

Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz



HOUSE OF HR

Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

1. Zweck

Aufgrund unserer Unternehmenswerte sowie dem Verhaltens- und Ethikkodex hat jeder Mensch das Recht auf Arbeit und auch das Anrecht auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Gewalt und Belästigung ist. House of HR ist bestrebt, ein sicheres, gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen. Da Personaldienstleistungen im Mittelpunkt unserer Tätigkeit stehen, sind wir der festen Überzeugung, dass jeder Mensch das Recht auf einen Arbeitsplatz hat, der frei von Gewalt und Belästigung ist. House of HR ist sich der Bedeutung einer Arbeitskultur bewusst, die auf gegenseitigem Respekt und der Würde des Menschen beruht, um Gewalt und Belästigung zu verhindern.

House of HR erkennt die **Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO)** über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit an und unterstützt die Prinzipien zu Gewalt und Belästigung, zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen, zur Abschaffung aller Arten von Zwangs- oder Pflichtarbeit, zur effektiven Abschaffung von Kinderarbeit sowie zur Beseitigung von Diskriminierung als Mittel zur Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen.

House of HR unterstreicht, wie wichtig es ist, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem es **keinen Raum für jegliche Form von Gewalt oder Belästigung gibt**. Dazu gehören u.a. sexuelle Belästigung, Missbrauch, Drohungen, Einschüchterung, Mobbing oder jedes andere inakzeptable und/oder rechtswidrige Verhalten. Wir sind bestrebt im Rahmen einer Null-Toleranz Grenzen zu schaffen, um gewalttätige sowie belästigende Handlungen zu verhindern. Der Schlüssel zur Schaffung eines sicheren Umfelds für alle Menschen am Arbeitsplatz liegt darin, seine Meinung zu äußern und Maßnahmen zu ergreifen.

Diese Richtlinie umreißt die wichtigsten Grundsätze in Bezug auf Gewalt und Belästigung bei House of HR und **gilt** für alle unsere internen Mitarbeiter, Berater, Zeitarbeitskräfte und Personen in der Ausbildung, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden (kurz gesagt: unsere Happy Rebels), sowie für Bewerber, Auftragnehmer, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Kunden und sonstige Dritte. Die Richtlinie gilt am Arbeitsplatz, erstreckt sich aber auch auf alle arbeitsbezogenen Aktivitäten wie Konferenzen und Schulungen, Anreisen, Veranstaltungen nach der Arbeit usw.

Alle tragen gemeinsam die Verantwortung für die Schaffung und Erhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes. Insbesondere **die Führungskräfte von House of HR tragen eine zentrale Verantwortung** für das Handeln im Einklang mit unseren Grundwerten und Richtlinien. Sie sollten nicht nur mit gutem Beispiel vorangehen, sondern auch ihre Teammitglieder in deren Bemühen um die Einhaltung dieser Grundsätze unterstützen und einschreiten, wenn sie ein Verhalten feststellen, das nicht im Einklang mit dieser Richtlinie steht.

Our operational companies

ABYLSSEN  ACCENT  COHEDRON  CONTINU 
PROFESSIONALS COVEBO  REDMORE  GRITT  TIMEPARTNER 

2. Umfang

Diese Richtlinie gilt für House of HR und seine **Powerhouses und Boutiquen** („Gruppe“). Darüber hinaus erwarten wir von jedem Powerhouse und jeder Boutique, dass sie die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze in ihrem Tagesgeschäft umsetzen. Zu diesem Zweck sollten klare Prozesse und Verfahren, wie Kommunikation und Schulungen für alle Happy Rebels und ggf. andere relevante Parteien bereitgestellt werden. Powerhouses und Boutiquen sollten auch stets versuchen, mit externen bevorzugten Partnern, Lieferanten und anderen Parteien zusammenzuarbeiten, die in dieser Hinsicht die gleichen Grundsätze befolgen.

