

Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Diskriminierung (Global)

Zweck

Respekt ist einer der Kernwerte von Graphic Packaging – wir respektieren die persönliche Würde, die Rechte und die Vielfalt jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Unser Unternehmen hat sich verpflichtet, ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem die Mitarbeitenden respektiert werden und sich eingebunden und sicher fühlen. Die Richtlinie zum Schutz vor Belästigung und Diskriminierung beschreibt, wie Graphic Packaging für alle Mitarbeitenden ein respektvolles Arbeitsumfeld schafft, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung und Vergeltung ist, und das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, sich bestmöglich zu entfalten.

Umfang

Diese Richtlinie gilt für alle Bewerber, Mitarbeitenden, Vertragsnehmer, Praktikanten, Lieferanten, Kunden und Besucher unserer Einrichtungen weltweit. Für die Zwecke dieser Richtlinie umfasst der Begriff „Arbeitsplatz“ Produktionsanlagen, Vertriebs-, Entwicklungs- und Forschungsbüros, Warenlager und alle Einrichtungen, die die Mitarbeitenden besuchen, während sie ihren beruflichen Pflichten nachgehen oder das Unternehmen repräsentieren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf arbeitsbezogene gesellschaftliche Veranstaltungen, Kundenstandorte und Unterhaltungsveranstaltungen, Transportmittel, die von Graphic Packaging für Geschäftsreisen zur Verfügung gestellt werden, sowie alle anderen Standorte, an denen Graphic Packaging Geschäfte durchführt oder die als Erweiterung des Arbeitsplatzes angesehen werden können.

Diese Richtlinie bezieht sich auf körperliche Verhaltensweisen und Handlungen sowie auf alle Formen der Kommunikation, einschließlich, aber nicht beschränkt auf persönliche Gespräche, telefonische Unterhaltungen, E-Mail, Social Media-Anwendungen und -Seiten, Textnachrichten und andere Arten der elektronischen Kommunikation. Weitere Leitlinien in Bezug auf diese Formen der Kommunikation finden die Mitarbeitenden in der Social Media-Richtlinie unseres Unternehmens.

Diese Richtlinie kann durch lokale Richtlinien ergänzt werden, die zusätzliche Anforderungen enthalten oder spezifische lokale Verfahren zur Durchführung von Untersuchungen beschreiben. Wenn diese Richtlinie im Widerspruch zu geltenden Tarifverträgen oder Tarifvertragsgesetzen steht, sind letztere maßgebend. Das Unternehmen behält sich alle Rechte vor, die dem Unternehmen nach den geltenden Gesetzen zustehen.

Definitionen

Diskriminierung bezeichnet die ungerechtfertigte Verweigerung von Gleichbehandlung oder Chancengleichheit für Einzelpersonen oder Gruppen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder -privilegien basierend auf den unten aufgeführten Merkmalen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Ungleichbehandlung in Bezug auf Einstellung, Entlassung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Terminplanung, Schulungsmaßnahmen oder Vergütung:

- Rasse, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft
- Alter
- Religion oder religiöser Glaube
- Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Schwangerschaft/Geburt und der damit im Zusammenhang stehende Gesundheitszustand
- Geschlechtsidentität, -status oder -ausdruck
- Nationalität, Migrationsstatus, Staatsangehörigkeit oder Abstammung

- Geschützter Militär- oder Veteranenstatus
- Körperliche oder geistige Behinderung, Gesundheitszustand, genetische Information oder genetische Merkmale und
- Familienstand

Diese Liste ist nicht vollständig. Sie enthält nicht alle Kategorien, die vor Diskriminierung geschützt sind, und kann durch geltende lokale Gesetze oder Bestimmungen ergänzt werden.

