με πρόσβαση σε υποστηρικτικές υπηρεσίες, όπως τα Προγράμματα Υποστήριξης Εργαζομένων (Employee Assistance Programmes – EAP) και σε πιθανές προσωρινές εργασιακές προσαρμογές, εάν και όπου απαιτείται.

Εάν πιστεύετε ότι έχει διαπραχθεί έγκλημα, όπως σωματική ή σεξουαλική επίθεση, μπορείτε να επικοινωνήσετε με την αστυνομία.

Εμπιστευτικότητα

Οι προβληματισμοί που εγείρονται στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής θα αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα και ευαισθησία. Λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη όλες τις καταγγελίες και επιδιώκουμε να κρατάμε τις πληροφορίες απόρρητες, εκτός από τις περιπτώσεις όπου οι νομικές υποχρεώσεις του Ομίλου ή μιας μεμονωμένης εταιρείας επιβάλλουν τη γνωστοποίηση.

Οι λεπτομέρειες θα κοινοποιούνται μόνο στους άμεσα εμπλεκόμενους, όπως οι ανακριτές, οι αρμόδιοι διευθυντές, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, οι νομικοί σύμβουλοι και το άτομο που κατηγορείται, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να είναι απαραίτητο να ενημερωθούν ανώτερα στελέχη ή μέλη του διοικητικού συμβουλίου, σύμφωνα με την κατάλληλη τοπική νομοθεσία.

Όλοι οι εμπλεκόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των μαρτύρων, πρέπει να διατηρούν εμπιστευτικές τις πληροφορίες και να ενεργούν διακριτικά με σκοπό την προστασία του απορρήτου και τη διασφάλιση μιας δίκαιης διαδικασίας. Η παραβίαση της εμπιστευτικότητας μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικά μέτρα, μέχρι και απόλυση, σύμφωνα με τους τοπικούς νόμους και πολιτικές.

Διατύπωση κακόβουλων ή ψευδών ισχυρισμών

Οι κακόβουλες ή εν γνώσει ψευδείς κατηγορίες δεν καλύπτονται από την παρούσα πολιτική και ενδέχεται να οδηγήσουν σε λήψη μέτρων σύμφωνα με τις τοπικές πολιτικές ή τη νομοθεσία. Οι ειλικρινείς καταγγελίες, ακόμη και αν είναι αβάσιμες, δεν θα τιμωρούνται. Ενθαρρύνουμε την αναφορά οποιασδήποτε ανησυχητικής συμπεριφοράς, δίνοντας προτεραιότητα στην εμπιστοσύνη και την ανοιχτή επικοινωνία έναντι του φόβου. Είναι πολύ πιο σημαντικό οι άνθρωποι να μιλούν χωρίς φόβο.

Τι πρέπει να κάνετε εάν αντιμετωπίσετε καταγγελία

Οι επίσημες καταγγελίες θα διερευνώνται σύμφωνα με την κατάλληλη πολιτική, είτε πρόκειται για τοπική πολιτική είτε για την πολιτική αναφοράς ζητημάτων Speak Up, με δίκαιες ευκαιρίες για απάντηση και κατάλληλη υποστήριξη για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Ως άτομο ή διευθυντής, θα πρέπει να απαντάτε ανοιχτά και προσεκτικά στους προβληματισμούς, είτε είναι ανεπίσημοι είτε επίσημοι. Θα πρέπει να λαμβάνετε όλα τα ζητήματα σοβαρά υπόψη σας. Μην τα αγνοείτε ούτε να χαρακτηρίζετε οποιοδήποτε άτομο ως υπερευαίσθητο. Η τοπική σας ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι διαθέσιμη να σας υποστηρίξει καθ' όλη τη διάρκεια ή, εναλλακτικά, ακολουθήστε τις κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές.

Πώς λειτουργεί αυτό σε όλες τις τοποθεσίες

Η παρούσα πολιτική του Ομίλου για την Αξιοπρέπεια και τον σεβασμό στην εργασία καθορίζει τα ελάχιστα πρότυπα συμπεριφοράς σε όλες τις τοποθεσίες, αν και οι τοπικοί νόμοι και πρακτικές μπορεί να τη συμπληρώνουν ή να υπερισχύουν αυτής, όπου χρειάζεται.

Πολλές χώρες προστατεύουν την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας μέσω νομοθεσίας. Η παρούσα πολιτική υποστηρίζει αυτά τα πρότυπα και αποσκοπεί στην περαιτέρω προώθηση της συμπερίληψης. Σε περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ της παρούσας πολιτικής και της τοπικής νομοθεσίας, υπερισχύει η τοπική νομοθεσία.

Τοπικές πολιτικές ή κατευθυντήριες γραμμές, όπως τα πρωτόκολλα εκφοβισμού και παρενόχλησης, οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και διαδικασίες καταγγελιών, μπορεί να συμπληρώνουν την παρούσα πολιτική του Ομίλου.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξετάζουν τα σχετικά εγχειρίδια και τις πολιτικές ανά περιοχή ή χώρα, συμπεριλαμβανομένου του Κώδικα δεοντολογίας της Brambles και της Πολιτικής για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη.

