

Diretiva relativa à proteção contra assédio sexual, assédio moral e discriminação no local de trabalho

14 de julho de 2023

Índice

1. Princípio	3
2. Área de aplicação	3
3. Definições	3
3.1 Assédio sexual	3
3.2 Assédio moral	3
3.3 Discriminação	4
4. Responsabilidade	4
4.1 Responsabilidade dos superiores	4
4.2 Responsabilidade dos colaboradores	4
5. Procedimento em caso de assédio sexual, assédio moral e discriminação no local de trabalho	4
6. Sanções	5
7. Informações	5
8. Entrada em vigor	5

1. Princípio

A Arbonia AG e as empresas do seu Grupo (doravante Arbonia) protegem os direitos pessoais e respeitam a dignidade e a integridade dos seus colaboradores. Assédio sexual, assédio moral e discriminação no local de trabalho não são tolerados. Em caso de incidentes, são de esperar sanções ao abrigo do direito do trabalho.

A Arbonia exige que todos os colaboradores respeitem os direitos pessoais dos seus colegas e respeitem os limites pessoais nas relações interpessoais.

2. Área de aplicação

A presente diretiva aplica-se a todos os colaboradores, aprendentes, pessoas com funções de direção e colaboradores temporários (serviço de terceirização) de toda a Arbonia.

3. Definições

3.1 Assédio sexual

Por assédio sexual entende-se qualquer ato de carácter sexual indesejado pela pessoa afetada. O assédio sexual pode ser expresso, por exemplo, nas seguintes condutas:

- comentários obscenos
- observações sobre pontos fortes ou fracos físicos
- afirmações e piadas sexistas
- olhares intrusivos e de crítica
- exibição e colocação de material pornográfico
- sugestões de sentido único e duplo
- contacto corporal indesejável, atos físicos e sexuais
- abordagens acompanhadas de promessas de benefícios ou ameaças de desvantagens

3.2 Assédio moral

O assédio moral ocorre quando uma pessoa é sistematicamente assediada, intimada ou excluída no local de trabalho durante um longo período de tempo. Exemplos de atos comuns são:

- críticas constantes e infundadas ao trabalho
- tratar alguém como se fosse invisível
- evitar o contacto/diálogo
- espalhar boatos
- fazer alguém parecer ridículo
- humilhar
- não atribuir trabalho ou apenas atribuir trabalho inútil
- rejeição ou exclusão de eventos de grupo
- difamação

3.3 Discriminação

Por discriminação entende-se a rejeição com base nas características pessoais sem que seja objetivamente justificado. Os exemplos típicos são o preconceito devido

- ao sexo
- à raça
- à cor da pele
- ao idioma
- à religião
- às opiniões políticas ou outras opiniões
- à origem nacional ou social
- a uma incapacidade
- à pertença a qualquer minoria
- ao estatuto social
- ou a outro estatuto

4. Responsabilidade

4.1 Responsabilidade dos superiores

Os supervisores são responsáveis, nos domínios da sua competência, por um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e discriminação. Os mesmos devem estar atentos aos princípios de conduta dos colaboradores e devem tomar medidas corretivas, caso necessário. Os supervisores devem garantir que as indicações relativas ao assédio sexual, assédio moral ou discriminação são exercidas imediatamente. As denúncias e advertências devem ser levadas a sério e a pessoa de contacto responsável dos Recursos Humanos deve ser informada.

4.2 Responsabilidade dos colaboradores

Todos os colaboradores são responsáveis, através da sua conduta individual, por um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e discriminação. Qualquer pessoa que observe outras pessoas a serem assediadas, intimidadas ou discriminadas é encorajada a oferecer o seu apoio às pessoas afetadas e a chamar a atenção da pessoa que assediou quanto à sua conduta inapropriada.

O que importa não é apenas o que normalmente ofende a maioria das pessoas. Pelo contrário, a percepção e impressão subjetiva das pessoas afetadas também deve ser tida em conta.

5. Procedimento em caso de assédio sexual, assédio moral e discriminação no local de trabalho

Qualquer pessoa que se sentir assediada, intimidada e discriminada deve, se possível, transmitir esse sentimento às pessoas que a estejam a assediar. Deve ser esclarecido que a conduta em questão é indesejável e deve cessar imediatamente.

As pessoas afetadas ou os seus colegas de trabalho podem comunicar a má conduta ou uma suspeita correspondente diretamente aos seus superiores ou ao parceiro de contacto responsável do departamento de Recursos Humanos.

O departamento de Recursos Humanos aconselha e apoia os colaboradores afetados e toma as medidas adequadas para parar e evitar futuramente assédios, assédio moral ou discriminação. Mediante pedido da pessoa afetada, as conversações poderão ser realizadas com uma pessoa do mesmo sexo.

6. Sanções

Se for detetada uma má conduta, podem ser impostas as seguintes sanções (individual ou cumulativamente), de acordo com a gravidade do incidente:

- nota no ficheiro do pessoal sobre a natureza do incidente
- pedido de desculpas por escrito à pessoa afetada
- transferência
- advertência oral ou escrita
- notificação escrita de rescisão
- rescisão ordinária
- rescisão imediata

7. Informações

As informações relacionadas com a diretiva relativa à proteção contra assédio sexual, assédio moral e discriminação no local de trabalho podem ser obtidas junto do Head of Compliance.

8. Entrada em vigor

A presente diretiva entra em vigor de imediato e substitui a diretiva relativa à proteção contra o assédio sexual, assédio moral e discriminação de 12 de dezembro de 2013.

Arbon, 14 de julho de 2023



Alexander von Witzleben
Presidente Executivo do Conselho de Administração



Andrea Wickart
Head of Compliance /
Secretária geral