

## kodeks postępowania załącznik - odpowiedzialne środowisko pracy

### dalsze wyjaśnienia

#### zdrowie i bezpieczeństwo

Aalberts dąży do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy wszystkim pracownikom i oczekuje, że zrobisz co w Twojej mocy, aby takie środowisko pracy zachować. Bezpieczeństwo jest szczególnie ważne na terenie naszych zakładów produkcyjnych, które podlegają przepisom bezpieczeństwa w miejscu pracy. Musisz przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i instrukcji dla zakładu, w którym pracujesz, oraz natychmiast zgłaszać swojemu przełożonemu wszystkie wypadki, niebezpieczne sytuacje, potencjalne zagrożenia i obawy o ochronę środowiska. Nigdy nie możesz narażać na ryzyko swoje lub cudze zdrowie lub bezpieczeństwo, nawet jeśli myślisz, że w ten sposób uczynisz pracę bardziej wydajną. Co więcej, nie będziemy tolerować żadnego poziomu przemocy ani groźby przemocy w miejscu pracy.

#### zakaz pracy dzieci

Aalberts przestrzega obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących pracy dzieci i młodzieży, oraz rygorystycznie przestrzega zasady niezatrudniania dzieci poniżej minimalnego wieku.

#### zakaz molestowania i dyskryminacji

Aalberts nie toleruje molestowania w żadnej formie, w tym ze względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność lub inny rodzaj zachowania, który jest wrogi, lekceważący, obraźliwy i/lub poniżający. Molestowanie lub dyskryminacja może przybierać różne formy, takie jak werbalne, wizualne lub fizyczne. Takie zachowanie nie będzie tolerowane. Zatrudnienie w Aalberts opiera się wyłącznie na indywidualnych zasługach i kwalifikacjach bezpośrednio związanych z Twoją pracą. Jeśli Ty lub Twój współpracownik jest molestowany lub dyskryminowany, masz obowiązek poinformować o tym zdarzeniu swojego przełożonego.

#### równe szanse

Aby być liderem w naszej branży, musimy być elastyczni, innowacyjni i kreatywni oraz potrafić objąć punkt widzenia innych ludzi. Aalberts stara się zapewnić równe szanse swym pracownikom, w tym na etapie rekrutacji, awansu, wynagrodzeń, szkoleń i rozwoju. Oczekujemy, że nasi kierownicy będą pełnić funkcje przywódcze poprzez modelowanie odpowiednich zachowań.

#### zakaz narkotyków i alkoholu

Aalberts nie będzie tolerować żadnego spożycia alkoholu ani środków odurzających w czasie pracy ani poza godzinami pracy, jeśli ma ono wpływ na wydajność w czasie pracy.

#### przykłady

**Przykład 1:** Pracownik wyświetla na wygaszaczu ekranu kreskówkę, która zawiera ostre oświadczenie o muzułmanów. Taki wyświetlacz uznany zostanie za dyskryminujący i nie będzie tolerowany. Należy pamiętać, aby działać z szacunkiem wobec każdej religii praktykowanej przez swoich kolegów.

**Przykład 2:** Pracownik zauważa, że oddech jego kolegi regularnie ma zapach alkoholu. Pracownik bezskutecznie stara się omówić tę kwestię ze swoim kolegą. Pracownik powinien udać się do swojego przełożonego, ponieważ picie alkoholu może poważnie wpływać na funkcjonowanie jego kolegi i może, w konsekwencji, doprowadzić do szkody dla niego lub innych pracowników.

#### pytania i odpowiedzi

**Pytanie 1:** Podejrzewam, że jedna z naszych maszyn ma nieodpowiedni przycisk, który może stanowić potencjalne zagrożenie. Mój przełożony nie chce wszcząć procedury wymiany, ponieważ taka procedura może wystawić na ryzyko nasze cotygodniowe cele. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź 1:** Jeśli przełożony nie podejmuje odpowiednich działań, zgłoś to natychmiast do Aalberts. Zapobieganie niebezpiecznym warunkom pracy zawsze przeważa nad realizacją założonych celów.

**Pytanie 2:** Mój kolega z pracy regularnie czyni uwagi o charakterze seksualnym na temat mojego wyglądu. Czuję się bardzo nieswojo w pracy z tym kolegą. Co powinienem zrobić?

**Odpowiedź 2:** Po pierwsze, omów tę sytuację ze swoim przełożonym. Jeśli przełożony nie chce pomóc, zgłoś tę sytuację do Aalberts, korzystając z formularza kontaktowego na stronie [www.aalberts.com](http://www.aalberts.com). Formularz ten może być również używany anonimowo.