

# **Anti-Diskriminierungs- & Anti-Belästigungs- richtlinie**

Version 2024

Veröffentlichung 11 – 2024

# Zweck und Anwendungsbereich der Richtlinie

Diese Anti-Diskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinie („Richtlinie“) beschreibt die Regeln der INNIO Group, die einen sicheren, integrativen und unvoreingenommenen Arbeitsplatz gewährleisten sollen, der frei von jeglicher Art oder Form von Diskriminierung und jeglicher Art und Form von Belästigung ist. Sie verurteilt jegliches missbräuchliche Verhalten und verpflichtet alle Mitarbeiter, Führungskräfte und leitenden Angestellten der INNIO Group, die Gleichberechtigung innerhalb der INNIO Group zu gewährleisten und null Toleranz gegenüber Diskriminierung und Belästigung auszuüben. Es wird erwartet, dass diese Richtlinie auch von unseren Geschäftspartnern eingehalten wird. Diese Richtlinie ist ein integraler Bestandteil des Verhaltenskodex der INNIO Group und muss ebenso wie alle anderen anwendbaren Bestimmungen des lokalen Rechts eingehalten werden.

Diese Richtlinie gilt nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch für Telearbeit, auf Geschäftsreisen und bei anderen arbeitsbezogenen gesellschaftlichen Veranstaltungen oder Zusammenkünften jeglicher Art (u.a. Seminare, Schulungen, Geschäftsessen, Sommerfeste oder Weihnachtsfeiern usw.), auch wenn diese Veranstaltungen nicht in den Räumlichkeiten der INNIO Group durchgeführt werden.

# Definitionen

**INNIO Group** bezieht sich auf alle Unternehmen, die direkt oder indirekt mit der INNIO Jenbacher GmbH & Co OG verbunden sind.

**Geschäftspartner** bezieht sich auf Auftragnehmer, Berater, Leiharbeiternehmer und alle anderen Parteien, die mit der INNIO Group interagieren und/oder Dienstleistungen für die INNIO Group erbringen.

**Diskriminierung** ist jeder Entzug oder die Einschränkung von Rechten sowie unfaire oder vorurteilsbehaftete Behandlung einer Person oder einer Gruppe aufgrund bestimmter Merkmale wie, ohne darauf beschränkt zu sein, Rasse, Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Sprache, LGBTQ+, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Geschlechtsdarstellung, sexuelle Orientierung oder Merkmale, Schwangerschaft oder Mutterschaftsstatus, sozioökonomischer Status, politische Zugehörigkeit und Überzeugungen, ethnischer Hintergrund, Gewerkschaftszugehörigkeit, Art oder Dauer der Beschäftigung, Gesundheitszustand und Behinderung, Veteranenstatus, äußeres Aussehen, Wohnort usw.

**Mitarbeiter** im Sinne dieser Richtlinie sind alle Arbeitnehmer und Angestellten, die von einem Unternehmen der INNIO Group beschäftigt werden, unabhängig davon, ob in Vollzeit, Teilzeit, unbefristet oder befristet, einschließlich derjenigen, die von einem sog. Employer of Records beschäftigt werden, sowie potenzielle Mitarbeiter wie Kandidaten und Bewerber.

**Belästigung** ist jedes unerwünschte oder anstößige Verhalten am Arbeitsplatz, das gegen einen einzelnen Mitarbeiter oder eine Gruppe von Mitarbeitern gerichtet ist und als Angriff oder Bedrohung der Identität, Persönlichkeit, Würde oder des physischen oder psychischen Wohlbefindens des Mitarbeiters angesehen werden kann. Dazu gehören auch Handlungen, die ein feindseliges, einschüchterndes, erniedrigendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen. Belästigung umfasst Aggressionen, ob physisch, verbal oder psychisch, die sich negativ auf den Arbeitsplatz auswirken oder darauf abzielen, Mitarbeiter zu demütigen oder einzuschüchtern. Dies kann die Gesundheit, die Moral, die Karriere oder die Würde des Mitarbeiters ernsthaft beeinträchtigen.

**Arbeits- und Menschenrechtspolitik** bezieht sich auf die Grundsätze und Richtlinien der INNIO Group, die sich an der Internationalen Menschenrechtscharta (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientieren.

**Sexuelle Belästigung** ist jedes unerwünschte sexuelle Verhalten, bei dem sich jemand unwohl, bedroht oder beleidigt fühlt. Es kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen, indem es ein einschüchterndes, feindseliges oder sexuell anstößiges Arbeitsumfeld schafft.

