

## Richtlinie gegen Belästigung und Mobbing

### Inhaltsverzeichnis

ART. 1.	Anwendungsbereich und Zweck.....	2
ART. 2.	Mitwirkungspflichten .....	3
ART. 3.	Definition von sexueller Belästigung .....	3
ART. 4.	Definition von Bullying.....	3
ART. 5.	Definition von Mobbing.....	4
ART. 6.	Definition von Straining .....	4
ART. 7.	Definition von Stalking am Arbeitsplatz .....	4
ART. 8.	Definition von Diskriminierung .....	5
ART. 9.	Umgang mit Situationen der Belästigung.....	5
ART. 10.	Verbot von Vergeltungsmaßnahmen .....	6
ART. 11.	Sensibilisierung und Schulung.....	7
ART. 12.	Berichterstattung .....	7

## ART. 1. Anwendungsbereich und Zweck

---

Der Zweck der vorliegenden Richtlinie gegen Belästigung und Mobbing („**Richtlinie**“) besteht darin, alle Formen der Belästigung zu verhindern und zu bekämpfen. Unter Belästigung wird jedes Verhalten verstanden, das die Würde des Einzelnen untergräbt.

Die Richtlinie orientiert sich an internationalen und nationalen Normen und Abkommen, insbesondere an der ILO-Konvention 2019, die in alle nationalen Gesetzgebungen aufgenommen wurde (in Italien Gesetz 4/2021).

Diese Richtlinie gilt für alle Personen, die in irgendeiner Funktion für SAATI S.p.A. und alle von ihr kontrollierten Unternehmen (zusammen „**SAATI**“ oder „**SAATI-Gruppe**“) arbeiten, sowie für alle Personen, die aus irgendeinem Grund mit ihnen in Kontakt kommen. Ihre Ziele sind:

- a) die Würde und Gleichberechtigung der Menschen am Arbeitsplatz zu schützen, indem Entscheidungen und Verhaltensweisen gefördert und unterstützt werden, die von den Grundsätzen der Fairness, des Respekts, der Chancengleichheit, der Zusammenarbeit und der Ehrlichkeit inspiriert sind;
- b) alle Formen von Gewalt am Arbeitsplatz zu bekämpfen;
- c) die Verhaltensweisen zu definieren, die objektive Situationen der Belästigung darstellen, darunter insbesondere: sexuelle Belästigung, Mobbing, Straining, Stalking am Arbeitsplatz, Diskriminierung und Schikanieren;
- d) sicherzustellen, dass bei Meldung schädlichen Verhaltens umgehend zügige und unparteiische Verfahren angewendet werden, die auf eine diskrete und wirksame Lösung der Belästigungsfälle und die Verhinderung einer Wiederholung dieser Fälle abzielen;
- e) im Rahmen der Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung schädlichen Verhaltens die beteiligten Akteure und ihre jeweiligen Rollen zuermitteln;
- f) Fälle von sexueller Belästigung, Mobbing, Druck, Stalking, Schikanen oder Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erkennen und zu überwachen, um entsprechende Managementstrategien zu ihrer Verhütung und Bekämpfung zu entwickeln;
- g) die Auswirkungen häuslicher Gewalt zu erkennen und ihre Folgen am Arbeitsplatz, soweit dies vernünftigerweise möglich ist, zu mildern;
- h) das Bewusstsein für und die Anwendung von bestehenden Gesetzen zum Schutz der Würde und der Chancengleichheit aller Arbeitnehmer zu fördern und Informationen über die Normen in Bezug auf Belästigung am Arbeitsplatz zu verbreiten.

Die SAATI-Gruppe hält alle einschlägigen geltenden internationalen und nationalen Gesetze und Normen zu diesem Thema ein und alle Mitarbeiter der Gruppe sind verpflichtet, diese einzuhalten. Allerdings können die Standards und Bestimmungen der SAATI-Gruppe in manchen Fällen restriktiver sein als die Gesetzgebung bestimmter Länder. Daher ist es möglich, dass SAATI Verhaltensweisen verbietet, die nach der lokalen Gesetzgebung zulässig sind.

Die SAATI-Gruppe verlangt die Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Standards, unabhängig davon, ob sie durch lokale Gesetze verboten sind oder nicht.

## **ART. 2. Mitwirkungspflichten**

---

Alle Personen, für die diese Richtlinie gilt, müssen dazu beitragen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Würde des Einzelnen geachtet wird.

Insbesondere hat jeder SAATI-Mitarbeiter die Pflicht, ein Arbeitsumfeld zu fördern und aufrechtzuerhalten, in dem die Würde jedes Einzelnen respektiert wird und zwischenmenschliche Beziehungen auf der Grundlage der Grundsätze der Chancengleichheit und gegenseitigen Fairness gefördert werden.

