

**Verfahren zur
Bekämpfung von
Diskriminierung
und Mobbing
bei Vitrintec Sp. z o.o.**



PURE
Acoustic Panel

IN SILENCE
Acoustic Panel

PURE FS
Acoustic Panel

ULTRA SILENCE LOFT
Acoustic Panel

PURE PURE LOFT
SILENCE SILENCE LOFT
ULTRA SILENCE ULTRA SILENCE LOFT
IN SILENCE ZIGZAK
PURE FS SILENCE FS
SILENCE FS SILENCE LOFT FS
CALL ZIGZAK STANDARD
FLUSH DOOR STANDARD 78
PELINE CLASSIC FS

TRINTEC
wall solutions



Gemäß den geltenden Vorschriften gegen Diskriminierung und Mobbing bei Vitrintec Sp. z o.o. verpflichtet sich die Geschäftsführung, Diskriminierung und Mobbing zu bekämpfen und Probleme, die im Zusammenhang mit ungleicher Behandlung oder Mobbing am Arbeitsplatz auftreten, schnell zu lösen.

1. Ziel und Bereich des Verfahrens

1.1 Das Ziel dieses Verfahrens ist es, die Regeln zur Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung bei Vitrintec Sp. z o.o. festzulegen, um ein freundliches und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, das eine würdige und gleiche Behandlung von Mitarbeitern und Geschäftspartnern gewährleistet. Ein weiteres Ziel ist die Einführung von Regeln und Lösungen, die auf effektive und effiziente Weise dazu beitragen, unangemessenes Verhalten zu verhindern.

1.2 Das Verfahren beschreibt:

- die Definitionen von diskriminierendem Verhalten und Mobbing;
- die Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz;
- die Vorgehensweise bei Diskriminierung oder Mobbing;
- die Art und Weise, wie ein/ Mitarbeiter/in unzulässiges Verhalten melden kann;
- das Verfahren zur Bearbeitung von Meldungen;
- die Konsequenzen für Personen, die Mobbing betreiben.

1.3 Alle Mitarbeiter, die bei dem Unternehmen beschäftigt sind, müssen sich mit diesem Verfahren vertraut machen und es unbedingt einhalten.

2. Definitionen von Begriffen und Formen von Verstößen

2.1. Mobbing sind Handlungen oder Verhaltensweisen gegenüber einem Mitarbeiter oder gegen ihn, die in einer anhaltenden und wiederholten Belästigung oder Einschüchterung bestehen. Mobbing liegt vor, wenn diese Handlungen oder Verhaltensweisen bei einem/einer Mitarbeiter/in zu einer verminderten Einschätzung seiner beruflichen Eignung führen, ihn erniedrigen oder lächerlich machen oder darauf abzielen, ihn zu isolieren oder aus dem Team auszuschließen. Beharrlichkeit und Dauerhaftigkeit bedeuten, dass die Handlungen oder Verhaltensweisen nicht nur einmalig, sondern wiederholt und systematisch erfolgen.

Mobbing kann auch passiv sein.

Es gibt keinen festen Katalog von Verhaltensweisen, die als Mobbing angesehen werden. Jeder Täter geht anders vor und kann Mobbing auf ganz neue Art und Weise machen. Mobbing kann auch aus einer Kombination verschiedener Verhaltensweisen bestehen.

Mehr: Arbeitsgesetzbuch (Art. 94. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bekämpfung von Mobbing).

2.2 Handlungen und Verhaltensweisen, die Mobbing darstellen, treten einzeln oder zusammen auf, insbesondere:

- Einschränkung oder Behinderung der Möglichkeit, sich zu äußern, ständiges Unterbrechen von Äußerungen;
- verbale Aggression, d. h. Schreien, Beleidigung, Einschüchterung, Beschimpfungen, Erniedrigung;
- Angriffe, die sich auf den beruflichen oder privaten Bereich beziehen, d.h. Unterminierung des Vertrauens, Spott, Verhöhnung;
- Aggressionen, die mit nonverbalen Mitteln ausgedrückt werden, z. B. demütigende und provozierende Gesten;
- Entzug oder Infragestellung der Entscheidungsbefugnis, unangemessene Rücknahme von Aufgaben, übermäßige Kontrolle und unkonstruktive Kritik;
- Aufgaben, die nicht miteinander vereinbar sind, die ihren Kompetenzen nicht entsprechen und die ihre Würde beeinträchtigen;
- Behinderung oder Verweigerung des Zugangs zu Ressourcen und Materialien, die für die Erfüllung der Aufgaben benötigt werden, oder absichtliche Unterbringung an einem räumlich entfernten oder isolierten Ort;
- Falsche Einschätzung des Engagements bei der Arbeit, der Qualität der Arbeit und der beruflichen Kompetenz;
- Isolierung, unbegründete Kontaktvermeidung, Ausschluss aus der Gruppe, Versagen oder Verweigerung des Gesprächs mit dem/der Mitarbeiter/in, Zurückhalten relevanter Informationen;
- der Versuch, den/die Mitarbeiter/in aus der Gruppe auszuschließen.