Η εφαρμογή ποικίλλει ανάλογα με την περιοχή, με απαιτήσεις όπως τα στάδια διερεύνησης ή τα χρονικά πλαίσια υποβολής εκθέσεων που υπόκεινται στην τοπική νομοθεσία. Οι διευθυντές και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι τοπικές διαδικασίες ευθυγραμμίζονται με την παρούσα πολιτική.

Αρμοδιότητες ανά ρόλο

Για να υλοποιήσουμε την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό στην εργασία μας, ο καθένας από εμάς έχει να διαδραματίσει καθημερινά έναν ρόλο:

Κατηγορία εργαζομένων	Ευθύνη
Το Διοικητικό συμβούλιο της Brambles θα:	• εγκρίνει την πολιτική • δίνει το παράδειγμα
Η Εκτελεστική Ομάδα Ηγεσίας (Executive Leadership Team – ELT) θα:	• προασπίζει την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό στην εργασία μέσω της λογοδοσίας εκ μέρους της ηγεσίας • δίνει το παράδειγμα και θα αποτελεί πρότυπο των απαιτούμενων συμπεριφορών • υποστηρίζει τα στάδια για την παροχή ενός αξιοπρεπούς περιβάλλοντος που χαρακτηρίζεται από σεβασμό σύμφωνα με την πολιτική.
Οι επικεφαλής ομάδων θα:	• δίνουν το παράδειγμα και θα αποτελούν πρότυπο των απαιτούμενων συμπεριφορών • θα δημιουργούν και θα διατηρούν κατάλληλες συμπεριφορές εντός των ομάδων τους, θα ενθαρρύνουν την κουλτούρα της ελεύθερης έκφρασης, θα αντιμετωπίζουν την ανάρμοστη συμπεριφορά και θα υποστηρίζουν τους εργαζόμενους στο μέτρο του ευλόγως εφικτού • θα συνεργάζονται με την ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού για να διασφαλίζεται η τήρηση των προσδοκιών της παρούσας πολιτικής • θα παρέχουν την κατάλληλη υποστήριξη, τα κατάλληλα εργαλεία και, όπου απαιτείται, τις κατάλληλες προσαρμογές στους εργαζόμενους ώστε να εκπληρώνουν αποτελεσματικά τους ρόλους τους
Η ομάδα ηγεσίας ΑΔ θα:	• εφαρμόζει την παρούσα πολιτική και θα την αναθεωρεί ετησίως • υποστηρίζει την παροχή τακτικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης, όπου είναι απαραίτητο, της παροχής συμβουλών και της καθοδήγησης της Εκτελεστικής ομάδας ηγεσίας • διασφαλίζει τη συμμόρφωση και την ευθυγράμμιση με την πολιτική
Κάθε εργαζόμενος θα:	• συμβάλλει σε μια κουλτούρα αξιοπρέπειας και σεβασμού • μιλά ανοιχτά και δεν θα είναι παθητικοί θεατές σε οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά που αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική • είναι υπεύθυνοι για τη συμπεριφορά τους, θα αναλαμβάνουν την ευθύνη για την προσωπική τους ανάπτυξη, όπου αυτό είναι ευλόγως εφικτό

Οι προμηθευτές και οι πελάτες θα:	
--	--

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• ευθυγραμμίζονται με τον Κώδικα δεοντολογίας και τις αρχές μας για μηδενική βλάβη• λαμβάνουν όλα τα εύλογα μέτρα για τη συμμόρφωση με την τοπική νομοθεσία σχετικά με τις παράνομες συμπεριφορές και την αντιμετώπιση των προστατευόμενων χαρακτηριστικών |
|--|---|

Κανόνες που πρέπει να γνωρίζετε

Η Brambles δεν ανέχεται παραβιάσεις της Πολιτικής του Ομίλου για την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό στην εργασία και αναμένει από όλους τους εργαζόμενους να ενεργούν με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, η συμπεριφορά αυτή θεωρείται παράπτωμα και μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης για σοβαρό παράπτωμα, όπως επιτρέπεται από την τοπική νομοθεσία.

Η πολιτική θα:

- αναθεωρείται ετησίως.
- τροποποιείται και διορθώνεται κατά τη διακριτική ευχέρεια του Ομίλου. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ακολουθούν την πολιτική αυτή, αλλά δεν αποτελεί σύμβαση και μπορεί να τροποποιηθεί από τον Όμιλο ανά πάσα στιγμή για να ευθυγραμμιστεί με την ισχύουσα νομοθεσία.

Άλλες πηγές που πρέπει να γνωρίζετε

Οι σχετικές πολιτικές μπορούν να βρεθούν αναζητώντας τα παρακάτω ονόματα στο Workday Search / Assistant:

- Πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης
- Κώδικας δεοντολογίας της Brambles
- Πολιτική του Ομίλου για τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ένταξη
- Παγκόσμια πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων
- Πολιτική αποδεκτής χρήσης υπηρεσιών τεχνολογίας
- Πολιτική αναφοράς ζητημάτων Speak Up