

Politica Grupului privind demnitatea și respectul la locul de muncă



ACTUALIZATĂ: februarie 2026

Versiunea: 3.0

Dacă aveți nevoie de acest document într-un format alternativ (cum ar fi caractere mari, audio sau orice alt format), vă rugăm să contactați echipa Diversitate, Echitate și Incluziune la DEI@brambles.com

Cuprins

Sumar	2
Principalele idei de reținut.....	2
Cui i se aplică această politică?.....	2
Ce este important să știți despre această politică?	3
Bullying	3
Hărțuire.....	3
Hărțuirea sexuală.....	3
Discriminare	4
Microagresiuni	4
Victimizare, răzbunare și represalii	5
Violența la locul de muncă.....	5
Siguranță psihologică.....	5
Acțiune de management rezonabilă.....	6
Semnalarea problemelor (proceduri de raportare)	6
Confidențialitate.....	6
Formularea de acuzații răuvoitoare sau false	7
Ce trebuie să faceți dacă vă confrunțați cu o plângere	7
Cum funcționează acest lucru în diferite locații?.....	7
Responsabilități în funcție de rol	8
Reguli pe care trebuie să le cunoașteți	9
Alte referințe despre care ar trebui să știți	9

Sumar

Politica Grupului privind demnitatea și respectul la locul de muncă stabilește angajamentul organizației pentru un loc de muncă bazat pe respect, interzicând bullyingul, hărțuirea (inclusiv hărțuirea sexuală), discriminarea, victimizarea, violența la locul de muncă, comportamentul agresiv sau amenințător și microagresiunile.

Grupul (care se referă la toate companiile din grupul Brambles) se angajează să ofere un loc de muncă bazat pe respect, sigur și favorabil incluziunii, în care toate persoanele sunt tratate cu demnitate și respect și pot semnala probleme fără teamă de represalii.

De asemenea, Grupul recunoaște și susține o **îndatorire pozitivă, în măsura în care acest lucru este rezonabil posibil**, de a elimina toate formele de bullying, hărțuire, hărțuire sexuală, discriminare, victimizare și violență la locul de muncă, în special cu privire la următoarele aspecte:

Principalele idei de reținut

Grupul va lua măsuri rezonabile și proporționale pentru a preveni comportamentul inadecvat, inclusiv:

- Integrarea comportamentelor și valorilor bazate pe respect în cultura noastră.
- Efectuarea de evaluări periodice ale riscurilor pentru a identifica și aborda pericolele psihosociale.
- Implementarea unor politici, proceduri și cursuri de formare clare pentru a preveni și a răspunde comportamentelor inadecvate.
- Asigurarea responsabilității conducerii și a unui angajament vizibil față de practicile bazate pe respect la locul de muncă.
- Furnizarea de mecanisme de raportare și de sprijin accesibile pentru persoanele afectate.
- Monitorizarea și evaluarea practicilor noastre pentru a asigura îmbunătățirea continuă.

Această obligație se aplică în mod proactiv, ceea ce înseamnă că trebuie să încercăm să **prevenim** comportamentul ilegal înainte ca acesta să aibă loc, și nu să răspundem pur și simplu plângerilor sau incidentelor după producerea acestora.

Orice încălcare a politicii poate duce la măsuri disciplinare, până la, și inclusiv, concediere, în conformitate cu legislația locală.

Cui i se aplică această politică?

Această politică se referă la **toți angajații** și acoperă incidentele:

- care au loc la locul de muncă și în afara locului de muncă, cum ar fi atunci când reprezentați compania pe site-uri ale unor terți, în călătorii de afaceri sau la evenimente legate de locul de muncă sau la evenimente sociale și online.
- comise de terți, inclusiv clienți, furnizori, contractanți sau vizitatori ai spațiilor. În cazul în care apar incidente cu o terță parte, este esențial ca acestea să fie evidențiate, astfel încât să poată fi luate măsuri și sprijin în mod corespunzător.