2.3. Diskriminierung ist die ungleiche Behandlung von Mitarbeitern in Bezug auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung und den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Nationalität, der politischen Meinung, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Ausrichtung und ungeachtet der Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten oder unbestimmten Zeitraum oder auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis besteht.

Mehr: Arbeitsgesetzbuch (Art. 18(3a). -
[Verbot der Diskriminierung-Definitionen]).





2.4. Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die die Merkmale einer Diskriminierung erfüllen, sind:

- die ungünstige Formung des Arbeitsentgelts oder anderer Arbeitsbedingungen;
- das Unterlassen bei der Beförderung oder der Gewährung anderer arbeitsbezogener Leistungen;
- der Ausschluss von der Teilnahme an Schulungen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen.

2.5. Als Mobbing gelten auch Verhaltensweisen mit den unter 2.2 beschriebenen Merkmalen, die sich direkt oder indirekt auf die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung und den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen beziehen, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, aber auch aufgrund der Art der Beschäftigung und der Arbeitszeiten.

2.6. Angemessene, vernünftige und konstruktive Informationen, einschließlich kritischer Bemerkungen, über die Handlungen oder das Verhalten eines/einer Mitarbeiter/in oder angemessene Anweisungen, die einem/einer Mitarbeiter/in im Rahmen seiner/ihrer Arbeit erteilt werden, stellen kein Mobbing dar.

3. Allgemeine Verhaltensregeln

3.1. Bei Vitrintec Sp. z o.o. werden diskriminierende Handlungen, Mobbing oder andere Verhaltensweisen, die die Würde und den Respekt einer anderen Person verletzen, nicht akzeptiert.

3.2. Absolut verboten sind alle Handlungen oder Verhaltensweisen, die im Sinne des Arbeitsgesetzes als diskriminierend oder belästigend eingestuft werden können.

3.3. Es ist nicht erlaubt, eine privilegierte berufliche Position auf ungerechtfertigte Weise und unter Verletzung des Gesetzes auszunutzen.

3.4. Jede/r Mitarbeiter/in ist verpflichtet, auf festgestellte Anzeichen von Diskriminierung oder Mobbing zu reagieren.

3.5. Diskriminierendes Verhalten und Mobbing sind rechtswidrig und stehen im Widerspruch zu den internen Vorschriften des Unternehmens, wie z. B.: Verhaltenskodex von Vitrintec Sp. z o.o.

4. Prävention und Vorbeugung von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz

4.1. Verpflichtungen des Arbeitgebers

- Die Beziehung zwischen den Mitarbeitern und dem Arbeitgeber basiert auf den Verpflichtungen, die sich aus dem Arbeitsrecht ergeben, sowie auf der Achtung der persönlichen Würde und der Toleranz gegenüber den Mitarbeitern;
- Der Arbeitgeber akzeptiert keine sexuelle, körperliche oder psychische Belästigung von Mitarbeitern und keine beleidigende Sprache;
- Bei seinen Entscheidungen in Bezug auf die Mitarbeiter, insbesondere bei der Einstellung, Beförderung, Weiterqualifizierung und Entgeltgestaltung, lässt sich der Arbeitgeber von einer objektiven Bewertung der Leistungen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter sowie ihrer Berufserfahrung leiten;
- Die Beurteilungskriterien für die Mitarbeiter sind klar und nachprüfbar formuliert;
- Der Arbeitgeber diskriminiert die Mitarbeiter nicht aufgrund von Ethnie, Religion, Nationalität, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Behinderung, politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit sowie aufgrund der Art der Beschäftigung und der Arbeitszeiten;
- Der Arbeitgeber ergreift präventive Maßnahmen, um unangemessenes Verhalten zu beseitigen und frühzeitig zu erkennen;
- Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen, um die Mitarbeiter für die bei Vitrintec Sp. z o.o. herrschenden Normen und die Ethik der Funktion zu sensibilisieren;
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Mitarbeiter zu unterstützen, die durch Mitarbeiter oder Geschäftspartner einem verwerflichen Verhalten ausgesetzt sind.

