

ANTI-DISKRIMINIERUNGSREGLEMENT

Verfasser Employee Relations / HRCB

Datum Oktober 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Schutz der persönlichen Integrität	3
2	Grundsatzerklärung	3
3	Definition <i>Mobbing</i>	3
4	Definition <i>sexuelle Belästigung</i>	4
5	Prävention	4
6	Anlauf- und Beratungsstelle	4
7	Beschwerdeverfahren	5
8	Sanktionen	5
9	Falsche Anschuldigung	5
10	Aktuelle Namen und Adressen	6
11	Inkrafttreten und Änderungskompetenz	6

1 Schutz der persönlichen Integrität

Sunrise schützt die Persönlichkeit aller Mitarbeitenden. Sie haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz.

Mobbing, sexuelle Belästigung oder jede Form von Diskriminierung (z.B. Gewalt, Geschlecht) stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Sie wirken sich auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person aus, verletzen ihre Würde und unter Umständen ihr soziales Ansehen. Daher wird jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung von Sunrise und ihrer Geschäftsleitung nicht toleriert.

Sunrise verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben.

2 Grundsatzklärung

Sunrise verbietet jede Form von Mobbing, von sexueller Belästigung oder von Diskriminierung am Arbeitsplatz und verpflichtet sich, angemessene Massnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeitenden davor zu schützen.

Jegliche Form von Mobbing, jegliche Form von sexueller Belästigung und jegliche Form von Diskriminierung ist verboten, unabhängig davon, ob sie inner- oder ausserhalb von Sunrise Räumlichkeiten stattfindet, einschliesslich aber nicht beschränkt auf von Sunrise gesponserte soziale Veranstaltungen, Geschäftsreisen oder Schulungen.

Im Falle eines solchen Vorfalls wird Sunrise die betroffenen Personen konsultieren, um über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Personen, die sich einer solchen Handlung schuldig gemacht haben, können mit Sanktionen rechnen. Alle Beschwerden über Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung werden ernst genommen und mit Respekt behandelt. Personen, die sich beraten lassen oder eine Beschwerde einreichen, sowie andere beteiligte Personen (mit Ausnahme des Täters), dürfen keine Nachteile oder Vergeltungsmaßnahmen erleiden.

3 Definition *Mobbing*

Als Mobbing bezeichnet man negative kommunikative Handlungen von einer oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und sich über einen längeren Zeitraum hinaus wiederholen. Mobbing bezeichnet demzufolge ein destruktives Verhalten am Arbeitsplatz. Im Gegensatz dazu stehen Konflikte im Arbeitsalltag, die fair gelöst werden.

Mobbing kann in verschiedensten Handlungen zum Ausdruck kommen, die die Persönlichkeit und das Selbstwertgefühl verletzen. Beispiele für Mobbing- Handlungen umfassen, beschränken sich aber nicht auf:

- Angriffe im kommunikativen Bereich (ständige Kritik, Drohungen, Kontaktverweigerung, ständiges Unterbrechen etc.)
- Angriffe auf das soziale Ansehen (Verbreitung von Gerüchten, Lächerlichmachen von Personen, Zuweisung demütigender Arbeiten etc.)

- Angriffe auf die berufliche Integrität (keine Aufgabenzuweisung, Über- und Unterforderung etc.)
- Angriffe auf die Gesundheit (Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten, Androhung oder Ausübung von körperlicher Gewalt etc.)

4 Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht ist. Jede Person kann Opfer von sexueller Belästigung werden, unabhängig von ihrem Geschlecht und dem Geschlecht des Täters. Beispiele für sexuelle Belästigungen umfassen, beschränken sich aber nicht auf:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- sexistische Sprüche und Witze;
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material;
- Herunterladen und Weiterverbreiten von pornografischen Bildern und Texten aus dem Internet;
- unerwünschte Körperkontakte;
- aufdringliche Annäherungsversuche;
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- Nachstellen innerhalb und ausserhalb von Sunrise;
- sexuelle und körperliche Übergriffe.

5 Prävention

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, durch ihr persönliches Verhalten, auf eine mobbing-, belästigungs- und diskriminierungsfreie Atmosphäre hinzuwirken.

Wer sich gemobbt, sexuell belästigt oder diskriminiert fühlt, soll dies nach Möglichkeit gegenüber der betreffenden Person klar und unmissverständlich mitteilen.

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing-, belästigungs- und diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie sorgen dafür, dass Hinweisen auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung unverzüglich nachgegangen wird.

