

Belästigungsprävention/Respekt und Verantwortung

Zweck

Steelcase erwartet von allen Standorten, dass ein Arbeitsumfeld geschaffen und bewahrt wird, in dem Respekt und Würde gewahrt werden und in dem es nicht zu Belästigungen und anstößigem Verhalten kommt. Wir erkennen an, dass es in jedem Land andersartige Gesetze und Bestimmungen gibt. Diese Richtlinie wird, sofern erforderlich, entsprechend den einzelnen Regelungen interpretiert.

Spezifisches

Steelcase setzt sich kontinuierlich dafür ein, allen Mitarbeitern Gleichheit bei der Beschäftigung zu bieten, und strebt eine Atmosphäre an, die von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt ist. Die Mitarbeiter sollen sich sicher dabei fühlen, angemessene Schritte zu ergreifen, falls sie den Eindruck haben, belästigt zu werden, oder falls sie beobachten/mitbekommen, wie andere belästigt werden.

Belästigungen in jeglicher Form, sowohl durch das Management als auch durch Mitarbeiter, widersprechen der Unternehmenspolitik, alle Menschen mit Respekt zu behandeln. Dies umfasst, ist jedoch nicht beschränkt auf Belästigungen aufgrund von geschützten Umständen oder Zugehörigkeiten wie Hautfarbe, Religion, Herkunft, Geschlecht, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Orientierung, sexueller Identität oder Dienstalter, die dazu führen, dass sich die jeweilige Person unter Druck gesetzt, bedroht oder erniedrigt fühlt.

Das Management wird rasch reagieren, um Belästigungsvorwürfe zu untersuchen, und wird Disziplinarmaßnahmen ergreifen, sofern dies angebracht ist. Das gutwillige Ausfüllen einer Belästigungsbeschwerde oder das Ergebnis einer Untersuchung werden auf keinen Fall dazu führen, dass die Person, die die Beschwerde eingereicht hat, ihre Beschäftigungssicherheit verliert.

Eine Reihe augenscheinlich geringfügiger Überschreitungen kann eine Belästigung oder sexuelle Belästigung darstellen, selbst wenn jede Überschreitung für sich genommen nichts Ernstes zu sein scheint. Häufiges Auftreten, wiederholte Überschreitungen oder Muster von anstößigem Verhalten werden bei der Beurteilung in Betracht gezogen, ob das Verhalten einer Person eine Belästigung darstellt oder nicht.

Belästigung lässt sich als ein Verhalten definieren, das folgende Zwecke oder Wirkungen hat:

- Ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen oder Beleidigungen geprägtes Arbeitsumfeld schaffen
- Ungebührendes Stören der Arbeitsleistung einer Person durch Beeinträchtigung der geistigen oder körperlichen Gesundheit dieser Person
- Sonstige Beeinträchtigung der Karrierechancen einer Person

Sexuelle Belästigung lässt sich definieren als jegliche ungewollte sexuelle Annäherung, Forderung nach sexuellen Gefälligkeiten oder anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Art, auf das zumindest einer der folgenden Aspekte zutrifft:

- Es wird ausdrücklich oder stillschweigend zur Bedingung für die Einstellung einer Person gemacht, dass diese Person ein solches Verhalten hinnimmt.
- Die Frage, ob eine Person derartiges Verhalten hinnimmt oder ablehnt, dient als Grundlage für Entscheidungen, die die Beschäftigung dieser Person betreffen.

- Derartiges Verhalten hat den Zweck oder die Wirkung, dass es sich beträchtlich auf die Arbeitsleistung einer Person auswirkt, indem es die Würde dieser Person verletzt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Zu den untersagten Verhaltensweisen zählen unter anderem:

- Offensives sexuelles Flirten
- Anzügliche Bemerkungen
- Sexuelle Anspielungen
- Ungewollter Körperkontakt
- Es wird wiederholt nach Verabredungen gefragt oder dahingehend Druck ausgeübt
- Annäherungsversuche
- Sexuelle Angebote
- Beleidigungen oder Beschimpfungen sexueller Art
- Drastische verbale Bemerkungen über den Körper einer Person
- Verwendung von sexuell herablassenden Begriffen oder vulgären Begriffen sexueller Art
- Humor oder Witze über Sex oder geschlechtsspezifische Eigenschaften
- Zurschaustellung sexuell anzüglicher Objekte oder Bilder

Untersagtes Verhalten umfasst auch nonverbale anzügliche, sexuell beleidigende Handlungen wie:

