

AXILS GmbH
Biochemiestraße 10, 6250 Kundl
UID Nr. ATU77464389
Firmenbuch Nr. 568267m
Steuer Nr. 81-464/50575

Anti-Belästigungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien

Inhaltsverzeichnis

A. Beschreibung und Begründung.....	2
B. Überlegungen.....	2
C. Hinweise.....	2
Hinweis A:.....	2
Hinweis B:.....	3
1.VERPFLICHTUNG DER ORGANISATION.....	3
2. Richtlinien Ziele.....	3
Die Ziele dieser Richtlinie sind:.....	3
3. Anwendung der Richtlinie.....	4
4. Schutzgründe.....	5
5. Definitionen.....	5
Folgendes Verhalten ist verboten:.....	5
Diskriminierung:.....	5
Belästigung:.....	6
Beispiele für Belästigung sind:.....	6
Sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigung:.....	6
Sexuelle Aufforderung:.....	7
Vergiftetes Umfeld:.....	7
6. Rollen und Verantwortlichkeiten.....	7

A. Beschreibung und Begründung

Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinien machen deutlich, dass Belästigung und Diskriminierung nicht toleriert werden, und legen Standards und Erwartungen für das Verhalten fest. Eine Anti-Belästigungs- oder Anti-Diskriminierungsrichtlinie sollte die Verhaltensweisen beschreiben, die diskriminierend oder belästigend sind, und die Botschaft vermitteln, dass diese Probleme ernst genommen werden. Die Richtlinie sollte auch Rollen und Verantwortlichkeiten festlegen. Diese Menschenrechtsrichtlinien sollten mit bestehenden Organisationsrichtlinien verknüpft und in die tägliche Arbeitsweise der Organisation integriert werden.

B. Überlegungen

Belästigung ist eine besondere Form der Diskriminierung. Da Belästigung besondere Probleme aufwirft, haben einige Organisationen separate Richtlinien für Belästigung und andere Formen der Diskriminierung.

Da sich Belästigung und Diskriminierung im Zusammenhang mit den verschiedenen Gründen des Kodex oft unterschiedlich äußern, haben einige Organisationen spezifische Richtlinien in Bezug auf Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund von sexueller Orientierung, Rasse und rassenbezogenen Gründen, Geschlecht, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, usw.

Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinien legen Erwartungen und Standards fest, während Beschwerdeverfahren darlegen, wie potenzielle Verstöße gegen diese Richtlinien behandelt werden. Viele Organisationen entscheiden sich dafür, ihre Anti-Belästigungs-/Antidiskriminierungsrichtlinien und -verfahren in einem einzigen Dokument zusammenzufassen.

C. Hinweise

Hinweis A: Die in den folgenden Abschnitten bereitgestellten Beispielformulierungen beziehen sich auf Beschäftigung und Core Dienstleistungen innerhalb der Organisation. Diese können geändert und bei Bedarf erweitert werden. Die Beispielformulierungen dienen nur als Beispiel. Zur Lese-Vereinfachung wurde auf eine gegenderte Formulierung verzichtet.

Hinweis B:

Diese Richtlinie soll eine klare Aussage über die Verpflichtung der Organisation enthalten, die Achtung der Menschenrechte zu schaffen und aufrechtzuerhalten und Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern.

1. VERPFLICHTUNG DER ORGANISATION

Die Organisation AXILS GmbH verpflichtet sich, ein Umfeld frei von Diskriminierung und Belästigung zu schaffen, in dem alle Personen mit Respekt und Würde behandelt werden, sich voll einbringen können und gleiche Chancen haben.

Gemäß dem Internationalen Menschenrechtskodex (die UN-Menschenrechtscharta) hat jede Person das Recht, frei von Belästigung und Diskriminierung zu sein. Belästigung und Diskriminierung werden bei der Organisation AXILS GmbH nicht toleriert, geduldet oder ignoriert. Wird ein Vorwurf der Belästigung oder Diskriminierung nachgewiesen, werden Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses verhängt.