Von allen Zeugen schädigenden Verhaltens wird erwartet, dass sie sich den Opfern gegenüber angemessen, verantwortungsbewusst und unterstützend verhalten.

Die Geschäftsleitung der Muttergesellschaft und alle Personen mit organisatorischer Verantwortung innerhalb der SAATI-Gruppe haben die Pflicht, die Verhinderung der oben genannten schädigenden oder diskriminierenden Verhaltensweisen, die innerhalb ihrer Teams auftreten können, zu fördern und zur Schaffung eines positiven Klimas beizutragen, das von gegenseitigem Respekt, Zusammenarbeit und Wohlbefinden im Unternehmen geprägt ist. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, alle Personen, die derartige Verhaltensweisen ansprechen möchten, zu unterstützen, indem sie ihnen Anleitungen und Erläuterungen zu den einzuhaltenden Verfahren geben.

## **ART. 3. Definition von sexueller Belästigung**

---

Unter sexueller Belästigung versteht man jegliche unerwünschte Handlung oder Verhaltensweise sexueller Natur, unabhängig davon, ob sie physisch, verbal oder nonverbal zum Ausdruck kommt, die den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde einer Person zu verletzen und/oder ein Umfeld der Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Demütigung oder Beleidigung zu schaffen.

Als sexuelle Belästigung gelten beispielsweise folgende Verhaltensweisen:

- a) verbale Kommentare über den Körper einer Person oder Kommentare zur Sexualität oder sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, die vom Empfänger als beleidigend empfunden werden;
- b) absichtlicher, unerwünschter und unangemessener Körperkontakt;
- c) implizite oder explizite Aufforderungen zu unerwünschten oder beleidigenden sexuellen Gefälligkeiten;
- d) implizite oder explizite Versprechen von Vorteilen, Privilegien oder beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten;
- e) Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund der Verweigerung sexueller Gefälligkeiten.

Sexuelle Belästigung kann zu Diskriminierung führen, ebenso wie Benachteiligungen, die eine Person erfährt, weil sie die oben genannten Verhaltensweisen ablehnt oder sich ihnen unterwirft, Belästigung und Diskriminierung darstellen.

## **ART. 4. Definition von Bullying**

---

Bullying ist durch arrogantes und unverschämtes Verhalten gekennzeichnet. Konkret handelt es sich dabei um eine Haltung der Überwältigung schwächerer Individuen durch physische und psychische Gewalt.

Bullying kann verschiedene Formen annehmen:

- direktes Bullying: körperliches Bullying (Schlagen, Prügeln, Schubsen) oder verbales Bullying (direkte und indirekte Beleidigungen, Belästigung).
- indirektes Bullying: zum Beispiel das Verbreiten von Klatsch, der eine Person und ihre Arbeit herabwürdigt.
- digitales Bullying und Cyberbullying: jede Form von Bullying, die über das Internet und digitale Medien erfolgt.

## **ART. 5. Definition von Mobbing**

---

Unter Mobbing versteht man ein über einen längeren Zeitraum von einem Vorgesetzten oder einem oder mehreren Kollegen bzw. Mitarbeitern gegen einen Mitarbeiter von SAATI am Arbeitsplatz in schikanöser Absicht ausgeübtes Verhalten, das sich in systematischer und wiederholter Feindseligkeit äußert, die die Form von Machtmissbrauch, Verunglimpfung, Ausgrenzung oder psychischer Verfolgung annimmt und zu moralischer Demütigung und Ausschluss mit schädlichen Auswirkungen auf das psychophysische Wohlbefinden der Person sowie ihre Gesamtpersönlichkeit führen kann.

Für die Feststellung des schädigenden Verhaltens sind folgende Elemente relevant:

- a) die Vielzahl der Verfolgungshandlungen, ob sie nun im Einzelnen betrachtet rechtswidrig oder auch rechtmäßig sind;
- b) die schikanöse Absicht des Verhaltens, die sich in seiner vorsätzlichen Systematik und anhaltenden Dauer zeigt;
- c) das Auftreten einer Schädigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit des Arbeitnehmers;
- d) der Kausalzusammenhang zwischen dem schädigenden Verhalten und der Beeinträchtigung der psychischen und physischen Integrität der Person.

## **ART. 6. Definition von Straining**

---

Als Straining gilt jedes in diskriminierender oder Verfolgungsabsicht vorgenommene Verhalten eines Vorgesetzten oder eines höher gestellten Kollegen, ob in Form der Isolierung oder des Aufgabenentzugs, das für den Untergebenen eine Arbeitssituation permanenter oder anhaltender Stressbelastung schafft, welche die psychische und physische Integrität der Person beeinträchtigen kann.