3. Verfahren

Im Einklang mit dem Ethik- und Verhaltenskodex von House of HR, in dem ein grundlegender Wert für die Würde aller Menschen zum Ausdruck kommt, soll diese Richtlinie ein sicheres und faires Arbeitsumfeld mit einer klaren Aussage zu den Erwartungen in Bezug auf Verhaltensweisen, die Gewalt und Belästigung darstellen können, fördern.

3.1 Definitionen

Gewalt und Belästigung umfassen ein ganzes Spektrum von schädlichen Verhaltensweisen, die physischer, psychischer und/oder sexueller Art sein können. Wir definieren diese für uns wie folgt:

Gewalt bedeutet die absichtliche Anwendung von Macht oder Zwang, die unter anderem zu Verletzungen, Fehlentwicklungen oder psychischen Schäden führen kann. Gewalt kann verschiedene Formen annehmen, unter anderem:

- Missbrauch: unverhältnismäßiger Einsatz von physischer oder psychischer Macht.
- Drohungen: die Ankündigung der Absicht, einer Person zu schaden oder ihr Eigentum zu beschädigen.
- Tätlichkeit: jeder Versuch, eine Person körperlich zu verletzen oder anzugreifen, einschließlich tatsächlicher körperlicher Schäden.

Belästigung bezeichnet jede einmalige oder wiederholte unerwünschte oder inakzeptable Handlung, die physischen, psychischen oder sexuellen Schaden verursachen oder ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen kann. Beispiele für Belästigung sind Isolation, Abwertung von Rechten und Meinungen einer Person, Beschimpfungen, Streiche, Machtmissbrauch oder andere ähnlich zu betrachtende unerwünschte Verhaltensweisen.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Belästigung und umfasst jede Form von verbalem, nonverbalem oder physischem Verhalten sexueller Natur, das die Würde einer Person verletzt. Sie tritt auf, wenn man selbst Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht hat oder Zeuge der Existenz von sexueller Belästigung geworden ist. Sexuelle Belästigung kann viele verschiedene Formen annehmen und kann sexuell gerichtete Sprache, unaufgeforderte körperliche Berührungen, Anspielungen auf die sexuelle Ausrichtung, Forderungen nach sexuellen Gefälligkeiten, entweder direkt oder implizit, beinhalten.

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sind Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts richten oder Personen eines bestimmten Geschlechts in unverhältnismäßig hohem Maße betreffen.

Gewalt und Belästigung aufgrund der sexuellen Ausrichtung bedeutet Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung richten.

Bullying ist das wiederholte, unangemessene Verhalten einer Person, das als demütigend, einschüchternd, bedrohlich, erniedrigend oder schikanös für eine Person oder eine Gruppe von Personen angesehen werden kann.

Cybermobbing bezieht sich auf unangemessenes, wiederholtes und schädliches Verhalten über digitale Plattformen. Dies wird auch als Online-Mobbing bezeichnet. Beispiele hierfür sind das Posten peinlicher Fotos in sozialen Medien, das Versenden verletzender Nachrichten oder Drohungen über Nachrichtenplattformen usw.

Bei **Mobbing** schikaniert eine Gruppe von Arbeitnehmern eine Person oder eine andere Gruppe von Arbeitnehmern. Dazu gehören Verhaltensweisen wie etwa ständige negative Bemerkungen, Kritik, Isolation, Verbreitung von Klatsch und Tratsch oder Verspotten der betroffenen Person(en).

3.2 Grundsätze und Zuständigkeiten

Gewalt und Belästigung sind weit gefasste Begriffe und können viele Formen annehmen, die körperlich, verbal oder nonverbal sein können. Beispiele für Gewalt und Belästigung **am Arbeitsplatz** sind unter anderem:

- Missbrauch von Befugnissen, zum Beispiel durch Einschränkung von Informationen
- Sexuelle Nötigung oder andere Straftaten
- Missbrauch von personenbezogenen Daten
- Ständiges Kritisieren oder Herabwürdigen einer Person
- Witze, anzügliche Bemerkungen oder beleidigende Gesten in Bezug auf die Behinderung, religiöse Überzeugung, ethnische oder sexuelle Merkmale einer Person
- Verbreitung oder Zurschaustellung von Material, das als beleidigend angesehen wird
- Wiederholte, unerwünschte Beschimpfungen
- Ständige Fragen über das Privatleben einer Person
- Unerwünschter Körperkontakt
- Mutwillige Beschädigung oder Verstecken von persönlichen Gegenständen oder Arbeitsmitteln