Die Organisation AXILS GmbH engagiert sich für eine umfassende Strategie zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung, einschließlich:

1. Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung, um sicherzustellen, dass jeder seine Rechte und Pflichten kennt
2. regelmäßige Überwachung der organisatorischen Systeme auf Hindernisse im Zusammenhang mit dem Kodex
3. Bereitstellung eines effektiven und fairen Beschwerdeverfahrens
4. Förderung angemessener Verhaltensstandards zu jeder Zeit.

2. Richtlinien Ziele

Die Richtlinie sollte ihre Ziele darlegen, wie z. B. die Förderung der Menschenrechte innerhalb der Organisation, die Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung und die Definition von Verhaltensgrundsätzen und -standards.

Die Ziele dieser Richtlinie sind:

- Wir stellen sicher, dass Mitglieder, Kunden, Partnerorganisationen, Beschäftigte, Schulungsteilnehmer und Mitarbeiter der Organisation AXILS GmbH sich bewusst sind, dass Belästigung und Diskriminierung inakzeptable Praktiken sind und mit den Standards dieser Organisation nicht vereinbar sind, sowie einen Verstoß gegen das Gesetz darstellen.

- Legen Sie die Arten von Verhalten dar, die als anstößig angesehen werden können und durch diese Richtlinie verboten sind. (Beispielhaft in Schulungsmaßnahmen erläutert und anhand von Fallbeispielen nähergebracht)

3. Anwendung der Richtlinie

Die Schutzmaßnahmen des Kodex umfassen zumindest folgende Bereiche.

- Zeitarbeitskräfte, Aushilfskräfte und Vertragsbedienstete sowie Freiwillige.
- Schulungsteilnehmer innerbetrieblich und außerbetrieblich.
- Lehrlinge, Praktikanten, Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonal. Hierbei gilt besondere Achtsamkeit im Falle von Minderjährigkeit.
- Mitarbeiter werden vor Belästigung und Diskriminierung durch Kollegen, Management und Vorgesetzte geschützt – und sie werden auch vor den Handlungen anderer geschützt, die in den Beschäftigungskontext eintreten, wie z. B. Lieferanten oder Kunden.
- Mitarbeiter können außerhalb der Arbeitsstätte oder außerhalb der normalen Arbeitszeit geschützt werden, wenn Aktivitäten mit dem Arbeitsplatz verbunden sind.

Da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie alle weiteren Personen innerhalb unseres Unternehmens das Recht haben, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Belästigung und Diskriminierung durch Kunden, Lieferanten oder andere Personen ist, die in den Beschäftigungs- und Schulungskontext eintreten, veröffentlichen wir diese die Richtlinie auf unserer Homepage öffentlich und stellen diese unserer Belegschaft digital zur Verfügung. Besucher können diese online unter www.axils.at einsehen.

Der Kodex verlangt von des Weiteren von unseren verbundenen Dienstleistern und Organisationen auch, Belästigung und Diskriminierung zu vermeiden.

Das Recht auf Freiheit von Diskriminierung und Belästigung erstreckt sich auf alle Mitarbeiter und Teilnehmer von Schulungsmaßnahmen und sonstiger Dienstleistungen erbracht durch unsere Organisation, einschließlich Vollzeit-, Teilzeit-, Aushilfs-, Probe-, Aushilfs- und Vertragsbedienstete sowie Freiwillige, duale Studenten, Praktikanten und Auszubildende.

Es ist auch inakzeptabel, dass die Belegschaft der AXILS GmbH sich an Belästigung oder Diskriminierung beteiligen, wenn sie mit Kunden oder anderen Personen, mit denen sie beruflich zu tun haben, wie Lieferanten oder Dienstleistern, zu tun haben.