Ce este important să știți despre această politică?

Această politică definește termenii cheie și oferă exemple de comportament acceptabil și inacceptabil, care se aplică în întreaga noastră organizație.

Intenția nu este un mijloc de apărare. Comportamentul poate încălca această politică indiferent de intenție. Toți angajații trebuie să înțeleagă și să respecte aceste standarde.

Bullying

Bullyingul este un comportament nerezonabil repetat care creează un risc pentru sănătate și siguranță, este nedorit, ofensator sau intimidant și este menit să rănească, să înspăimânte sau să supere pe cineva. Bullyingul poate avea loc în persoană sau prin comunicare digitală. Definiția strictă a bullyingului este supusă legilor locale aplicabile.

Bullyingul poate include un management agresiv, amenințări (fizice sau psihologice), răspândirea de zvonuri răutăcioase, izolarea sau excluderea persoanelor, atribuirea unor sarcini de lucru imposibil de gestionat, control excesiv, remarci derogatorii, cerințe nerezonabile, critici nejustificate și supraveghere dominantă persistentă sau insulte publice care vizează performanța cuiva.

Hărțuire

Hărțuirea are loc atunci când cineva acționează într-un mod nedorit, prin vorbire, scris sau în mod fizic, și se referă la aspecte precum vârsta, rasa, sexul, religia, handicapul sau alte caracteristici personale. Acest comportament poate face o persoană să se simtă inconfortabil, insultată sau nesigură.

Hărțuirea poate avea loc o singură dată, dacă este gravă, sau poate fi repetată. În multe jurisdicții, hărțuirea este definită prin lege și, prin urmare, este important să examinați toate politicile locale.

Hărțuirea include acțiuni precum glumele depreciative sau insinuările cu privire la trăsături protejate, contactul fizic nedorit, batjocorirea dizabilităților, distribuirea de materiale ofensatoare, excluderea persoanelor pe baza atributelor personale, invitațiile sociale nedorite repetate, constrângerea sexuală sau de grup, avansurile nedorite, amenințările cu dezvăluirea statutului LGBTIQ+ al cuiva și comentariile nepotrivite cu privire la aspectul cuiva, legate de sex sau etnie.

Chiar și "glumele" care vizează atributele personale pot fi considerate hărțuire dacă sunt ofensatoare.

Hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală, o formă distinctă de hărțuire, implică un comportament sexual nedorit, indezirabil sau neinvitat despre care o persoană rezonabilă ar anticipa că poate ofensa, umili sau intimida. Acesta poate fi verbal, non-verbal sau fizic, inclusiv avansuri nedorite, cereri de favoruri sau alte comportamente care creează un mediu ostil. Oricine, indiferent de sex, poate fi afectat, iar autorii pot fi manageri, colegi sau terțe părți.

Un singur avans sau o singură amenințare gravă, cum ar fi legarea beneficiilor de cooperarea sexuală, reprezintă de asemenea hărțuire sexuală.

Hărțuirea sexuală poate include situații în care o persoană este presată, direct sau indirect, să se angajeze într-un comportament sexual nedorit în schimbul unor beneficii la locul de muncă sau pentru

a evita consecințele negative; sau comportamentul de natură sexuală, repetat sau un singur incident grav, care creează un mediu intimidant, ostil sau ofensator la locul de muncă. Interacțiunile consensuale sau complimentele binevenite nu reprezintă hărțuire sexuală. De exemplu, colegii care convin de comun acord să aibă o întâlnire sau să înceapă o relație personală nu comit hărțuire, deși trebuie respectate politicile și codurile de conduită ale Grupului sau ale fiecărei companii. Comportamentul care este cu adevărat binevenit și profesional nu este hărțuire sexuală, însă comportamentul trebuie să înceteze imediat dacă devine nedorit.