Belästigung bezeichnet verbale oder körperliche Verhaltensweisen, die unwillkommen, abfällig, beleidigend, einschüchternd oder feindselig sind, einschließlich Kommentare, Handlungen oder Gesten, die die Würde oder die psychische oder physische Integrität einer Person verletzen. Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, wie z.B. körperliche Berührungen, Gewalt, Androhung von Gewalt, offensive Gewalt, unangemessene Sticheleien oder Scherze oder das Zeigen von anstößigen Bildern. Sowohl ein einzelner Vorfall oder Kommentar als auch ein Muster oder eine Reihe von Handlungen, Vorfällen oder Kommentaren kann eine Belästigung im Sinne dieser Richtlinie darstellen. Die folgende Liste ist nicht vollständig und dient nur der Veranschaulichung. Beispiele für unzulässige Belästigung sind:

- Rassistische oder ethnische Beleidigungen, Schimpfnamen oder sonstige beleidigende Bemerkungen
- Scherze, ob schriftlich, mündlich oder elektronisch
- Bedrohungen, Einschüchterungen oder sonstiges bedrohliches Verhalten
- Unangemessenes verbales, körperliches oder sonstiges explizites Verhalten
- Beleidigende Nachrichten oder Videos, die per SMS, Instant Messaging oder über die sozialen Medien gesendet werden und
- Sonstiges belästigendes Verhalten basierend auf einem oder mehreren in dieser Richtlinie genannten Merkmalen

Das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, Rasse oder sonstige Merkmale von Opfer und mutmaßlichem Täter können gleich sein oder sich unterscheiden.

Unter **sexueller Belästigung** versteht man Verhaltensweisen, die sich speziell auf das Geschlecht, die Geschlechtsidentität, den Geschlechtsausdruck oder die sexuelle Orientierung beziehen und unwillkommen, erniedrigend, beleidigend, einschüchternd oder feindselig sind. Verhaltensweisen können auch dann als sexuelle Belästigung gelten, wenn sie nicht durch sexuelles Verlangen motiviert sind. Die folgende Liste ist nicht vollständig und dient nur der Veranschaulichung. Beispiele für rechtswidriges und unangemessenes Verhalten sind:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche
- Das Anbieten von Vergünstigungen (z.B. Gehaltserhöhungen, Beförderungen oder berufliche Aufstiegsmöglichkeiten) im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten, oder die Androhung von beruflichen Nachteilen (z.B. Kündigung oder Zurückstufung) aufgrund der Weigerung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sexuelle Handlungen vorzunehmen
- Visuelles Verhalten, wie z.B. anzügliche Blicke, sexuelle Gesten und das Zeigen oder Posten von sexuell anzüglichen Objekten oder Bildern, Cartoons oder Postern
- Verbale sexuelle Annäherungsversuche, Angebote, Aufforderungen oder Kommentare

- Das Senden oder Posten von Nachrichten oder Videos mit sexuellem Bezug per SMS, Instant Messaging oder über die sozialen Medien
- Stalking
- Verbale Angriffe sexueller Natur, explizite verbale Äußerungen in Bezug auf den Körper einer Person, sexuell abfällige Worte, um eine Person zu beschreiben, sowie anzügliche oder obszöne Briefe, Notizen oder Einladungen
- Körperliche Verhaltensweisen, wie z.B. Berührungen, Grapschen, tätliche Angriffe oder sich jemanden in den Weg stellen
- Physische oder verbale Angriffe bezüglich des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks einer Person und
- Verbale Angriffe in Bezug auf die Eigenschaften einer Person, wie z.B. Stimmlage, Gesichtsbehaarung, Körpergröße oder Körperform einer Person, einschließlich Bemerkungen, dass ein Mann zu feminin oder eine Frau zu maskulin sei

Richtlinie

Allgemeines Verbot

Das Unternehmen verbietet jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung basierend auf den oben genannten Merkmalen. Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden, belästigendes oder diskriminierendes Verhalten zu melden. Das Unternehmen ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um Zwischenfälle, die als Diskriminierung oder Belästigung angesehen werden können, zeitnah und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen zu untersuchen. Begründete Fälle von Diskriminierung oder Belästigung führen zu Disziplinarmaßnahmen, bis hin zur Kündigung, unter Berücksichtigung aller Umstände und der geltenden Gesetze und Bestimmungen.