- Anzügliches Grinsen
- Hinterherpfeifen
- Anzügliche Geräusche
- Obszöne Gesten
- Untersagte Berührungen umfassen alle unerwünschten Berührungen sexueller Art
- Kneifen
- Absichtliches Aneinanderreiben
- Sexuelle Übergriffe
- Erzwungene sexuelle Handlungen

Andere Arten von Belästigung

Beispiele für Belästigung, die unangemessen sind und bei Steelcase nicht toleriert werden, umfassen unter anderem:

Verbale Belästigung

- Witze: Beleidigende Witze erzählen; Mitarbeiter oder Angestellte verspotten; die Sprechweise oder den Akzent einer Person nachahmen; Witze ausschließlich über einen Mitarbeiter oder Angestellten machen.
- Klischees: Kommentare oder Bemerkungen machen, die Klischees oder Behauptungen über eine Person oder Gruppe aufrechterhalten.
- Proselytisieren: Anderen religiöse Ansichten aufzwingen; Einladen anderer zur Teilnahme oder Beteiligung an unerwünschten Gesprächen oder Aktivitäten, die sich auf die Religion beziehen, bis zu dem Punkt, dass ein feindliches Arbeitsumfeld geschaffen wird."
- Verunglimpfung: Schimpfworte, Schimpfnamen, Beleidigungen und abwertende Bemerkungen gegenüber einer Person und/oder eine Gruppe äußern, zu der diese Person gehört.
- Beschimpfung: Einen Mitarbeiter oder Angestellten abwertend bezeichnen; einige Mitarbeiter oder Angestellte respektvoll ansprechen, andere jedoch nicht; einen Mitarbeiter so aussehen lassen als leiste er schlechte Arbeit.
- Bedrohungen: Verbale Bedrohungen äußern; Mitarbeiter oder Angestellte bedrohen; belästigende Telefonanrufe tätigen.
- Gerüchte: Über eine Person falsche und/oder böswillige Gerüchte verbreiten.
- Mobbing: Eine oder mehrere Personen zeigen sich einer anderen Person gegenüber schmähend oder einschüchternd.

Nonverbale Belästigung

- Visuelle Zurschaustellung: Pornographie, anstößige Fotos, beleidigende oder Hasssymbole, herabwürdigende Cartoons, Graffitis oder andere drastische Materialien werden in gemeinsam genutzten Bereichen oder über den Computer gezeigt.
- Schikanierung: Einen Mitarbeiter oder Angestellten aussondern und lächerlich machen; alle werden Streichen ausgesetzt, die für einige Personen eine diskriminierende Wirkung oder Bedeutung haben.
- Berührungen: Berührung von intimen oder nicht-intimen Körperstellen von Mitarbeitern oder Angestellten.
- Absonderung: Einen Mitarbeiter oder Angestellten ausgrenzen; Unterstützung oder Ressourcen verweigern; einem Mitarbeiter oder Angestellten den Zugang verweigern.

Disziplinarmaßnahmen

Verstöße gegen diese Richtlinie werden Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, die bis zur Kündigung reichen können.

Melden von Belästigung

Alle Mitarbeiter müssen diese Richtlinie einhalten und sind aufgefordert, Vorfälle von Belästigung zu melden. Ein Mitarbeiter, der zum Opfer von Belästigung geworden ist oder Belästigung beobachtet hat, sollte eine der folgenden Optionen nutzen, um dies zu melden:

1. HR-Vertreter
2. Steelcase Integrity-Hotline (In den USA: gebührenfreier Anruf: 1.800.437. 6167. In allen anderen Ländern: integrity.steelcase.com).
3. Vorgesetzter
4. Funktionsleitung
5. Weitere lokale Vertreter, die durch vor Ort gültige Regelungen oder Bestimmungen vorgesehen sind: wie spezifische interne Beauftragte oder Mitarbeitervertreter.

Belästigungen können anonym an die Integrity Line gemeldet werden. Es ist jedoch hilfreich für Steelcase, wenn der Name genannt wird, da so gründlich vorgegangen und zeitnah alle relevanten Aussagen zu dem Fall aufgenommen werden können. Aufgrund vor Ort gültiger Regelungen und Bestimmungen gibt es in manchen Ländern jedoch keine Möglichkeit zur Anonymität. In diesen Fällen muss man sich identifizieren, um einen Vorfall zu melden.

