

## **Uputstvo za zaštitu od seksualnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije na radnom mestu**

14. jul 2023.

## Sadržaj

1. Načelo.....	3
2. Oblast primene.....	3
3. Definicije.....	3
3.1 Seksualno uznemiravanje.....	3
3.2 Mobing.....	3
3.3 Diskriminacija.....	4
4. Odgovornost.....	4
4.1 Odgovornost rukovodilaca.....	4
4.2 Odgovornost zaposlenih.....	4
5. Postupanje u slučaju seksualnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije na radnom mestu.....	4
6. Sankcije.....	5
7. Informacije.....	5
8. Stupanje na snagu.....	5

## 1. Načelo

Kompanija Arbonia AG i kompanije iz njene grupe (u daljem u tekstu pod nazivom Arbonia) štite lična prava i poštuju dostojanstvo i integritet svojih zaposlenih. Seksualno uznemiravanje, mobing i diskriminacija na radnom mestu se neće tolerisati. U slučaju incidenata se mogu očekivati sankcije u skladu sa Zakonom o radu.

Arbonia zahteva od svih zaposlenih da poštuju lična prava svojih radnih kolega i da poštuju lične granice u oblasti međuljudskih odnosa.

## 2. Oblast primene

Ovo uputstvo se primenjuje na sve zaposlene, učenike, osobe sa izvršnim funkcijama i privremeno zaposlene (iznajmljivanje osoblja) celokupne kompanije Arbonia.

## 3. Definicije

### 3.1 Seksualno uznemiravanje

Seksualnim uznemiravanjem se smatra svaki postupak sa seksualnim prizvukom, koji dotična osoba ne želi. Seksualno uznemiravanje npr. može biti izraženo sledećim načinima ponašanja:

- neprikladne primedbe
- primedbe o fizičkim vrlinama i manama
- seksističke izjave i šale
- nametljivi i ispitujući pogledi
- prikazivanje i postavljanje pornografskog materijala
- nedvosmisleni i dvosmisleni zahtevi
- neželjeni fizički kontakt, fizičke i seksualne radnje
- Pokušaji zbližavanja praćeni obećanjima o prednostima ili pretnjama o negativnim posledicama

### 3.2 Mobing

Mobing je prisutan kada se osoba na radnom mestu tokom dužeg perioda sistematski maltretira, uznemirava ili diskriminiše. Tipične radnje su na primer:

- stalna i neopravdana kritika rada
- ponašati se prema nekome kao da ne postoji
- izbegavanje kontakta / izbegavanje razgovora
- širenje glasina
- ismejavanje
- ponižavanje
- ne dodeljuje se nikakav ili samo besmislen posao
- diskriminacija ili nepozivanje na grupne događaje
- klevetanje

### 3.3 Diskriminacija

Diskriminacija je zanemarivanje zbog ličnih osobina iz razloga koji nisu objektivno opravdani. Tipični primeri su diskriminacija zbog

- rodne pripadnosti
- rase
- boje kože
- jezika
- religije
- političkih i drugih pogleda
- nacionalnog ili socijalnog porekla
- invaliditeta
- pripadnosti bilo kojoj manjini
- imovinskog stanja
- ili drugog statusa

## 4. Odgovornost

### 4.1 Odgovornost rukovodilaca

Rukovodioci su u svojoj oblasti nadležnosti odgovorni za radnu atmosferu bez uznemiravanja, mobinga i diskriminacije. Oni zaposlenima treba da skrenu pažnju na kodeks ponašanja i po potrebi preuzmu korektivne mere. Rukovodioci brinu o tome da se prijave o seksualnom uznemiravanju, mobingu ili diskriminaciji istraže bez odlaganja. Prijave i napomene se moraju shvatiti ozbiljno i mora se obavestiti odgovorna kontakt osoba za ljudske resurse.

### 4.2 Odgovornost zaposlenih

Svi zaposleni su u obavezi da svojim ličnim ponašanjem učestvuju u stvaranju radne atmosfere bez uznemiravanja, mobinga i diskriminacije. Ukoliko neko primeti uznemiravanje, mobing i diskriminaciju drugih osoba, od njega se zahteva da pruži podršku dotičnima i da ukaže osobi koja uznemirava na njeno nedolično ponašanje.

Relevantno nije samo ono što obično vređa prosečan osećaj. Takođe se moraju uzeti u obzir percepcija i subjektivni osećaj dotične osobe.

## 5. Postupanje u slučaju seksualnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije na radnom mestu

Svako ko se oseća uznemiravanim, maltretiranim ili diskriminisanim po mogućnosti to treba jasno da stavi do znanja osobi koja ga uznemirava. Mora se jasno staviti do znanja da je takvo ponašanje nepoželjno i da se mora odmah prekinuti.

Dotična osoba ili njene radne kolege mogu prijaviti nedolično ponašanje ili odgovarajuću sumnju direktno svom rukovodiocu ili nadležnoj kontakt osobi za ljudske resurse.

Kadrovsko odeljenje pruža savet i podršku dotičnom zaposlenom i preuzima odgovarajuće mere da okonča i ubuduće spreči uznemiravanje, mobing ili diskriminaciju. Po želji dotične osobe razgovore će voditi osoba istog pola.

## 6. Sankcije

Ukoliko se utvrdi nedolično ponašanje, u zavisnosti od težine incidenta se mogu izreći sledeće sankcije (pojedinačne ili kumulativne):

- napomena u kadrovskom dosijeu o vrsti incidenta
- izvinjenje dotičnoj osobi u pisanom obliku
- premeštaj
- usmena ili pismena opomena
- pismeno obaveštenje o raskidu ugovora
- propisan raskid ugovora
- raskid ugovora bez prethodne najave


## 7. Informacije

Informacije u vezi sa uputstvom za zaštitu od seksualnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije na radnom mestu možete dobiti od rukovodioca za usklađenost.

## 8. Stupanje na snagu

Ovo uputstvo odmah stupa na snagu i zamenjuje uputstvo za zaštitu od seksualnog uznemiravanja, mobinga i diskriminacije na radnom mestu od 12. decembra 2013.

Arbon, petak, 14. jul 2023.



Alexander von Witzleben  
Izvršni predsednik upravnog odbora



Andrea Wickart  
Rukovodilac za usklađenost /  
Generalni sekretar