Einvernehmliche Beziehungen

Diese Richtlinie verbietet keine privaten, einvernehmlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitenden. Wenn jedoch eine private romantische Beziehung zu einem möglichen Interessenkonflikt führt (wenn die Parteien z.B. der gleichen Berichtsstruktur angehören), sollte die Beziehung sofort in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten (Global) offengelegt werden. Darüber hinaus kann es auch vorkommen, dass der Partner oder die Partnerin in einer ansonsten einvernehmlichen Beziehung belästigt oder diskriminiert wird.

Meldung von mutmaßlichen Verstößen gegen diese Richtlinie

Jede Person, die dieser Richtlinie unterliegt, ist dafür verantwortlich, dem Unternehmen alle Bedenken bezüglich vermuteter Belästigungs- oder Diskriminierungsfälle zu melden, damit die Situation so schnell wie möglich bereinigt werden kann. Das Unternehmen nimmt alle Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung sehr ernst.

Jede Person, die glaubt, am Arbeitsplatz belästigt worden zu sein, oder die Zeuge einer Handlung wird, die als Belästigung angesehen werden könnte, sollte das Verhalten unverzüglich einer der folgenden Stellen melden:

- Einem lokalen oder beauftragten HR-Vertreter bzw. einer HR-Vertreterin
- Einem regionalen oder abteilungsspezifischen HR-Vertreter bzw. einer HR-Vertreterin oder einem anderen Mitglied der Personalabteilung in Ihrem Land oder Ihrer Region
- Dem Executive Vice President, Personalwesen, unter EVP-HumanResources@graphicpkg.com.
- Der Business Conduct Alertline von Graphic Packaging unter www.gpibusinessconductalertline.ethicspoint.com oder über die gebührenfreie Telefonnummer Ihres Landes. Die Graphic Packaging Alertline ist 24 Stunden am Tag erreichbar. Meldungen können auf Wunsch anonym erstattet werden.

Länderspezifische Telefonnummern der Business Conduct Alertline:

Australien	1800565761	Italien	800 725 944
Österreich	0800 017868	Japan	0800-700-9401
Belgien	0800 77 076	Mexiko	800 681 6714
Brasilien	0800 000 0572	Niederlande	0800 0229398
Kanada	1.866.898.3750 1.855.350.9393	Neuseeland	0800 426 361
China	400 120 3531	Nigeria	0-708-060-1816, anschließend 866- 898-3750

Kroatien	800-528-422
Estland	8000044232
Finnland	800416130
Frankreich	0.800.90.2500
Deutschland	0800 1810751
Griechenland	0.080.012.6576
Indonesien	0800 1401907
Irland	1800 851 822

Norwegen	80062436
Polen	800005072
Russland	8 (800) 301-85-89
Südkorea	00798 14 203 0389
Spanien	900.991.498
Schweden	020-088 00 16
Schweiz	0800 000 329
Vereinigtes Königreich	0800 048 5494
Vereinigte Staaten	1.866.898.3750

Manager/innen und Vorgesetzte: Alle Manager/innen und Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, als Teil ihrer beruflichen Pflichten Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern und sind darüber hinaus verpflichtet, diskriminierendes oder belästigendes Verhalten oder Beschwerden, die sie erhalten, unverzüglich der Personalabteilung oder der Business Conduct Alertline von Graphic Packaging zu melden. Führungskräfte, die Kenntnis von Diskriminierung oder Belästigung haben und keine Maßnahmen ergreifen, um das Verhalten zu stoppen oder der Personalabteilung oder Business Conduct Alertline von Graphic Packaging zu melden, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen.

Untersuchungen und Vertraulichkeit

Alle Meldungen im Zusammenhang mit vermuteter Diskriminierung oder Belästigung werden objektiv und zeitnah untersucht. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie bei Untersuchungen, die gemäß dieser Richtlinie durchgeführt werden, kooperieren. Das Versäumnis, bei einer Untersuchung zu kooperieren, kann zu Disziplinarmaßnahmen führen. In Anbetracht der Schwere der Diskriminierungs- und Belästigungsvorwürfe, werden auch Disziplinarmaßnahmen verhängt, wenn eine Meldung arglistig oder in böswilliger Absicht erstattet wird.