Discriminare

Discriminarea este tratamentul nedrept aplicat unei persoane pe baza unor caracteristici precum vârsta, rasa, naționalitatea, sexul, orientarea sexuală, religia, handicapul, starea civilă, statutul militar, sarcina sau orice altă caracteristică protejată prin lege. Aceasta poate fi directă, prin tratament inegal, sau indirectă, prin politici care dezavantajează un grup. Deciziile de angajare și interacțiunile zilnice trebuie să se bazeze pe merit, nu pe aceste caracteristici personale, deoarece discriminarea este interzisă.

Discriminarea include tratamentul incorect bazat pe caracteristici protejate, cum ar fi neangajarea, nepromovarea sau neincluderea unei persoane din motive de gen, rasă, religie sau orientare sexuală. Luarea de decizii pe baza nevoilor de afaceri, a calificărilor și a performanțelor nu este discriminare.

Cu toate acestea, cerințele care exclud în mod nejustificat anumite grupuri ar putea constitui discriminare indirectă. Ne străduim să ne asigurăm că deciziile sunt corecte, imparțiale și bazate exclusiv pe merit și pe obiectivele de afaceri.

Printre exemplele de discriminare se numără neangajarea sau nepromovarea unei persoane din cauza unei caracteristici protejate (de exemplu, gen, sex, rasă); excluderea colegilor din proiecte sau evenimente din cauza religiei sau a orientării sexuale; atribuirea unor critici mai dure sau a unor sarcini de lucru mai mari în funcție de originea etnică; sau solicitarea ca angajații LGBTIQ+ să își ascundă identitatea, în timp ce altora nu li se cere acest lucru.

Presupunerile pot duce la practici discriminatorii; de exemplu, presupunerea că o persoană este nepotrivită pentru un rol din cauza posibilității de a întemeia o familie (sarcină) sau excluderea unui coleg de la un eveniment la locul de muncă pe baza convingerilor religioase percepute. O astfel de conduită constituie un tratament inechitabil bazat pe caracteristici personale, care este ilegal în multe jurisdicții și considerat comportament inadecvat la locul de muncă în cadrul companiei Brambles.

Microagresiuni

Microagresiunile sunt acte subtile, adesea neintenționate - verbale sau non-verbale - care arată prejudecăți față de grupurile marginalizate. Deși nu sunt întotdeauna ostile, aceste acțiuni pot afecta, în timp, demnitatea sau bunăstarea unei persoane. Acestea provin din stereotipuri cu privire la trecutul cuiva și, deși sunt mai puțin evidente decât hărțuirea, pot constitui hărțuire și sunt inacceptabile la locul nostru de muncă, deoarece contravin culturii noastre incluzive.

Exemple de microagresiuni pot include: a întreba un coleg de altă etnie „De unde ești *cu adevărat*?” ceea ce sugerează că nu aparține cu adevărat grupului; a spune unei femei cu o funcție tehnică „Wow, ești bună la asta pentru o femeie!” (un compliment bazat pe stereotipuri); sau pronunțarea greșită în mod repetat a numelui cuiva sau a nu face un efort pentru a-l învăța după ce persoana este corectată.

Victimizare, răzbunare și represalii

Victimizarea, răzbunarea și represaliile implică tratamentul nedrept aplicat unei persoane pentru că a depus sau a susținut o plângere de bună credință în temeiul acestei politici, al Codului de conduită sau al legilor privind discriminarea/hărțuirea. Brambles interzice orice formă de represalii, ceea ce înseamnă că niciun angajat nu poate fi penalizat pentru că și-a exprimat îngrijorările legitime. Exemplele includ pedepsirea, ostracizarea sau un alt fel de abuz la adresa persoanelor care raportează sau participă la înaintarea unor plângeri privind intimidarea, hărțuirea sau discriminarea.