Wer beobachtet, wie andere gemobbt, sexuell belästigt oder diskriminiert werden, ist aufgefordert, direkt Stellung zu nehmen, Betroffenen ihre Unterstützung anzubieten und die mobbende, sexuell belästigende oder diskriminierende Person zu kritisieren. Insbesondere sollten sie das Opfer auf die Dienste der Anlauf- und Beratungsstellen aufmerksam machen.

6 Anlauf- und Beratungsstelle

Die Anlauf- und Beratungsstellen im Sinne der nachfolgend genannten Stellen stehen für Informationen und Fragen sowie zur Unterstützung und Begleitung Betroffener zur Verfügung. Auch Personen, die nicht sicher sind, ob sie selber mobben, belästigen oder diskriminieren und sich damit auseinandersetzen möchten, können sich an den zuständigen HR Manager, an das Staff Committee oder an den Compliance Officer (direkt oder via Sunrise Whistleblowing Portal) wenden.

Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- betroffene Personen anzuhören,
- sie zu beraten und zu unterstützen,
- in Zusammenarbeit mit betroffenen Personen und nur auf deren Wunsch hin informelle Massnahmen durchzuführen, mit dem Zweck, dem Mobbing, den sexuellen Belästigungen oder der Diskriminierung ein Ende zu setzen,
- über das Beschwerdeverfahren, die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten, die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen zu informieren.

Diese Stellen unterstehen der absoluten Schweigepflicht und dürfen ohne die Einwilligung der betroffenen Person keine weiteren Schritte unternehmen.

Wer bemerkt, dass andere gemobbt, sexuell belästigt oder diskriminiert werden, kann solche Vorfälle ebenfalls dem zuständigen HR-Manager, dem Staff Committee oder den Compliance Officer melden (direkt oder über das Sunrise Whistleblowing-Portal).

7 Beschwerdeverfahren

Betroffene haben das Recht, schriftlich Beschwerde beim Chief Human Resources Officer (CHRO) einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen, mit oder ohne vorgängige Beratung durch die Anlauf- und Beratungsstellen. Der CHRO ruft die Beschwerdekommision (Kommission) ein, bestehend aus je einem Vertreter oder einer Vertreterin der Personalabteilung, der Rechts- oder Complianceabteilung, des Top- oder Seniormanagements und des Staff Committees. Bei Interessenkonflikten oder aus anderen objektiven Gründen kann der CHRO die Zusammensetzung der Kommission im Einzelfall anpassen.

Die Kommission bestimmt ein Mitglied zur Führung des Präsidiums. Die Kommission kann ein Mitglied bestimmen, das die Angelegenheit untersucht und anschliessend die Kommission über die Untersuchung informiert. Die Kommission kann auch beschließen, eine unabhängige Drittpartei (z. B. einen Rechtsanwalt oder Mediator) zu beauftragen, um die Untersuchung durchzuführen. Die Kommission teilt dem CEO die Ergebnisse der Untersuchung mit und gibt allenfalls Empfehlungen zur Lösung des Konflikts oder zu den zu ergreifenden Massnahmen ab.

Der CEO und das zuständige Geschäftsleitungsmitglied entscheiden über das weitere Vorgehen und allfällige Sanktionen. Sie informieren die beteiligten Personen nach Rücksprache mit der Kommission in geeigneter Weise über die Entscheidung.

8 Sanktionen

Je nach Schwere des Vorfalls reichen die Sanktionen von einem schriftlichen Verweis bis zu einer fristlosen Kündigung. Sanktionen gegen schuldhaft handelnde Personen bleiben auch im Falle der einvernehmlichen Beilegung des Vorfalls ausdrücklich vorbehalten. Ebenfalls vorbehalten sind straf- und zivilrechtliche Konsequenzen.

9 Falsche Anschuldigung

Wer jemanden wider besseres Wissen wegen Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung beschuldigt, hat mit den gleichen vorstehend erwähnten Sanktionen zu rechnen.

10 Aktuelle Namen und Adressen

Die aktuellen Namen und Adressen der zuständigen Stellen (CHRO, Staff Committee, zuständigen HR Manager, Compliance Officer) sind im „go!“ (Intranet) ersichtlich.

11 Inkrafttreten und Änderungskompetenz

Das vorliegende Reglement ersetzt das Reglement vom 1. September 2018 und tritt am 1. Oktober 2018 in Kraft. Es gilt bis auf weiteres und kann durch die Geschäftsleitung jederzeit geändert werden.