

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

Die G&P NET Gruppe 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 Mitarbeitern 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 Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder Kollegen 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.

I Die Hauptgefahren sind:

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

Zu diesem Zweck 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 auf die Art und Weise erfolgen, die als am geeignetsten erachtet wird, z.B. anonym, über die Vorschlagsbox am Arbeitsplatz oder durch Meldung an die Arbeitnehmervertretung: Giulia Cocitti, oder durch Kontaktaufnahme mit der Personalabteilung. In jedem Fall wird gegenüber dem Meldenden strikte Vertraulichkeit gewahrt.

II Der Leiter der Personalabteilung wird zusammen mit den zuständigen Abteilungen und den Arbeitnehmervertretern unverzüglich Maßnahmen ergreifen, um die eingegangenen Meldungen zu untersuchen. Wird ein Fall von Belästigung und/oder Diskriminierung aufgedeckt, ergreift die Personalabteilung sofortige und angemessene Abhilfemaßnahmen, deren Art von der Schwere des festgestellten Verstoßes abhängt.

UNTERSCHRIFT /  
GESCHÄFTSLEITUNG,  