## **ART. 7. Definition von Stalking am Arbeitsplatz**

---

Unter Stalking am Arbeitsplatz versteht man das Verhalten eines Vorgesetzten oder Kollegen, das durch eine Reihe von belästigenden Verhaltensweisen – darunter Drohungen, sexuelle Belästigung oder fortgesetzte schädliche Handlungen – bei einem Untergebenen anhaltende und schwere Angst oder Furcht verursacht oder eine berechtigte Angst um die eigene Sicherheit oder die Sicherheit eines nahen Verwandten oder einer anderen Person, zu der eine emotionale Beziehung besteht, hervorruft und den Betroffenen möglicherweise zu einer Änderung seiner Lebensgewohnheiten zwingt.

## **ART. 8. Definition von Diskriminierung**

---

Als unmittelbare Diskriminierung gelten alle Bestimmungen, Kriterien, Vorgehensweisen, Handlungen, Anordnungen, Vereinbarungen oder Verhaltensweisen, die sich nachteilig auf eine Person auswirken aufgrund von:

- a) Geschlecht;
- b) Gender;
- c) Alter;
- d) ethnischer oder nationaler Herkunft;
- e) Phänotyp;
- f) Religion, Weltanschauung oder sonstigen persönlichen Überzeugungen;
- g) politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit;
- h) sexueller Orientierung;
- i) Familienstand;
- j) psychophysischen Erkrankungen;
- k) Schwangerschaft;
- l) Mutterschaft oder Vaterschaft;
- m) sonstigen persönlichen, familiären oder sozialen Umständen.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine scheinbar neutrale Vorschrift, ein Kriterium, eine Vorgehensweise, Handlung, Anordnung, Vereinbarung oder Verhaltensweise bestimmte Personen aufgrund der vorgenannten Gründe gegenüber anderen in besonderem Maße benachteiligt oder benachteiligen könnte.

Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund von Eigenschaften, die wesentliche Voraussetzungen für die Arbeitsleistung darstellen, stellt keine Diskriminierung dar, sofern das damit verfolgte Ziel rechtmäßig ist und die zur Erreichung des Ziels eingesetzten Mittel im Hinblick auf dieses Ziel verhältnismäßig und angemessen sind.

Eine weniger günstige Behandlung, die ein Arbeitnehmer erfährt, weil er belästigende Handlungen oder Verhaltensweisen, auch solche sexueller Art, ablehnt oder duldet, stellt eine Diskriminierung dar. Unter Diskriminierung fällt auch die Benachteiligung durch einen Vorgesetzten als Reaktion auf eine berechtigte Beschwerde oder Handlung.

## **ART. 9. Umgang mit Situationen der Belästigung**

---

Die SAATI-Gruppe verpflichtet sich, jede Meldung über einen Vorfall von Belästigung unverzüglich und unparteiisch zu untersuchen und zu bearbeiten. Die SAATI-Gruppe ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um die Vertraulichkeit und Diskretion der gemachten Meldungen und der betroffenen Personen gemäß den geltenden Normen, einschließlich derjenigen zum Datenschutz, zu gewährleisten. Gemäß dieser Richtlinie sind die hinzugezogenen Mitarbeiter verpflichtet, bei Untersuchungen mitzuwirken.

In diesem Zusammenhang ist die SAATI-Gruppe bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mitarbeiter geschützt fühlt und die Freiheit hat, entsprechende Meldungen zu erstatten, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Wenn ein Verhalten auftritt, das mutmaßlich gegen diese Richtlinie verstößt, oder wenn der Verdacht besteht, dass jemand dagegen verstoßen hat, erwartet die SAATI-Gruppe, dass solche Umstände gemeldet werden. Dem Mitarbeiter wird zugesichert, dass eine solche Meldung mit Respekt untersucht wird und dass er keinen Einschüchterungen oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist.

### **Verpflichtungen der SAATI-Gruppe**

Die SAATI-Gruppe verpflichtet sich, kein Verhalten zu tolerieren, das als Belästigung aufgefasst werden kann. Sie sorgt dafür, dass zwischen den einzelnen Personen Respekt herrscht, und bietet Möglichkeiten, das Bewusstsein für Belästigung in allen ihren Formen zu schärfen. Dazu bietet sie Informationen über die jedermann zur Verfügung stehenden Instrumente, um Situationen der Belästigung zu verhindern, einzuschränken und zu handhaben.

Die SAATI-Gruppe schützt Personen, die Opfer von Belästigung sind, indem sie die Privatsphäre gewährleistet und jede Vergeltungsmaßnahme ausschließt.

Zu diesem Zweck stellt die SAATI-Gruppe die folgenden Instrumente zur Verfügung:

- Schulung und Kommunikation;
- Interne Meldekanäle.