Victimizarea are loc atunci când o persoană se confruntă cu consecințe negative pentru depunerea unei plângeri de hărțuire sau pentru sprijinirea altor persoane pentru a depune plângeri, cum ar fi refuzul promovării, excluderea sau evaluările incorecte.

Orice fel de represalii - cum ar fi amenințările sau retrogradarea - pentru implicarea în procesul de depunere a plângerilor sunt interzise, indiferent de moment. ***Niciun reclamant sau susținător care acționează cu bună credință - chiar dacă plângerea sa nu este dovedită - trebuie să fie pedepsit sau să sufere consecințe negative pentru că a efectuat sau a susținut o plângere.***

Violența la locul de muncă

Violența la locul de muncă include forța fizică, amenințările sau acțiunile agresive care pun în pericol siguranța angajatului sau a altor persoane. „Zero Harm” înseamnă nicio toleranță față de violență sau amenințări, din partea angajaților, managerilor sau terților, în orice mediu de lucru.

Violența la locul de muncă include agresiunea fizică (lovirea, împingerea, lovirea cu piciorul sau constrângerea), amenințările la adresa angajaților sau a familiilor acestora, aducerea sau afișarea de arme, izbucnirile violente precum aruncarea de obiecte și orice agresiune care provoacă vătămări sau teamă.

Amenințările verbale grave care creează teamă sunt, de asemenea, eligibile. Incidentele precum bătăile sau atacurile sunt întotdeauna extrem de grave.

Furia sau vocea ridicată nu se califică drept violență la locul de muncă decât dacă sunt însoțite de amenințări sau acțiuni fizice. Certurile aprinse, fără amenințări sau contact fizic, nu sunt considerate violență, dar sunt considerate neprofesionale.

Siguranță psihologică

Siguranța psihologică înseamnă că angajații își pot exprima îngrijorările, își pot împărtăși ideile și pot raporta comportamente inadecvate fără teama de represalii.

Promovarea siguranței psihologice implică discuții deschise, aprecierea contribuțiilor, admiterea greșelilor de către manageri, răspunsuri care denotă susținere atunci când sunt comise erori, respectarea tuturor întrebărilor sau ideilor și oferirea mai multor modalități de exprimare. Aceasta înseamnă că angajații se simt confortabil solicitând ajutor sau exprimându-și îngrijorările, știind că punctul lor de vedere va fi respectat.

Comportamentele care *subminează* siguranța psihologică - cum ar fi pedepsirea mesagerilor de vești proaste, ridiculizarea întrebărilor sau penalizarea greșelilor oneste - nu sunt tolerate la locul de muncă.

Acțiune de management rezonabilă

Nicio prevedere a acestei politici nu are rolul de a împiedica Grupul sau managerii săi să ia măsuri de management rezonabile, desfășurate legal, corect și respectuos. Măsurile de management rezonabile pot include, dar nu se limitează :

- Alocarea sarcinilor, stabilirea obiectivelor de performanță și gestionarea volumului de muncă;
- Oferirea de feedback, îndrumare sau critici constructive privind performanța sau comportamentul;
- Soluționarea problemelor legate de performanță, inclusiv procesele de îmbunătățire a performanței;
- Aplicarea de măsuri disciplinare sau corective, după caz;
- Luarea de decizii privind cerințele operaționale, resursele, restructurarea sau schimbarea; și
- Punerea în aplicare a politicilor, standardelor și codurilor de conduită la locul de muncă.

Acțiunile de management rezonabile nu constituie bullying, hărțuire, discriminare sau victimizare atunci când sunt întreprinse cu bună credință, din motive profesionale legitime și într-un mod rezonabil și proporțional.

Acțiunile conducerii care sunt abuzive, excesive, amenințătoare, discriminatorii sau nerezonabile în alte circumstanțe pot încălca această politică.

Semnalarea problemelor (proceduri de raportare)

Toți angajații trebuie să raporteze cât mai curând posibil orice intimidare, hărțuire, discriminare sau alt comportament inadecvat. Măsurile luate din timp pot preveni escaladarea.