Beschwerden sollten so rasch wie möglich gemeldet werden, möglichst binnen einer Woche nach dem Vorfall. Alle Beschwerden werden untersucht, egal wann sie gemeldet werden. Es kann jedoch hinderlich für eine gründliche Untersuchung und zeitnahe Reaktion durch Steelcase sein, wenn der Vorfall erst verzögert gemeldet wird.

Untersuchung

Die Untersuchung werden interne Teams leiten, zu denen auch Mitarbeiter von HR, der Rechtsabteilung sowie aus den Bereichen Corporate Security und Global Audit sowie weitere lokale Vertreter zählen können, je nachdem was die vor Ort gültigen Regelungen und Bestimmungen vorsehen. Im Laufe der Untersuchung werden möglicherweise die involvierten Personen und etwaige Zeugen befragt, sofern sie zur Verfügung stehen. Die Mitglieder der Untersuchungsteams behandeln die Informationen soweit dies möglich ist als vertraulich. Falls der Fall es erfordert, können externe Rechtsberater oder Dolmetscher in

die Untersuchung einbezogen werden.

Angemessene Maßnahmen

Die Ergebnisse der Befragungen werden in einem Bericht zusammengetragen und von dem Team geprüft, dass alle Belästigungsfälle prüft (einschließlich HR, Rechtsabteilung, Corporate Security, Global Audit und weitere lokale Vertreter, je nachdem was die vor Ort gültigen Regelungen und Bestimmungen vorsehen). Das Team beschließt, welche Maßnahme angesichts der Ergebnisse angemessen ist. Je nachdem, was die Untersuchung ergibt, kann es sich um eine Verwarnung, Coaching-Maßnahmen, eine Suspendierung oder Kündigung handeln.

Mitarbeiter sollten beachten, dass es auch zu strafrechtlichen Sanktionen kommen kann, je nachdem was die vor Ort gültigen Gesetze vorsehen. Dies gilt insbesondere, wenn das Opfer Anklage erhebt. Das Unternehmen mischt sich nicht in zivil- oder strafrechtliche Verfahren ein.

Im Laufe der Untersuchung nimmt die HR-Fachkraft, die dem Vorfall zugewiesen ist, Kontakt zu den beteiligten Personen auf: Die Fachkraft beantwortet Fragen zur Vorgehensweise, gibt Bescheid, wenn ein Beschluss gefasst wurde und meldet sich drei Monate nach Abschluss des Verfahrens erneut beim betroffenen Mitarbeiter.

Vorgesetzte, einschließlich stellvertretende Vorgesetzte, vorübergehende Vorgesetzte, Leiter, Bereichsleiter und übergeordnete Mitarbeiter, müssen sicherstellen, dass ihr eigenes Vorgehen die Rechte und die Würde aller ihnen unterstellten Mitarbeiter und Kollegen achtet und nicht als Belästigung missverstanden werden kann. Vorgesetzte müssen zudem umgehend handeln, wenn sie Belästigungen beobachten oder davon hören. Das Unternehmen kann ggf. gesetzlich haftbar gemacht werden für Handlungen der leitenden Angestellten, die Belästigungen ausüben oder diese offen oder durch unterlassenes Einschreiten gutheißen.

Mitglieder des Managements sind auf allen Ebenen für Folgendes zuständig:

- Auf mögliche Belästigungsvorfälle zu achten, indem sie den Umgang der ihnen unterstellten Mitarbeiter miteinander beobachten.
- Mögliche Belästigungsvorfälle unverzüglich ansprechen.
- Unverzüglich eine Untersuchung veranlassen als Reaktion auf eine vermeintliche oder beobachtete Belästigung.

HR ist dafür zuständig, Daten zu sammeln, Informationen mit Bezug zu dem Belästigungsvorfall zu überprüfen und sich über eine angemessene Disziplinarmaßnahme zu beraten. Wenn der Belästigungsvorfall aufgeklärt ist, werden alle Unterlagen in die Convercent-Datenbank übertragen.

Der VP of Global Talent wird auf alle Belästigungsfälle aufmerksam gemacht, die sich auf gesetzlich geschützte Umstände oder Zugehörigkeiten beziehen. Die Abteilung für Global Human Resources bewahrt Kopien der Beschwerdedokumentation und der Ergebnisse aller eingereichten Beschwerden auf, die Bezug zu dieser Richtlinie haben.

Diese Richtlinie wurde nach Beratungen mit Gewerkschaften, Betriebsräten oder Personalvertretungen umgesetzt, sofern dies vor Ort erforderlich war.

Diese Richtlinie ist nicht Bestandteil eines Arbeitsvertrags und kann von uns jederzeit geändert werden.