House of HR und alle Powerhouses und Boutiquen haben die Verantwortung, **alle angemessenen Maßnahmen**, die im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht liegen, zu ergreifen um:

- die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Happy Rebels, Bewerber, Besucher, Auftragnehmer und Kunden zu gewährleisten;
- ein Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Gewalt und Belästigung ist, durch Festlegung klarer und maßgeschneiderter Maßnahmen;
- sicherzustellen, dass Happy Rebels, Bewerber, Besucher, Auftragnehmer und Kunden durch geeignete Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen darüber informiert werden;
- alle Beteiligten durch die Umsetzung von Schulungs- und Sensibilisierungsstrategien über ihre Verantwortlichkeiten im Rahmen dieser Richtlinie zu informieren; und
- geeignete Vertrauenspersonen oder Meldestellen zu benennen, um sicherzustellen, dass Fragen und Bedenken auf lokaler Ebene vorgebracht werden können.

House of HR hat eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt und Belästigung, die nicht nur am Arbeitsplatz, in öffentlichen und privaten Räumen gilt, sondern **auch bei arbeitsbezogenen Aktivitäten** wie zum Beispiel:

- während Konferenzen, Seminaren oder Schulungen
- auf berufsbedingten Reisen
- bei Afterwork-Veranstaltungen
- durch arbeitsbezogene Kommunikation
- in vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften, z.B. bei der Bereitstellung von Wohnmöglichkeiten für Beschäftigte
- beim Pendeln zur und von der Arbeit

Wir weisen darauf hin, dass insbesondere bei Arbeiten aus dem Homeoffice auf die Vermeidung von Gewalt oder Belästigung geachtet werden sollte. Da Unregelmäßigkeiten subtiler oder schwieriger zu erkennen sein können, sollte man auf alle diesbezüglichen Signale achten.

Bei der Bezugnahme auf **verbale Formen von Gewalt und Belästigung** umfasst dies verschiedene Arten der Kommunikation wie mündliche Kommunikation (z.B. persönlich), schriftliche Kommunikation (z.B. in Sitzungsprotokollen) und elektronische Kommunikation (z.B. über soziale Medien).

House of HR fördert eine Kultur der **Transparenz und Offenheit**. Handlungen und Gespräche sollten aufrichtig, ehrlich und von gegenseitigem Respekt geprägt sein. Es ist wichtig, ehrliche Gespräche und Äußerungen von Belästigungen zu unterscheiden. Die Führungskräfte von House of HR haben die Aufgabe, ihre Teams professionell herauszufordern und eine hohe Qualität der Arbeit und Leistung anzustreben. Die Erteilung von Ratschlägen und konstruktivem Feedback, die Aufforderung, die Leistung zu verbessern, oder die Äußerung einer Meinungsverschiedenheit gehören daher zu den täglichen Aufgaben einer Führungskraft von House of HR und stellen im Allgemeinen keine Belästigung dar.

3.3 Unterschiede zur lokalen Gesetzgebung

House of HR und seine Powerhouses und Boutiquen verpflichten sich, jederzeit **alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften** einzuhalten (inhaltlich und formal). Der rechtliche Rahmen für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist von Land zu Land unterschiedlich. Zwar verfügen einige Ländern über spezifische Rechtsvorschriften zur Gewalt am Arbeitsplatz, doch gibt es in der Regel ein allgemeineres Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder Gleichbehandlung, welches diese Aspekte abdeckt.