Sunt disponibile diferite canale pentru semnalarea problemelor și susținem toate metodele de soluționare, indiferent dacă acest lucru se face prin contact direct cu managerul sau cu partenerul de resurse umane.

Politica dumneavoastră locală explică procesul, iar departamentul Resurse umane este disponibil pentru informații suplimentare.

Grupul pune la dispoziție o platformă **Speak Up** multilingvă care permite raportarea problemelor online sau prin intermediul unui număr de telefon local gratuit, precum și alte canale de raportare a problemelor la locul de muncă, ale căror detalii sunt disponibile în cadrul politicilor locale sau pe intranet, [aici](#).

Toate chestiunile vor urma un cadru pentru investigații responsabile și corecte, cu acces la servicii de sprijin, cum ar fi programele de asistență pentru angajați (EAP) și eventualele adaptări temporare ale muncii, dacă și unde este necesar.

Dacă credeți că a avut loc o infracțiune, cum ar fi o agresiune fizică sau sexuală, puteți contacta poliția.

Confidențialitate

Preocupările ridicate în cadrul acestei politici vor fi tratate în mod confidențial și cu grijă. Tratăm cu seriozitate toate plângerile și ne propunem să păstrăm confidențialitatea informațiilor, cu excepția cazurilor în care obligațiile departamentului Juridic al Grupului sau obligațiile companiei din cadrul Grupului impun divulgarea acestora.

Detaliile vor fi împărtășite numai persoanelor direct implicate: investigatori, managerii respectivi, departamentul Resurse umane, consilieri juridici și persoana acuzată, astfel încât aceștia să poată răspunde. În anumite cazuri, poate fi necesar să fie informați directorii executivi din conducerea superioară sau alți directori, în conformitate cu legislația locală corespunzătoare.

Toate persoanele implicate, inclusiv martorii, trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor și să acționeze cu discreție pentru a proteja confidențialitatea și a asigura un proces echitabil. Încălcarea confidențialității poate duce la măsuri disciplinare, care pot merge până la concediere, în conformitate cu legile și politicile locale.

Formularea de acuzații răuvoitoare sau false

Acuzațiile răuvoitoare sau false cu bună știință nu sunt acoperite de această politică și pot duce la măsuri în conformitate cu politicile sau legislația locală. Reclamațiile oneste, chiar dacă sunt nefondate, nu vor fi penalizate. Încurajăm raportarea oricărui comportament îngrijorător, acordând prioritate încrederii și comunicării deschise, și nu temerilor. Este mult mai important ca oamenii să vorbească fără teamă.

Ce trebuie să faceți dacă vă confrunțați cu o plângere

Plângerile oficiale vor fi investigate în conformitate cu politica adecvată, fie că este vorba de politica locală sau de Politica de raportare a neregulilor (Speak Up), acordându-se corect oportunități de a răspunde și sprijin adecvat pentru toate părțile implicate. În calitate de persoană sau de manager, trebuie să răspundeți deschis și cu atenție preocupărilor, indiferent dacă acestea sunt informale sau formale. Trebuie să luați toate problemele în serios - să nu le respingeți și să nu etichetați pe nimeni ca fiind hipersensibil. Echipa locală de resurse umane vă stă la dispoziție pentru a vă sprijini pe tot parcursul procesului sau, alternativ, vă rugăm să urmați orientările corespunzătoare.

Cum funcționează acest lucru în diferite locații?

Această politică a Grupului privind demnitatea și respectul la locul de muncă stabilește standardele minime de conduită în toate locațiile, deși legile și practicile locale o pot completa sau anula, după caz.

Multe țări protejează demnitatea la locul de muncă prin legislație. Această politică sprijină aceste standarde și urmărește să promoveze în continuare incluziunea. În cazul în care apar conflicte între prezenta politică și legislația locală, legislația locală va avea prioritate.