Diese Richtlinie gilt auf allen Ebenen der Organisation und für jeden Aspekt der Arbeitsumgebung und des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Einstellung, Auswahl, Beförderung, Versetzungen, Schulung, Gehälter, Sozialleistungen und Kündigung. Es

umfasst auch Lohnsätze, Überstunden, Arbeitszeiten, Urlaub, Schichtarbeit, Disziplin und Leistungsbewertungen.

Diese Richtlinie gilt auch für Ereignisse, die außerhalb des physischen Arbeitsplatzes stattfinden, wie z. B. während Geschäftsreisen oder Firmenfeiern.

4. Schutzgründe

Diese Richtlinie verbietet Diskriminierung oder Belästigung aus den folgenden Gründen und jeder Kombination dieser Gründe:

- ✓ Alter
- ✓ Glaubensbekenntnis (Religion)
- ✓ Sexuelle Orientierung
- ✓ Geschlechtsidentität
- ✓ Geschlechtsausdruck
- ✓ Familienstand (z. B. in einer Eltern-Kind-Beziehung)
- ✓ Familienstand (einschließlich verheiratet, ledig, verwitwet, geschieden, getrennt lebend oder in einer ehelichen Beziehung außerhalb der Ehe lebend, ob in einer gleichgeschlechtlichen oder gegengeschlechtlichen Beziehung)
- ✓ Behinderung (einschließlich geistiger, körperlicher, Entwicklungs- oder Lernbehinderungen)
- ✓ Rasse
- ✓ Abstammung
- ✓ Herkunftsort
- ✓ Ethnischer Ursprung
- ✓ Staatsbürgerschaft
- ✓ Berufsstand
- ✓ Hautfarbe
- ✓ Straftatenverzeichnis (strafrechtliche Verurteilung wegen eines Landesdelikts oder wegen einer begnadigten Straftat)
- ✓ Verbindung oder Beziehung mit einer Person, die durch einen der oben genannten Gründe identifiziert wird
- ✓ Auffassung, dass einer der oben genannten Gründe zutrifft.

5. Definitionen

Folgendes Verhalten ist verboten:

Diskriminierung: bezeichnet jede Form der Ungleichbehandlung aufgrund eines Kodex Grundes, unabhängig davon, ob es sich um die Auferlegung zusätzlicher Belastungen oder die Verweigerung von Vorteilen handelt. Es kann absichtlich oder unabsichtlich

sein. Es kann direkte Handlungen beinhalten, die auf den ersten Blick diskriminierend sind, oder es kann sich um Regeln, Praktiken oder Verfahren handeln, die neutral erscheinen, aber bestimmte Personengruppen benachteiligen. Diskriminierung kann offensichtliche Formen annehmen oder auf sehr subtile Weise geschehen. Selbst wenn eine Entscheidung oder Handlung von vielen Faktoren beeinflusst wird, ist Diskriminierung ein Verstoß gegen diese Richtlinie.

Belästigung: bezeichnet eine Reihe von Kommentaren oder Handlungen, von denen bekannt ist oder vernünftigerweise bekannt sein sollte, dass sie unerwünscht sind. Es kann sich um Worte oder Handlungen handeln, von denen bekannt ist oder bekannt sein sollte, dass sie beleidigend, peinlich, erniedrigend, oder unerwünscht sind, basierend auf einem in dieser Richtlinie identifizierten Diskriminierungsgrund. Belästigung kann aus jedem beliebigen Diskriminierungsgrund erfolgen.

Beispiele für Belästigung sind:

- Beinamen, Bemerkungen, Witze oder Anspielungen in Bezug auf Rasse, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Glauben, Alter oder andere Gründe einer Person
- Posten oder Verbreiten anstößiger Bilder, Graffiti oder Materialien, sei es in gedruckter Form, per E-Mail oder auf andere elektronische Weise
- Herausgreifen einer Person für demütigende oder erniedrigende „Neckereien“ oder Witze, weil sie Mitglied einer durch den Kodex geschützten Gruppe sind
- Äußerungen, in denen eine Person aufgrund von Merkmalen verspottet wird, die mit einem Diskriminierungsgrund zusammenhängen. Dies könnte beispielsweise Kommentare über die Kleidung, Sprache oder andere Praktiken einer Person umfassen, die mit ihrem Geschlecht, ihrer Rasse, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Glauben zusammenhängen können.
- Wenn eine Person belästigendes Verhalten nicht ausdrücklich ablehnt oder scheinbar damit einverstanden ist, bedeutet dies nicht, dass das Verhalten in Ordnung ist. Das Verhalten könnte immer noch als Belästigung im Sinne des Kodex angesehen werden.

Sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigung:

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Belästigung, die Folgendes beinhalten kann:

- Geschlechtsbezogene Kommentare zu den körperlichen Merkmalen oder Verhaltensweisen einer Person
- Bevormundung aufgrund des Geschlechts, die eine Person als Untergrabung ihres Selbstwertgefühls oder ihrer Verantwortungsposition empfindet
- Unerwünschter Körperkontakt
- Anzügliche oder beleidigende Bemerkungen oder Anspielungen über Mitglieder eines bestimmten Geschlechts
- Vorschläge der körperlichen Intimität
- Geschlechtsbezogene Beschimpfungen, Drohungen oder Verspottungen

- Leeres oder unangemessenes Starren
- Prahlen mit sexuellen Fähigkeiten oder Fragen oder Diskussionen über sexuelle Aktivitäten
- Beleidigende Witze oder Kommentare sexueller Natur über einen Mitarbeiter oder Kunden
- Rauer und vulgärer Humor oder geschlechtsbezogene Sprache
- Anzeige von sexuell anstößigen Bildern, Graffiti oder anderen Materialien, auch auf elektronischem Weg
- Forderungen nach Verabredungen oder sexuellen Gefälligkeiten.

Sexuelle Aufforderung: Diese Richtlinie verbietet sexuelle Aufforderungen oder Vorschüsse durch Personen, die in der Lage sind, dem Empfänger der Aufforderung oder des Vorschusses einen Vorteil zu gewähren oder zu verweigern. Dazu gehören Manager und Vorgesetzte sowie Mitarbeiter bzw. Beschäftigte, bei denen eine Person in der Lage ist, der anderen einen Vorteil zu gewähren oder zu verweigern. Repressalien für die Ablehnung solcher Vorschüsse oder Aufforderungen sind ebenfalls nicht zulässig.

Vergiftetes Umfeld: Ein vergiftetes Umfeld wird durch Kommentare oder Verhaltensweisen geschaffen (einschließlich Kommentare oder Verhaltensweisen, die geduldet oder fortgesetzt werden dürfen, wenn sie dem Management zur Kenntnis gebracht werden), die ein diskriminierendes Arbeitsumfeld schaffen. Die Kommentare oder Verhaltensweisen müssen nicht an eine bestimmte Person gerichtet sein und können von jeder Person stammen, unabhängig von Position oder Status. Ein einziger Kommentar oder eine Handlung kann, wenn sie ernsthaft genug ist, eine vergiftete Umgebung schaffen.

6. Rollen und Verantwortlichkeiten

Von allen in der Organisation AXILS GmbH anwesenden Personen wird erwartet, dass sie diese Richtlinie einhalten, indem sie jede Form von Belästigung oder Diskriminierung unterlassen und bei jeder Untersuchung einer Belästigungs- oder Diskriminierungsbeschwerde uneingeschränkt kooperieren. Als Vorbild die korrekten Handlungsweisen zu leben und bei Anderen einzufordern ist Teil unseres Unternehmensleitbildes.

Manager, Vorgesetzte, Ausbilder und Trainer haben die zusätzliche Verantwortung, bei Beobachtungen oder Vorwürfen von Belästigung oder Diskriminierung sofort zu handeln. Manager und Vorgesetzte, Ausbilder und Trainer sind dafür verantwortlich, eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Organisation zu schaffen und aufrechtzuerhalten, und sollen potenzielle Probleme angehen, bevor sie ernst werden.