In den Fällen, in denen unsere Richtlinien und Verfahren in Bezug auf Gewalt und Belästigung strenger sind als die lokale Gesetzgebung, handeln wir stets im Einklang mit unseren höheren Standards. Sollten die örtlichen Rechtsvorschriften strenger sein, so haben diese Vorrang vor den Bestimmungen dieser Richtlinie.

3.4 Null Toleranz

Wir setzen uns für ein respektvolles Arbeitsumfeld ein und **dulden keine** Form von Gewalt, (sexueller) Belästigung oder Mobbing. Alle Maßnahmen, die von den Happy Rebels, Bewerbern, Kunden, Lieferanten oder anderen Dritten ergriffen werden, sollten auf Aufrichtigkeit, Fairness und gegenseitigem Respekt beruhen.

Jegliches Verhalten, das ein beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft, wird nicht akzeptiert und gilt als **Verstoß** gegen diese Richtlinie. Auch Dritte oder Kunden, die ein solches Verhalten an den Tag legen, werden zur Verantwortung gezogen.

Sanktionen werden in Abhängigkeit von den jeweiligen Umständen festgelegt und können Beratung, Maßnahmen zur Beseitigung von Gewalttätigkeiten oder Belästigungen, die Anwendung von Disziplinarverfahren, die Entfernung aus dem Dienst, zivilrechtliche Schritte oder die Meldung von Handlungen an die Strafverfolgungsbehörden umfassen, was zur Erhebung von Strafanzeigen führen kann.

Ein eindeutiger **Missbrauch** dieser Richtlinie durch absichtlich falsche Anschuldigungen oder Behauptungen, die aufgestellt werden, um den Ruf einer anderen Person zu schädigen, und die sich als unbegründet erweisen, wird ernst genommen und kann, wenn er sich als vorsätzlich oder böswillig erweist, zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

3.5 Bringen Sie Ihre Fragen und Bedenken vor

House of HR setzt sich für die Schaffung und den Erhalt einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung ein. Daher kann und sollte jeder **das Bewusstsein dafür schärfen**, ob ein Verstoß gegen diese Richtlinie zum Schutz der Mitarbeiter vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können. Alle Meldungen werden vertraulich und mit viel Einfühlungsvermögen behandelt. Jeder, der **Fragen oder Zweifel** daran hat, ob eine Situation gegen die Richtlinie verstößt, sollte dies ansprechen.

Alle Verstöße, Fragen, Bedenken und Zweifel können über verschiedene Kanäle geäußert werden:

1. Die Internet-App „Spot“: Spot ermöglicht es Ihnen, heikle Themen auf zugängliche und auf Wunsch auch anonyme Weise anzusprechen. Der benutzerdefinierte Arbeitsablauf in Spot führt diejenigen, die ein Problem zur Sprache bringen möchten, durch den gesamten Prozess. Jedes Problem wird gemäß den bestehenden Eskalationsverfahren behandelt und überwacht. Öffnen Sie das Tool über talktospot.com/hohr oder über den QR-Code.



2. Sie können sich an Ihren direkten Vorgesetzten, an den nächsthöheren Vorgesetzten, an den Personalleiter, an Ihr lokales Compliance-Team oder an die Vertrauensperson(en) in Ihrem Powerhouse oder Ihrer Boutique wenden.
3. Wenn Sie die oben genannten Kanäle für unzureichend oder ungeeignet halten, können Sie sich direkt an Abdel Bencheikh, den Compliance Manager der Gruppe, wenden (+ 33 6 95 39 39 15 oder abdel.bencheikh@houseofhr.com) oder an Astrid Heiremans, Mitglied des Boards of Directors und Vorstand des Audit Committees der Gruppe (+32 475 900 458 oder astrid.heirmans@finfactory.be).

House of HR stellt sicher, dass Personen, im Rahmen dieser Richtlinie Beschwerden vornehmen, hierfür **nicht schikaniert oder bestraft werden**, wenn sie vermeintlich unangemessenes Verhalten melden. Jede Person, die die meldende Person in diese Opferlage gebracht und sich damit schuldig gemacht hat, muss mit den Konsequenzen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie rechnen.

Our operational companies