- 4.2.** Der Arbeitgeber erfüllt seine Verpflichtung, Mobbing und Diskriminierung zu verhindern, insbesondere durch:
- die Einführung von Methoden und Mechanismen, um nicht akzeptable Formen des Verhaltens zu erkennen und zu beseitigen;
 - die Anzahl der Meldungen über verwerfliches Verhalten überwacht;
 - bei jedem Verdacht auf Diskriminierung oder Mobbing reagieren, unabhängig davon, aus welcher Quelle die Informationen stammen;
 - die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zu ergreifen, um die Auswirkungen von Diskriminierung und Mobbing zu beseitigen, insbesondere die Opfer von unangemessenem Verhalten zu unterstützen.
- 4.3.** Der Arbeitgeber ergreift alle gesetzlich vorgesehenen Sanktionsmaßnahmen gegen Personen, die Diskriminierung und Mobbing begehen.
- 4.4.** Für die Umsetzung der Aufgaben zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und Mobbing sind die Leiter der Abteilungen zuständig.
- 4.5.** Verpflichtungen der Mitarbeiter
- Der/die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, andere Mitarbeiter und gleich zu behandeln;
 - Alle Streitigkeiten und Konflikte müssen ohne Beeinträchtigung der persönlichen Würde der Beteiligten beigelegt werden;
 - Es ist unzulässig, dass der/die Mitarbeiter/in seine/ihre Berechtigungen und Informationen, die er/sie im Rahmen seiner/ihrer Arbeit erlangt hat, für andere Zwecke als die, für die sie gewährt wurden, verwendet;
 - Jede/r Mitarbeiter/in, der/die Opfer von Diskriminierung oder Belästigung ist oder Zeuge eines solchen Verhaltens wird, ist verpflichtet, den Vorfall zu melden.

5. Vorgehensweise bei Diskriminierung oder Mobbing

- 5.1.** Die Ausübung der Rechte eines/einer Mitarbeiters/in in Bezug auf einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz darf nicht die Grundlage für eine ungünstige Behandlung des/der Mitarbeiters/in sein und darf keine negativen Folgen für den/die Mitarbeiter/in nach sich ziehen.
- 5.2.** Im Falle von Diskriminierung oder Mobbing ist eine Meldung in Form einer Beschwerde gemäß dem unten beschriebenen Verfahren gegen Diskriminierung und Mobbing möglich.

5.3. Eine Meldung kann anonym oder offen über die folgenden Kanäle erfolgen:

- E-Mail an: zaufanie.vitrintec@gmail.com;
- an die dafür vorgesehene Person.

5.4. Die Meldung sollte enthalten:

- a) eine Beschreibung der Situation
- b) die Ermittlung von Beweisen und/oder Zeugen des Ereignisses (falls möglich)
- c) die Identifizierung des Täters/der Täter
- d) das Datum der Meldung

5.5. Bei einer persönlichen Meldung wird die meldende Person gebeten, die Angaben in der Meldung mit ihrer Unterschrift zu bestätigen.

5.6. Die Prüfung und Erläuterung der in der Meldung beschriebenen Information erfolgt nach dem oben beschriebenen Verfahren und sollte Folgendes berücksichtigen:

- Anhörung der Stellungnahme des/der meldenden Mitarbeiters/in;
- Anhörung der Stellungnahme des/der Mitarbeiters/in, der/die in der Meldung als Täter/in genannt wird, Prüfung möglicher Beweise und Anhörung von Zeugen;
- Durchführung einer Untersuchung, um die in den Gesprächen mit den Mitarbeitern erhaltenen Informationen zu überprüfen.

5.7. Die Arbeit des Teams, das die Meldung untersucht, ist vertraulich.

5.8. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht kann der Arbeitgeber folgende Sanktionen gegen den Verursacher von Diskriminierung oder Belästigung verhängen:

- Änderung des Arbeitsverhältnisses der beschuldigten Person;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses der beschuldigten Person;
- Einleitung von Disziplinarmaßnahmen gegen die beschuldigte Person wegen Verletzung ihrer arbeitsrechtlichen Pflichten.

5.9. Der Arbeitgeber kann auch Mitarbeiter haftbar machen, die vorsätzlich und absichtlich Diskriminierung oder Mobbing begehen.

6. Schlussbestimmungen

6.1. Der Arbeitgeber sollte eine Schulung über die Anwendung der Bestimmungen dieses Verfahrens durchführen, und die Mitarbeiter sind verpflichtet, an einer solchen Schulung teilzunehmen.

6.2. Alle Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, sich mit dem Inhalt und den Bestimmungen dieses Verfahrens vertraut zu machen.



red dot winner 2021

WINNER
WIN SOLUTIONS





VERFAHREN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG
UND MOBBING BEI VITRINTEC Sp. z o.o.
wurde 2019 in Kraft gesetzt und am 1. Juli 2024 aktualisiert.

© Copyright 2024 Vitrintec Sp. z o.o.
Publications of Vitrintec Sp. z o.o.