

code of conduct

bijlage - verantwoorde werkomgeving

nadere toelichting

gezondheid en veiligheid

Aalberts streeft naar een veilige en gezonde werkomgeving zonder ongelukken voor al haar medewerkers en verwacht dat u uw uiterste best doet ditzelfde te waarborgen. Veiligheid is vooral belangrijk in onze productievestigingen, die onderworpen zijn aan veiligheidsregulering. U dient alle veiligheidsregels of -instructies te volgen die van toepassing zijn op de faciliteit waar u werkt en alle ongelukken, bijna-ongelukken, potentiële gevaren en milieuproblemen direct te melden aan uw leidinggevende. U mag nooit uzelf of iemand anders een gezondheids- of veiligheidsrisico laten lopen, zelfs als u zou denken dat dit het werk efficiënter zou maken. Verder tolereren wij geen enkele vorm van geweld of dreiging van geweld op de werkvloer.

geen kinderarbeid

Aalberts houdt zich aan de toepasselijke wet- en regelgeving op het gebied van kinder- en jeugdarbeid, en onthoudt zich strikt van de inzet van kinderen onder de minimum leeftijd.

geen pesterij of intimidatie

Aalberts tolereert geen pesterij in welke vorm dan ook, waaronder op grond van ras, huidskleur, religie, geslacht, seksuele voorkeur, afkomst, leeftijd, gebrek of enig ander gedrag dat vijandig, niet respectvol, kwetsend en/of vernederend is. Pesterij of intimidatie kunnen vele vormen aannemen, zoals verbaal, visueel of fysiek. Dergelijk gedrag wordt niet getolereerd. Een arbeidsrelatie bij Aalberts is uitsluitend gebaseerd op individuele verdiensten en kwalificaties die direct verband houden met de functie. Als u of een collega worden gepest of geïntimideerd, dient u dit incident direct te melden aan uw leidinggevende.

gelijke kansen

Om leidend te kunnen zijn in onze branche dienen wij flexibel, innovatief en creatief te zijn en moeten wij ons kunnen verplaatsen in de visie van anderen. Aalberts streeft naar gelijke kansen voor haar medewerkers, onder meer bij werving, promotie, honorering, training en ontwikkeling. Wij verwachten dat onze managers leiderschap op dit terrein uitoefenen door als rolmodellen passend gedrag te vertonen.

geen drugs of alcohol

Aalberts tolereert geen enkel gebruik van alcohol of drugs tijdens werktijden of zelfs daarbuiten als dat invloed heeft op uw prestaties tijdens werktijden.

voorbeelden

Voorbeeld 1: Een medewerker heeft op zijn beeldscherm een screensaver met een cartoon die een kwetsende opmerking over moslims bevat. Dit wordt gezien als discriminerend en wordt niet getolereerd. Zorg ervoor dat u respect toont ten opzichte van religies die gepraktiseerd worden door uw collega's.

Voorbeeld 2: Een medewerker merkt op dat de adem van zijn collega regelmatig naar alcohol ruikt. De medewerker probeert dit te bespreken met zijn collega, maar slaagt daar niet in. De medewerker dient naar zijn leidinggevende te gaan, aangezien drank het functioneren van zijn collega ernstig kan beïnvloeden en dit zou diens gevolge hemzelf en andere medewerkers schade kunnen toebrengen.

vragen en antwoorden

Vraag 1: Ik denk dat een van onze machines een defecte knop heeft, die potentieel zeer gevaarlijk zou kunnen zijn. Mijn leidinggevende wil geen procedure voor vervanging starten, omdat daardoor onze wekelijkse doelstellingen in gevaar zouden kunnen komen. Wat moet ik doen?

Antwoord 1: Als uw leidinggevende geen passende actie onderneemt, dient u dit onmiddellijk aan Aalberts te melden. Preventie van gevaarlijke omstandigheden gaat altijd boven het behalen van de doelstellingen.

Vraag 2: Mijn mannelijke collega maakt regelmatig seksueel getinte opmerkingen over mijn uiterlijk. Ik voel me heel ongemakkelijk tijdens het werken met deze collega. Wat moet ik doen?

Antwoord 2: In de eerste plaats dient u dit met uw leidinggevende te bespreken. Als die weigert u te helpen, verzoeken wij u deze situatie te melden bij Aalberts door gebruik te maken van het contactformulier op de website www.aalberts.com. Het formulier kan ook anoniem worden ingediend.