Politicile sau orientările locale - cum ar fi protocoalele privind bullyingul și hărțuirea, normele de sănătate și siguranță și procedurile de înaintare a plângerilor, pot completa această politică a Grupului.

Angajații trebuie să consulte manualele relevante și politicile regionale sau specifice fiecărei țări, inclusiv Codul de conduită Brambles și Politica privind diversitatea, echitatea și incluziunea.

Punerea în aplicare variază în funcție de regiune, cerințele precum etapele de investigare sau termenele de raportare fiind în funcție de legislația locală. Managerii și departamentul Resurse umane trebuie să se asigure că procesele locale sunt în conformitate cu această politică.

Responsabilități în funcție de rol

Pentru ca Demnitatea și respectul la locul de muncă să devină o realitate, fiecare dintre noi are un rol de jucat în fiecare zi:

Categoria de angajați	Responsabilitate
Brambles Board will:	• va aproba politica • va conduce prin exemplu
Echipa de conducere executivă (ELT):	• va promova demnitatea și respectul la locul de muncă prin responsabilizarea liderilor • va conduce prin exemplu și va reprezenta un model pentru comportamentele necesare • va sprijini măsurile de asigurare a unui mediu bazat pe demnitate și respect, în conformitate cu politica.
Managerii:	• vor conduce prin exemplu și vor reprezenta un model pentru comportamentele necesare • vor crea și vor menține comportamente adecvate în cadrul echipelor lor, vor încuraja o cultură a exprimării, vor lua măsuri privind comportamentele inadecvate și vor sprijini angajații în măsura în care acest lucru este posibil • vor colabora cu echipa Resurse umane pentru a se asigura că cerințele acestei politici sunt îndeplinite • vor oferi angajaților sprijinul, instrumentele și, după caz, adaptările necesare pentru a-și îndeplini eficient rolurile
Echipa de conducere a departamentului Resurse umane:	• va pune în aplicare prezenta politică și o va revizui anual • va sprijini furnizarea de formare periodică, inclusiv, după caz, îndrumarea și pregătirea echipei executive de conducere • va asigura conformitatea și alinierea la politică
Fiecare angajat:	• va contribui la o cultură a demnității și a respectului • va semnaliza problema și nu va fi un spectator pasiv la comportamente inadecvate care contravin acestei politici • va fi responsabil pentru propriul comportament, își va asuma responsabilitatea pentru dezvoltarea personală, în cazul în care acest lucru este posibil în mod rezonabil
Furnizorii și clienții:	• vor respecta Codul nostru de conduită și principiile noastre „Zero Harm” • vor lua toate măsurile rezonabile pentru a respecta legislația locală privind comportamentele ilegale și tratamentul caracteristicilor protejate

Reguli pe care trebuie să le cunoașteți

Brambles nu tolerează încălcări ale politicii Grupului privind demnitatea și respectul la locul de muncă și se așteaptă ca toți angajații să acționeze cu demnitate și respect. În conformitate cu această politică, un astfel de comportament este considerat abatere și poate conduce la măsuri disciplinare, inclusiv concedierea pentru abatere gravă, în conformitate cu legislația locală.

Politica va fi:

- revizuită anual.
- modificate și amendate la discreția Grupului. Angajații trebuie să respecte această politică, dar aceasta nu este un contract și poate fi modificată de Grup în orice moment pentru a se alinia la legislația în vigoare.

Alte referințe despre care ar trebui să știți

Politicile conexe pot fi găsite căutând denumirile de mai jos pe Workday Search / Assistant:

- Politica privind responsabilitatea socială corporatistă
- Codul de conduită Brambles
- Politica Grupului privind diversitatea, echitatea și incluziunea
- Politica globală de confidențialitate pentru angajați
- Politica de utilizare acceptabilă a serviciilor tehnologice
- Politica de raportare a neregulilor (Speak Up)