

Richtlijn inzake bescherming tegen seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkplek

14 juli 2023

Inhoudsopgave

1. Basisprincipe	3
2. Toepassingsgebied	3
3. Definities	3
3.1 Seksuele intimidatie	3
3.2 Pesten	3
3.3 Discriminatie	4
4. Verantwoordelijkheid	4
4.1 Verantwoordelijkheid van leidinggevenden	4
4.2 Verantwoordelijkheid van medewerkers	4
5. Omgaan met seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkvloer	4
6. Sancties	5
7. Informatie	5
8. Inwerkingtreding	5

1. Basisprincipe

Arbonia AG en de vennootschappen van de groep (hierna 'Arbonia') beschermen de persoonlijkheidsrechten en respecteren de waardigheid en integriteit van hun medewerkers. Seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkvloer worden niet getolereerd. Incidenten worden disciplinair gesanctioneerd.

Arbonia eist van alle medewerkers dat ze de persoonlijkheidsrechten van hun collega's respecteren en bij persoonlijke contacten de persoonlijke grenzen respecteren.

2. Toepassingsgebied

Deze richtlijn is van toepassing op alle medewerkers, medewerkers met leercontract, personen met bestuursfuncties en uitzendkrachten van heel Arbonia.

3. Definities

3.1 Seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie is elke handeling met seksuele bedoeling, die ongewenst is voor de betrokkene. Seksuele intimidatie kan bijvoorbeeld tot uiting komen in het volgende gedrag:

- suggestieve opmerkingen
- opmerkingen over fysieke sterke of zwakke punten
- seksistische uitspraken en grappen
- opdringerige en waarderende blikken
- tonen en ophangen van pornografisch materiaal
- ondubbelzinnige en dubbelzinnige verzoeken
- ongewenst lichamelijk contact, lichamelijke en seksuele handelingen
- benaderingen die gepaard gaan met de belofte van voordelen of bedreigingen van nadelen

3.2 Pesten

Pesten vindt plaats wanneer een persoon gedurende een lange periode systematisch wordt gepest, lastiggevallen of uitgesloten op de werkplek. Typische handelingen zijn bijvoorbeeld:

- constante en onterechte kritiek op het werk
- iemand negeren
- vermijden van contact/vermijden van gesprekken
- geruchten verspreiden
- iemand belachelijk maken
- vernederen
- er wordt geen werk of alleen zinloos werk opgedragen
- discriminatie of niet uitnodigen voor groepsevenementen
- laster

3.3 Discriminatie

Discriminatie is benadelen op grond van persoonskenmerken zonder dat dit objectief gerechtvaardigd is.

Typische voorbeelden zijn het kleineren vanwege

- geslacht
- ras
- huidskleur
- taal
- religie
- politieke of andere overtuigingen
- nationale of sociale afkomst
- een handicap
- het behoren tot een minderheid
- vermogen
- of een andere status

4. Verantwoordelijkheid

4.1 Verantwoordelijkheid van leidinggevenden

Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor een werkomgeving zonder intimidatie, pesten en discriminatie in hun bevoegdheidsgebied. Ze moeten medewerkers bewust maken van de gedragsregels en zo nodig corrigerende maatregelen nemen. Leidinggevenden zorgen ervoor dat meldingen van seksuele intimidatie, pesten of discriminatie direct worden onderzocht. Berichten en informatie dienen serieus te worden genomen en de verantwoordelijke HR-contactpersoon dient te worden geïnformeerd.

4.2 Verantwoordelijkheid van medewerkers

Alle medewerkers zijn verplicht om hun persoonlijke gedrag aan te passen om te werken aan een werkomgeving die vrij is van intimidatie, pesten en discriminatie. Wie ziet hoe anderen worden lastiggevallen, gepest of gediscrimineerd, wordt verzocht om de betrokkenen te steunen en de intimiderende persoon op zijn wangedrag te wijzen.

Het gaat hier niet alleen om wat gewoonlijk de gevoelens kwetst. Veeleer moet ook rekening worden gehouden met de perceptie en subjectieve gevoelens van de betrokkene.

5. Omgaan met seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkvloer

Iedereen die zich lastiggevallen, gepest of gediscrimineerd voelt, moet dit indien mogelijk duidelijk maken aan de intimiderende persoon. Er moet duidelijk worden gemaakt dat het betreffende gedrag ongewenst is en dat er onmiddellijk van moet worden afgezien.

De betrokkene of zijn collega's kunnen het wangedrag of een overeenkomstig vermoeden rechtstreeks melden bij hun leidinggevende(n) dan wel bij de HR-verantwoordelijke.

De HR-afdeling adviseert en ondersteunt de betrokken medewerkers en neemt passende maatregelen om intimidatie, pesten of discriminatie te beëindigen en in de toekomst te voorkomen. Op verzoek van de betrokkene voert een persoon van hetzelfde geslacht de gesprekken.

6. Sancties

Indien een wangedrag wordt vastgesteld, kunnen, afhankelijk van de ernst van het incident, de volgende sancties (individueel of cumulatief) worden opgelegd:

- vermelding in het personeelsdossier over het soort incident
- schriftelijke excuses aan de betrokken persoon
- overplaatsing
- mondelinge en schriftelijke waarschuwing
- schriftelijke dreiging met ontslag
- normale opzegging
- onmiddellijke opzegging

7. Informatie

Het Head of Compliance geeft informatie in het kader van de richtlijn inzake bescherming tegen seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkvloer.

8. Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt per direct in werking en vervangt de richtlijn inzake bescherming tegen seksuele intimidatie, pesten en discriminatie op de werkplek van 12 december 2013.

Arbon, 14 juli 2023



Alexander von Witzleben
Uitvoerend voorzitter Raad van Bestuur



Andrea Wickart
Head of Compliance /
Algemeen secretaresse