

## **Unternehmenspolitik gegen Belästigung am Arbeitsplatz gemäß ILO-Konvention 190**

Die Peuterey-Gruppe, in Repräsentanz der G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, fördert Beziehungen, die auf den Grundsätzen der Gleichheit, der gegenseitigen Fairness und des Respekts beruhen, indem sie jede Form der Belästigung oder Nötigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, gegenüber ihren Angestellten und Mitarbeiter/innen verbietet und beabsichtigt, diese Politik an alle Mitarbeiter weiterzugeben, um jede Form der Verletzung der persönlichen Würde zu verhindern.

Unter sexueller Belästigung sind insbesondere unerwünschte sexuell bestimmte Handlungen und Verhaltensweisen, auch verbaler Art, zu verstehen, die die Würde und die Freiheit der betreffenden Person verletzen oder geeignet sind, ein Klima der Vergeltung und der Einschüchterung gegen sie zu schaffen. Sexuelle Belästigung kann viele Formen annehmen. Sie äußert sich in jedem Verhalten sexueller Natur, das von einer der beiden Parteien als unerwünscht empfunden wird und die Würde der betroffenen Person verletzt.

Belästigungen können von Mitarbeiter/innen, leitenden Angestellten oder Kolleg/innen oder von anderen Personen außerhalb des Unternehmens (z. B. Lieferanten, Partnerunternehmen) ausgehen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen, z.B:

- Anspielungen und zweideutige Bemerkungen über das Aussehen weiblicher und männlicher Mitarbeiter
- Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Mitarbeitern.
- Zeigen, Aushängen oder Auslegen von pornografischem Material am Arbeitsplatz.
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Unerwünschte körperliche Berührungen oder Annäherungsversuche, verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen oder der Androhung von Nachteilen, sexuelle Handlungen, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

Die Hauptgefahren sind:

- Verletzung der psychischen und physischen Integrität der belästigten Person und gesundheitliche Folgen.
- Beeinträchtigung des Arbeitsklimas und der Arbeitsleistung.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich die Geschäftsleitung zu Folgendem:

- Jegliches Risiko irgendeiner Form von körperlichem, verbalem, digitalem (Belästigung) Missbrauch im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu identifizieren, indem die Arbeitsumgebungen auch aus diesem Gesichtspunkt evaluiert werden und eine Bewertung der Risiken sowie eine Analyse gemeldeter unerwünschter Zwischenfälle vorgenommen wird;
- Auf allen Unternehmensebenen eine spezielle Schulung zum Thema "Null Toleranz" für jegliche Form von Gewalt gegenüber Mitarbeiter/innen, einschließlich sexueller Belästigung in jeglicher Form vorzusehen;
- Ein (auch anonymes) Meldesystem für diese Art von Vorkommnisse zum Schutz der Mitarbeiter/innen, die sie melden vorzusehen;
- Überprüfungen bei den Mitarbeiter/innen zu planen und umzusetzen, indem untersucht wird, ob sie persönlich Erfahrungen mit Verhaltensweisen dieser Art innerhalb des Unternehmens oder bei der Ausübung der eigenen Arbeit außerhalb des Unternehmens erlebt haben, die Unbehagen oder Verstörung ausgelöst haben (sexistische Haltungen, Verhaltensweisen oder Situationen mit Mangel an Respekt);
- Planung von speziellen Aktivitäten und Maßnahmen zur Vorbeugung und zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz, indem maximales Augenmerk auf die verwendete Sprache gelegt wird.

Wie oben dargelegt, hält es die Unternehmensleitung für unerlässlich, das Personal dafür zu sensibilisieren, jeden Vorfall, der als verletzend für sie selbst oder andere empfunden wird, unverzüglich zu melden, z. B. wenn sie sich als Opfer von Belästigung am Arbeitsplatz oder sexueller Diskriminierung in allen Aspekten des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Einstellung, Ausbildung, Beförderung, Entlohnung, Disziplinarmaßnahmen und Entlassung, aber auch in jedem betrieblichen Kontext oder bei jeder Veranstaltung, fühlen.

Die Meldung kann mit den am als geeignetsten erachteten Modalitäten, zum Beispiel in anonymer Form, erfolgen, indem die Instrumente genutzt werden, die allen Mitarbeiter/innen zur Verfügung gestellt werden, oder durch eine Mitteilung an:

- die Vertreter/innen der Arbeitnehmer für SA8000 (RISA) und für die Arbeitssicherheit (RLS)
- an die Personalabteilung der Gruppe
- an die eigenen Bereichs-/Abteilungsleiter/innen
- an den Lenkungsausschuss zur Gleichstellung der Geschlechter

Die Modalitäten für die Meldung und die E-Mail-Adressen werden allen mitgeteilt und zur Verfügung gestellt. Für jede erhaltene Meldung wird die Wahrung der größtmöglichen Diskretion gegenüber der meldenden Person garantiert und es wird eine entsprechende Untersuchung zur sofortigen Bearbeitung der Problematik eingeleitet.

Die Geschäftsleitung  
