

Direttiva per la protezione contro le molestie sessuali, il mobbing e la discriminazione sul posto di lavoro

14 luglio 2023

Sommario

1. Principio.....	3
2. Campo di applicazione.....	3
3. Definizioni.....	3
3.1 Molestie sessuali	3
3.2 Mobbing.....	3
3.3 Discriminazione.....	4
4. Responsabilità.....	4
4.1 Responsabilità dei superiori	4
4.2 Responsabilità dei collaboratori.....	4
5. Procedura in caso di molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro.....	4
6. Sanzioni	5
7. Informazioni.....	5
8. Entrata in vigore.....	5

1. Principio

La Arbonia AG e le società del suo gruppo (in seguito detto: "Arbonia") tutelano i diritti della personalità e rispettano la dignità e l'integrità dei propri collaboratori. Molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro non vengono tollerati. Qualora si verificano episodi di questa natura, sono previste adeguate sanzioni in diritto del lavoro.

L'Arbonia esige da tutti i collaboratori che rispettino i diritti della personalità di colleghe e colleghi di lavoro e non superino i debiti limiti nei rapporti interpersonali.

2. Campo di applicazione

La presente direttiva vale per tutti i collaboratori, gli apprendisti, le persone con funzione di organo e i collaboratori temporanei (personale in prestito) di tutta l'Arbonia.

3. Definizioni

3.1 Molestie sessuali

È considerato molestia sessuale qualsiasi atto con un riferimento sessuale indesiderato dalla persona interessata. Le molestie sessuali possono consistere p.es. nei comportamenti seguenti:

- Insinuazioni e osservazioni a doppio senso
- Osservazioni su caratteristiche fisiche positive o negative
- Affermazioni e barzellette sessiste
- Sguardi importuni e squadranti
- Esibizione e affissione di materiale pornografico
- Inviti a doppio senso o inequivocabili
- Contatti fisici indesiderati, atti fisici e sessuali
- Approcci, accompagnati dalla promessa di vantaggi o dalla minaccia di svantaggi

3.2 Mobbing

Si parla di mobbing quando per un periodo prolungato una persona viene sistematicamente angariata, molestata o emarginata sul posto di lavoro. Comportamenti tipici sono per esempio:

- Continue critiche ingiustificate del lavoro svolto
- Trattare qualcuno come se fosse aria
- Evitare contatto / dialogo
- Diffondere dicerie
- Ridicolizzare
- Umiliazioni
- Non viene assegnato alcun lavoro o solo lavori insensati
- Trattamento sfavorevole o mancato invito agli eventi di gruppo
- Ingiurie

3.3 Discriminazione

La discriminazione è un trattamento sfavorevole a causa di caratteristiche personali, senza che un tale trattamento sia oggettivamente giustificato. Esempi tipici sono il discredito a causa

- del sesso
- della razza
- del colore della pelle
- della lingua
- della religione
- delle opinioni politiche o di altra natura
- della provenienza nazionale o sociale
- di un'infermità
- dell'appartenenza a una qualsiasi minoranza
- della situazione patrimoniale
- o di un qualsiasi altro stato sociale

4. Responsabilità

4.1 Responsabilità dei superiori

Nel proprio ambito di competenza i superiori hanno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro esente da molestie sessuali, mobbing e discriminazioni. Devono rendere attenti i collaboratori alle regole di comportamento e se del caso prendere provvedimenti correttivi. I superiori provvedono immediatamente ai debiti accertamenti, qualora vi siano segnalazioni di molestie sessuali, mobbing o discriminazioni. Le comunicazioni e le segnalazioni vanno prese sul serio, informando anche la persona di contatto responsabile di Human Resources.

4.2 Responsabilità dei collaboratori

Tutti i collaboratori hanno l'obbligo di contribuire mediante il loro comportamento personale a un'atmosfera di lavoro esente da molestie, mobbing e discriminazioni. Chi nota come altri siano oggetto di molestie, mobbing o discriminazioni è invitato a offrire a tali persone il proprio sostegno e a rendere attenta la persona molesta al suo indebito comportamento.

Il criterio determinante non è soltanto ciò che generalmente ferisce i normali sentimenti di chiunque. Bisogna prendere in considerazione anche come la persona interessata percepisce un tale comportamento e come lo sente soggettivamente.

5. Procedura in caso di molestie sessuali, mobbing e discriminazione sul posto di lavoro

Se possibile, chi ritiene di essere oggetto di molestie, mobbing o discriminazioni deve farlo comprendere chiaramente alle persone moleste. A tale riguardo bisogna mettere in chiaro come il comportamento molesto sia indesiderato e debba cessare immediatamente.

La persona interessata o i suoi colleghi di lavoro possono comunicare il comportamento indebito o un sospetto a tale riguardo direttamente ai loro superiori/superiore o alla persona di contatto responsabile dell' HR.

Il reparto del personale consiglia e assiste le persone oggetto di molestie e prende provvedimenti adeguati, per mettere fine a molestie, mobbing o discriminazioni ed evitare che si ripetano in futuro. A richiesta della persona interessata i colloqui sono condotti da una persona del medesimo sesso.

6. Sanzioni

Se viene accertato un comportamento indebito, possono essere decise le sanzioni seguenti (singolarmente o cumulativamente), secondo la gravità dell'episodio:

- Annotazione nel dossier personale, indicando il genere di episodio
- Scuse scritte alla persona interessata
- Trasferimento
- Ammonimento verbale o scritto
- Comminatoria scritta di licenziamento
- Licenziamento ordinario
- Licenziamento con effetto immediato

7. Informazioni

Per informazioni in relazione alla direttiva per la protezione contro le molestie sessuali, il mobbing e la discriminazione sul posto di lavoro ci si può rivolgere alla Head of Compliance.

8. Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore con effetto immediato e sostituisce la direttiva per la protezione contro le molestie sessuali, il mobbing e la discriminazione sul posto di lavoro del 12 dicembre 2013.

Arbon, 14 luglio 2023



Alexander von Witzleben
Presidente esecutivo del consiglio
di amministrazione



Andrea Wickart
Head of Compliance /
Segretario generale