Das Unternehmen behandelt alle Meldungen im Zusammenhang mit vermuteter Diskriminierung oder Belästigung so vertraulich wie möglich, während es gleichzeitig seiner Verpflichtung nachkommt, belästigendes, diskriminierendes oder vergeltendes Verhalten zu untersuchen und zu beenden. Möglicherweise ist es erforderlich, die Anschuldigungen mit der Person oder den Personen zu besprechen, die davon Kenntnis haben, sowie mit der Person oder den Personen, gegen die die Meldung oder Anschuldigung gerichtet ist.

Es ist notwendig, während der Untersuchung vermuteter Diskriminierungs- oder Belästigungsfälle personenbezogene Daten zu erheben, um die Richtigkeit oder Unrichtigkeit des fraglichen Sachverhalts zu beweisen. Das Unternehmen hält sich an alle anwendbaren Gesetze und Bestimmungen, die für den Schutz personenbezogener Daten gelten. Die personenbezogenen Daten der Personen, die an einer Untersuchung beteiligt sind, werden von der Personalabteilung und der Rechtsabteilung des Unternehmens nur zum Zweck der Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts verarbeitet und nur an die Personen weitergegeben, die davon Kenntnis haben müssen, und, sofern erforderlich, an staatliche, Verwaltungs- oder Justizbehörden.

Erforderlichenfalls werden korrigierende Maßnahmen entsprechend den Ergebnissen der Untersuchung ergriffen. Mögliche korrigierende Maßnahmen beinhalten, sind aber nicht beschränkt auf Schulungen, Coaching, mündliche oder schriftliche Verwarnungen, Suspendierung, Degradierung, Vergütungsanpassung oder Kündigung. Das Unternehmen wird alle Anstrengungen unternehmen, um die Personen, die einen Verstoß gegen diese Richtlinie gemeldet haben, sofern möglich, über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren, und wird gleichzeitig die Vertraulichkeit und Privatsphäre im Zusammenhang mit Personalmaßnahmen wahren.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Das Unternehmen verpflichtet sich, Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen Personen zu verbieten, die selbst oder deren Familienangehörige mutmaßliches Fehlverhalten am Arbeitsplatz melden, eine Untersuchung ablehnen oder sich an einer Untersuchung beteiligen. Beispiele für die Teilnahme an einer Untersuchung beinhalten, sind aber nicht beschränkt auf Folgendes:

- Eine Beschwerde wegen Belästigung einreichen
- An der Untersuchung einer Beschwerde wegen Belästigung teilnehmen oder bei dieser Untersuchung kooperieren
- Als Partei (ob als Ankläger oder Beschuldigter) oder als Zeuge im Zusammenhang mit einer mutmaßlich rechtswidrigen Handlung aussagen
- Eine interne Beschwerde im Zusammenhang mit einer mutmaßlich rechtswidrigen Handlung beim Unternehmen einreichen
- Dem Unternehmen im Zusammenhang mit einer mutmaßlich rechtswidrigen Handlung eine informelle Mitteilung zukommen lassen und
- Eine andere Mitarbeiterin oder einen anderen Mitarbeiter unterstützen, die bzw. der an einer der genannten Aktivitäten beteiligt ist

Darüber hinaus verbietet das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen qualifizierte Mitarbeitende, die aufgrund einer körperlichen oder geistigen Behinderung um angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz bitten oder die aufgrund ihres religiösen Glaubens und ihrer Bräuche um Möglichkeiten bitten, ihre Religion zu praktizieren.

Jeder, der glaubt, Opfer von Vergeltungsmaßnahmen geworden zu sein oder der beobachtet, dass jemand Vergeltung übt oder Opfer von Vergeltungsmaßnahmen ist, sollte unverzüglich die Personalabteilung oder die Business Conduct Alertline von Graphic Packaging kontaktieren.

Graphic Packaging behält sich das Recht vor, diese Richtlinie nach eigenem Ermessen jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu ergänzen oder zu ändern.