# Grundsätze

## Diskriminierung

**Diskriminierung jeglicher Art ist in der gesamten INNIO Group strengstens untersagt.**

Die INNIO Group verpflichtet sich, Praktiken anzuwenden, die ihren Mitarbeitern gleiche Behandlung, Rechte und Chancen garantieren. Die INNIO Group stützt Einstellungsentscheidungen und Stellenzuweisungen auf berufliche Qualifikationen und Verdienste (einschließlich Ausbildung, Erfahrung, Fähigkeiten, Leistung und Entwicklungspotenziale) und nicht auf sonstige Merkmale.

Die INNIO Group verfolgt eine strikte Null-Toleranz-Politik und erwartet von ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern einen respektvollen Umgang miteinander.

## Belästigung

**Belästigung am Arbeitsplatz ist in der gesamten INNIO Group strengstens verboten.**

Die INNIO Group stützt ihre Beziehungen auf ethische und rechtmäßige Praktiken, die mit ihrer Arbeits- und Menschenrechtspolitik übereinstimmen und die Arbeitsbedingungen und Menschenrechte sowie einen hohen Verhaltensstandard respektieren. Die INNIO Group verpflichtet sich nicht nur zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte, die für ihre Geschäftstätigkeit relevant sind, sondern auch zur Förderung eines belästigungsfreien Arbeitsumfelds, in dem alle Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandelt werden. Folgende Verhaltensweisen werden nicht akzeptiert:

- **Verbaler Missbrauch:** Beleidigungen oder erniedrigende Kommentare über die Arbeit, das Privatleben, das Aussehen, den Hintergrund oder andere Merkmale eines Mitarbeiters.
- **Abwertende Sprache:** Beleidigende Sprache gegenüber Mitarbeitern oder Geschäftspartnern.
- **Ausschluss:** Absichtliches Ausschließen eines Mitarbeiters von arbeitsbezogenen sozialen Aktivitäten oder Besprechungen.
- **Untergraben:** Ständige Kritik an Arbeit oder Ideen oder das Aneignen der Arbeit oder Ideen anderer Mitarbeiter.
- **Drohungen:** Drohungen über die Stabilität des Arbeitsplatzes oder Einschüchterungen, um einem anderen Mitarbeiter Angst zu machen.
- **Reputationsmanipulation:** Verbreitung von Gerüchten oder Klatsch über den persönlichen oder beruflichen Ruf eines Mitarbeiters.
- **Unfaire Behandlung:** Die Ungleichbehandlung eines Mitarbeiters aufgrund von Gründen, die nicht mit seiner Arbeitsleistung in Zusammenhang stehen.
- **Missbrauch von Autorität:** Missbrauch einer hierarchischen oder sonst einflussreichen Position gegenüber einem anderen Mitarbeiter.

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

### Sexuelle Belästigung

**Sexuelle Belästigung ist in der gesamten INNIO Group strengstens verboten.**

Die INNIO Group erkennt an, dass sexuelle Belästigung davon abhängt, wie ein Opfer das Verhalten wahrnimmt und nicht welche Absicht der mutmaßliche Täter hatte. Folgende Verhaltensweisen werden dabei nicht toleriert:

- **Unerwünschte Annäherungsversuche:** Einen Mitarbeiter trotz seiner Ablehnung ständig um ein Date bitten.
- **Beleidigendes oder demütigendes Verhalten,** das mit dem Geschlecht einer Person zusammenhängt.
- **Unangemessene Berührungen:** Unerwünschtes Umarmen, Streicheln oder Berühren von jemandem.
- **Sexuelle Witze oder Kommentare:** Sexuelle Anspielungen, derbe Witze oder explizite Kommentare über das Aussehen einer Person.
- **Teilen von anstößigem Material:** Senden oder Anzeigen von explizit sexuellen Bildern oder Nachrichten.
- **Sexuelle Bevorzugung:** Versprechen von beruflichen Vorteilen im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten.

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

# Rollen und Verantwortlichkeiten

- Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner müssen sich unabhängig von ihrer Position und im Einklang mit dieser Richtlinie gegenüber allen ethisch und respektvoll verhalten. Mitarbeiter und Geschäftspartner sind verpflichtet, Fälle von Belästigung oder Diskriminierung zu melden und müssen bei den entsprechenden Untersuchungen unter Wahrung der Vertraulichkeit des Prozesses kooperieren.
- Organe, leitende Angestellte und Führungskräfte haben die zusätzliche Pflicht, ein Umfeld ohne Belästigung und Diskriminierung zu schaffen und müssen ein Beispiel für angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz geben. Sie befassen sich unverzüglich mit Belästigungen oder Diskriminierungen und stellen sicher, dass Bedenken unverzüglich bearbeitet werden.
- Die Bereiche Compliance und Human Resources werden alle gemeldeten Bedenken und Missstände gründlich untersuchen und unter Berücksichtigung der lokalen gesetzlichen Bestimmungen über das weitere Vorgehen entscheiden.

