

## **Pokyn o ochraně před sexuálním obtěžováním, mobbingem a diskriminací na pracovišti**

14. července 2023

## Obsah

1. Zásady.....	3
2. Rozsah platnosti .....	3
3. Definice.....	3
3.1 Sexuální obtěžování .....	3
3.2 Mobbing .....	3
3.3 Diskriminace.....	4
4. Odpovědnost .....	4
4.1 Odpovědnost nadřízených .....	4
4.2 Odpovědnost spolupracovníků .....	4
5. Postup při sexuálním obtěžování, mobbingu a diskriminaci na pracovišti .....	4
6. Sankce .....	5
7. Informace.....	5
8. Nabytí platnosti .....	5

## 1. Zásady

Skupina Arbonia AG a její společnosti (dále jen „Arbonia“) chrání práva jednotlivce a respektují důstojnost a integritu svých spolupracovníků. Sexuální obtěžování, mobbing a diskriminace na pracovišti nejsou tolerovány. V případě takových projevů se musí počítat s pracovněprávními sankcemi.

Arbonia od všech spolupracovníků požaduje, aby dbali na práva jednotlivce svých pracovních kolegů a kolegyň a respektovali osobní hranice v oblasti mezilidských vztahů.

## 2. Rozsah platnosti

Tento pokyn se vztahuje na všechny spolupracovníky, praktikanty, členy výkonného orgánu a dočasné spolupracovníky (zprostředkování pracovníků) celé skupiny Arbonia.

## 3. Definice

### 3.1 Sexuální obtěžování

Za sexuální obtěžování je považováno jakékoliv chování se sexuálním kontextem, které je ze strany postižené osoby nežádoucí. Sexuální obtěžování se může projevovat například následujícími způsoby chování:

- urážlivé poznámky
- poznámky o fyzických přednostech nebo slabínách
- sexistické výroky a vtipy
- dotěrné pohledy, měření pohledem
- ukazování a vyvěšování pornografického materiálu
- jednoznačné a dvojsmyslné výzvy
- nežádoucí fyzický kontakt, fyzické a sexuální činy
- pokusy o přiblížení, které s příslibem výhod nebo pod hrozbou nevýhod narůstají

### 3.2 Mobbing

K mobbingu dochází, když je nějaká osoba na pracovišti delší dobu systematicky šikanována, utlačována nebo vyčleňována. Typickým jednáním jsou například:

- soustavná neoprávněná kritika práce
- přistupování k někomu, jako by byl vzduch
- vyhýbání se kontaktu/rozhovoru
- šíření pomluv
- zesměšňování
- ponižování
- přidělování pouze nesmyslné práce nebo nepřidělování žádné
- nezvaní na skupinové akce nebo znevýhodňování účasti
- urážky na cti

### 3.3 Diskriminace

Diskriminace je znevýhodňování kvůli osobním vlastnostem, aniž by to mělo věcné opodstatnění. Typickým příkladem je krácení práv kvůli:

- pohlaví
- rase
- barvě pleti
- jazyku
- náboženskému vyznání
- politickému nebo jinému názírání
- národnímu nebo sociálnímu původu
- hendikepu
- příslušnosti k jakékoliv menšině
- majetku
- nebo jinému statusu

## 4. Odpovědnost

### 4.1 Odpovědnost nadřízených

Nadřízení jsou ve svém rozsahu kompetencí odpovědní za zajištění pracovní atmosféry bez obtěžování, mobbingu a diskriminace. Mají spolupracovníky upozorňovat na zásady chování a případně korektivně zasahovat. Nadřízení musí zajistit, aby se upozornění na projevy sexuálního obtěžování, mobbingu nebo diskriminace neprodleně prošetřily. Oznámení a upozornění je nutné brát vážně a je třeba informovat odpovědnou kontaktní osobu z HR oddělení.

### 4.2 Odpovědnost spolupracovníků

Všichni spolupracovníci mají povinnost přispívat svým osobním jednáním k pracovní atmosféře bez obtěžování, mobbingu a diskriminace. Pokud někdo zaznamená, jak jsou ostatní vystaveni obtěžování, mobbingu nebo diskriminaci, je vyzván k poskytnutí postiženým svou podporu a k upozornění obtěžující osoby na její nesprávné chování.

Směrodatné není jen to, co obvykle zraňuje průměrné cítění. Mnohem více je nutné vzít v úvahu i vnímání a subjektivní cítění postižené osoby.

## 5. Postup při sexuálním obtěžování, mobbingu a diskriminaci na pracovišti

Jedinec, který se cítí být vystaven obtěžování, mobbingu nebo diskriminaci, to dá obtěžujícím osobám pokud možno jasně na vědomí. Přitom je třeba vyjasnit, že příslušné chování je nežádoucí a je třeba jej neprodleně zanechat.

Postižená osoba nebo její pracovní kolegyně a kolegové mohou nesprávné chování nebo podezření na něj přímo oznámit své nadřízené, resp. svému nadřízenému nebo odpovědné kontaktní osobě z HR oddělení.

Personální oddělení poskytuje postiženým spolupracovníkům poradenství a podporu a činí vhodná opatření s cílem ukončit obtěžování, mobbing nebo diskriminaci a zabránit takovým případům do budoucna. Na přání postižené osoby jsou rozhovory vedeny s osobou stejného pohlaví.

## 6. Sankce

Při zjištění nesprávného chování mohou být podle závažnosti případu uplatňovány následující sankce (jednotlivě nebo společně):

- záznam do osobní složky o typu případu
- písemná omluva postižené osobě
- přeložení
- ústní nebo písemné varování
- písemné pohrození výpovědí
- řádná výpověď
- okamžitá výpověď

## 7. Informace

Informace v souvislosti s pokynem týkající se ochrany před sexuálním obtěžováním, mobbingem a diskriminací na pracovišti poskytuje Head of Compliance.

## 8. Nabytí platnosti

Tento pokyn je platný s okamžitou účinností a nahrazuje pokyn o ochraně před sexuálním obtěžováním, mobbingem a diskriminací na pracovišti z 12. prosince 2013.

Arbon, 14. července 2023



Alexander von Witzleben  
Výkonný předseda správní rady



Andrea Wickart  
Head of Compliance /  
generální sekretářka