

Política de protección contra el acoso sexual, la intimidación y la discriminación en el lugar de trabajo

14 de julio de 2023

Índice

1. Principio	3
2. Área de aplicación.....	3
3. Definiciones	3
3.1 Acoso sexual	3
3.2 Intimidación	3
3.3 Discriminación.....	4
4. Responsabilidad	4
4.1 Responsabilidad de los supervisores.....	4
4.2 Responsabilidad de los empleados.....	4
5. Cómo actuar en caso de acoso sexual, intimidación y discriminación en el lugar de trabajo.....	4
6. Sanciones.....	5
7. Información.....	5
8. Entrada en vigor.....	5

1. Principio

Arbonia AG y las empresas de su grupo (en lo sucesivo, Arbonia) protegen los derechos personales y respetan la dignidad e integridad de sus empleados. No se tolerará el acoso sexual, la intimidación y la discriminación en el lugar de trabajo. Caben sanciones disciplinarias en caso de incidentes.

Arbonia exige a todos los empleados que respeten los derechos personales de sus compañeros de trabajo y los límites personales en el ámbito interpersonal.

2. Área de aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados, becarios, personas con funciones orgánicas y empleados temporales (arrendamiento de personal) de Arbonia.

3. Definiciones

3.1 Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier acto de índole sexual que resulte inaceptable para la persona afectada. Por ejemplo, el acoso sexual puede expresarse conforme a los siguientes patrones de conducta:

- Comentarios lascivos
- Comentarios sobre fortalezas o debilidades físicas
- Declaraciones y bromas sexistas
- Miradas intrusivas y provocativas
- Exhibición de material pornográfico
- Peticiones inequívocas y ambiguas
- Contacto corporal no deseado, actos físicos y sexuales
- Acercamientos acompañados de la promesa de beneficios o amenazas de consecuencias adversas

3.2 Intimidación

La intimidación ocurre cuando una persona es intimidada, acosada o marginada de manera sistemática en el lugar de trabajo durante un largo período de tiempo. Entre las acciones más habituales se encuentran, por ejemplo:

- Crítica constante e injustificada de su trabajo
- Desprecio hacia alguien
- Evitación del contacto/evitación de la conversación
- Difusión de rumores
- Ridiculización
- Humillación
- No se asigna trabajo o solo trabajo que carece de utilidad
- Discriminación o no invitación a eventos grupales
- Difamación

3.3 Discriminación

La discriminación es una desventaja en base a características personales sin una justificación objetiva.

Ejemplos habituales son la discriminación por razón de:

- sexo
- raza
- color de piel
- lengua
- religión
- creencias políticas o de otro tipo
- origen nacional o social
- discapacidad
- pertenencia a alguna minoría
- patrimonio
- o de cualquier otro tipo

4. Responsabilidad

4.1 Responsabilidad de los supervisores

Los supervisores son responsables de mantener un ambiente de trabajo sin acoso, intimidación y discriminación en su área de responsabilidad. Deben concienciar a los empleados sobre los principios de conducta y tomar medidas correctivas según sea necesario. Los supervisores se aseguran de que las denuncias de acoso sexual, intimidación o discriminación se investiguen de inmediato. Los avisos e indicaciones deben tomarse en serio y debe informarse a la persona de contacto responsable de RR. HH.

4.2 Responsabilidad de los empleados

Todos los empleados están obligados a trabajar para lograr un ambiente de trabajo sin acoso, intimidación y discriminación a través de su comportamiento personal. Cualquier persona que observe cómo acosan, intimidan o discriminan a otras personas debe ofrecer su apoyo a los afectados e informar a la persona que acosa de su mala conducta.

Lo que importa no es solo lo que suele dañar la percepción media. Por el contrario, también deben tenerse en cuenta la percepción y los sentimientos subjetivos de la persona afectada.

5. Cómo actuar en caso de acoso sexual, intimidación y discriminación en el lugar de trabajo

Cualquiera persona que se sienta acosada, intimidada o discriminada debe, si es posible, hacer que la persona que acosa lo comprenda de manera clara. Debe quedar claro que esta conducta en cuestión resulta inaceptable y que debe abstenerse de inmediato.

La persona afectada o sus compañeros de trabajo pueden denunciar la mala conducta o la correspondiente sospecha directamente a su supervisor o a la persona de contacto responsable de RR. HH.

El departamento de RR. HH. asesora y presta asistencia a los empleados afectados y adopta las medidas adecuadas para poner fin y prevenir el acoso, la intimidación o la discriminación en el futuro. A petición de la persona afectada, se llevarán a cabo conversaciones por una persona del mismo sexo.

6. Sanciones

Si se confirma una mala conducta, es posible imponer las siguientes sanciones (con carácter individual o acumulativo) según la gravedad del incidente:

- Anotación en el expediente personal de la naturaleza de incidente
- Disculpa presentada por escrito a la persona afectada
- Reubicación
- Aviso verbal o por escrito
- Amenaza de despido por escrito
- Rescisión ordinaria
- Rescisión sin aviso previo

7. Información

El Head of Compliance facilita información en relación con la política de protección contra el acoso sexual, la intimidación y la discriminación en el lugar de trabajo.

8. Entrada en vigor

Esta política entra en vigor con carácter inmediato y sustituye la política de protección contra el acoso sexual, la intimidación y la discriminación en el lugar de trabajo del 12 de diciembre de 2013.

Arbon, 14/07/2023



Alexander von Witzleben
Presidente ejecutivo del Consejo de Administración



Andrea Wickart
Head of Compliance/
Secretaria general