# Meldekanäle und Ermittlungsverfahren

Alle Bedenken oder Beschwerden, die Diskriminierung oder jede Art von Belästigung betreffen, müssen über die SPEAK UP-Kanäle der INNIO Group geäußert werden, abrufbar unter SPEAK UP! ([sharepoint.com](https://sharepoint.com)). Bedenken oder Beschwerden sollten so schnell wie möglich gemeldet werden, um eine sinnvolle Untersuchung und die rechtzeitige Einleitung von Gegenmaßnahmen zu ermöglichen.

Die INNIO Group hat strenge Richtlinien, die Vergeltungsmaßnahmen untersagen. Den Führungskräften und Mitarbeitern der INNIO Group ist es untersagt, nachteilige Maßnahmen oder andere Schritte zu ergreifen, die darauf abzielen, jemanden zu „bestrafen“, der in gutem Glauben ein Anliegen äußert oder eine Beschwerde einreicht.

# Auswertung

Die Bereiche Human Resources und Compliance prüfen alle Bedenken und Beschwerden und gewähren den mutmaßlichen Beschuldigten das Recht, auf die gegen sie erhobenen Vorwürfe zu reagieren. Die INNIO Group stellt sicher, dass alle Bedenken und Beschwerden über jede Art von Diskriminierung oder Belästigung zeitnah, sensibel, vertraulich, zuverlässig, genau und objektiv behandelt und untersucht werden, wie im Verhaltenskodex der INNIO Group und in der Richtlinie zum Hinweisgeberschutz der INNIO Group beschrieben.

# Disziplinarmaßnahmen

**Alle Mitarbeiter müssen an regelmäßigen Pflichtschulungen teilnehmen. Zusätzliche verpflichtende Sensibilitätsschulungen können bei Bedarf vorgeschrieben werden.**

Alle Fälle von Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art werden ordnungsgemäß behandelt und untersucht. Die Bereiche Human Resources und Compliance stellen fest, ob die Vorwürfe begründet sind und legen die gegebenenfalls erforderlichen Gegenmaßnahmen fest. Bei nachgewiesenem Fehlverhalten werden gegen die Zuwiderhandelnden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die unter anderem eine Verwarnung, Suspendierung oder Entlassung umfassen können.

Sanktionen können auch gegen Führungskräfte verhängt werden, die die Diskriminierung oder Belästigung wissentlich toleriert haben oder gegen Personen, die unbegründete Belästigungsbeschwerden mit der Absicht eingereicht haben, der beschuldigten Person zu schaden.

# Sonstige Bestimmungen

Diese Richtlinie ersetzt alle aktuellen internen Vorschriften, die in der INNIO Group zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung gelten, es sei denn, solche internen Vorschriften sind durch lokale Gesetze vorgeschrieben. In diesem Fall stellen diese Vorschriften Anhänge zu dieser Richtlinie dar und haben Vorrang, wenn die Bestimmungen dieser Richtlinie nicht mit den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen übereinstimmen. Der Verhaltenskodex von INNIO, der Verhaltenskodex für Lieferanten, die Richtlinie zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sowie die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie von INNIO sind in Verbindung mit dieser Richtlinie zu lesen.

Alle Fragen zu dieser Richtlinie sind an die zuständige Personalabteilung zu richten. Die Bereiche Human Resources und Compliance nehmen bei Bedarf die erforderlichen Anpassungen an dieser Richtlinie vor.

[innio.com](https://innio.com)

Ursprüngliches Freigabedatum: 11 – 2024  
Neueste Version: 11 – 2024  
Genehmigt durch: VP Human Resources & VP Compliance

© Copyright 2024 INNIO.  
Informationsänderungen vorbehalten.

INNIO, Jenbacher, Waukesha und myPlant sind Marken oder eingetragene Marken der INNIO Group oder einer ihrer Tochtergesellschaften in der EU, den USA und in anderen Ländern. Für eine Liste der Marken der INNIO Group bitte **hier** klicken. Alle anderen Marken und Firmennamen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

Mit sämtlichen Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern meinen wir gleichermaßen alle Geschlechter.

**INNIO**