Insbesondere kann jede Person, die einen Fall von Belästigung melden möchte, unbeschadet der Möglichkeit, sich an die zuständigen Behörden zu wenden:

- den zuständigen HR-Manager, den Global HR Director, den Leiter der betreffenden Abteilung kontaktieren oder
- eine anonyme oder nicht anonyme Meldung über die IT-Plattform vornehmen, die über den folgenden Link erreichbar ist: <https://saati.integrityline.com>.

### **Was passiert nach der Meldung**

Eine Kommission, die streng vertraulich tätig ist, ist für die Auswertung der Meldung verantwortlich. Sie führt spezifische Untersuchungen durch und bezieht die relevanten Unternehmensfunktionen sowie ggf. externe Experten oder Berater ein. Dabei wird für den Hinweisgeber im Rahmen dieser Richtlinie ein Höchstmaß an Schutz gewährleistet.

Im Falle einer unbegründeten Meldung wird die Untersuchung abgeschlossen und es werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen gegen den Hinweisgeber ergriffen, wenn festgestellt wird, dass die Meldung mit der Absicht erfolgte, der gemeldeten Person zu schaden. Im Falle einer berechtigten Meldung leitet der jeweilige Personalleiter die notwendigen Maßnahmen gegen die für das belästigende Verhalten verantwortliche Person ein.

## **ART. 10. Verbot von Vergeltungsmaßnahmen**

---

Die SAATI-Gruppe setzt sich nachdrücklich dafür ein, alle Personen, die ein durch diese Richtlinie verbotenes Verhalten melden, so lange wie nötig zu schützen und vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen zu bewahren.

Um Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und diese zu verhindern, bemüht sich die SAATI-Gruppe daher, ein Umfeld zu fördern, in dem Hinweisgeber:

- keine Bedenken dabei haben, offen und ehrlich zu kommunizieren;
- ermutigt werden, alle Probleme im Zusammenhang mit Situationen, die sie als unethisch, betrügerisch oder illegal erachten, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen unverzüglich und in gutem Glauben offenzulegen und zur Sprache zu bringen;

- ermutigt werden, sie betreffende Angelegenheiten in gutem Glauben zu melden, auch wenn sie möglicherweise keine konkreten Beweise haben.

Eine Vergeltungshandlung ist ein Verhalten, das eine Person vor dem Hintergrund benachteiligt, dass diese Person:

- einen tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoß gegen die Richtlinien oder Normen der SAATI-Gruppe oder verbotenes oder unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz gemeldet hat; und/oder
- ihre Ablehnung von Verhaltensweisen, die möglicherweise gegen die Richtlinien oder Normen der SAATI-Gruppe verstoßen, oder von anderen verbotenen oder unangemessenen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zum Ausdruck gebracht hat; und/oder
- am Melde- und Untersuchungsverfahren gemäß den Richtlinien und Normen der SAATI-Gruppe teilgenommen hat; und/oder
- eine Untersuchung oder ein Verfahren bezüglich eines tatsächlichen oder vermeintlichen Verstoßes gegen die Richtlinien und Normen der SAATI-Gruppe unterstützt hat.

Gegen jeden, der Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Hinweisgeber ergreift, einschließlich Handlungen, die darauf abzielen, diesen durch finanzielle Anreize oder sonstige Vorteile zum Schweigen zu bringen, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet oder ihm wird gegebenenfalls der bestehende Vertrag gekündigt. Vergeltungsmaßnahmen sind streng verboten und stellen an sich einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar.

## **ART. 11. Sensibilisierung und Schulung**

---

Um eine größtmögliche Bekanntheit und Verbreitung dieser globalen Richtlinie zu gewährleisten, verpflichtet sich die SAATI-Gruppe, diese im Intranet des Unternehmens zu veröffentlichen und gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter durchzuführen. Diese Richtlinie wird im Orientierungspaket für neu eingestellte Mitarbeiter enthalten sein. Darüber hinaus werden spezielle Schulungen für Führungskräfte angeboten, die für die Förderung der Prävention von Belästigung am Arbeitsplatz und die Sicherstellung der Kenntnis und Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich sind.

Es liegt in der Verantwortung des Managementteams des Mutterunternehmens, geeignete Überwachungsmaßnahmen zu ergreifen, um die Wirksamkeit von Initiativen zur Vorbeugung und Bekämpfung von Verhaltensweisen zu beurteilen, die die Würde der Person verletzen.

## **ART. 12. Berichterstattung**

---

Jedes Unternehmen der SAATI-Gruppe ist verpflichtet, jährlich Berichtsaktivitäten im Zusammenhang mit den in dieser Richtlinie genannten Meldungen durchzuführen, die an den Global HR Director gesendet werden.

Ort und Datum: Appiano Gentile, 20. Dezember 2023

Erstellt von: Global HR Director

Unterschrift: 