

EVN Policy gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

1 Verankerung der EVN Policy gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing im EVN Verhaltenskodex

Der EVN Verhaltenskodex beinhaltet Grundsätze und Leitlinien für verantwortungsvolles und integrires Handeln.

Die EVN ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst, duldet keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing und setzt sich für Gleichstellung ein. Dies schafft Vertrauen und gibt Sicherheit. Die EVN achtet die Würde und Persönlichkeit aller Mitarbeiter*innen und legt großen Wert auf Respekt, Toleranz, Fairness, Teamgeist, Professionalität, Wertschätzung und Offenheit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine ausgeglichene Work-Life-Balance sind zentrale Anliegen.

Die EVN bekennt sich zu den Prinzipien des UN Global Compact und den Sustainable Development Goals (SDGs) und orientiert sich an der „Erklärung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ der International Labour Organization (ILO).

Die EVN steht für eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, Belästigung und Mobbing.

2 Gültigkeit der EVN Policy gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die EVN Policy gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist für alle Mitarbeiter*innen im EVN Konzern gültig.

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Unternehmenskultur. Ihr Verhalten wird daher an besonders hohen Maßstäben gemessen, um Vertrauen und Integrität zu sichern.

Die EVN Policy gegen Diskriminierung, Belästigung und Mobbing zeigt auf, welches Verhalten am Arbeitsplatz nicht akzeptiert wird. Sie beschreibt Handlungsempfehlungen, Meldewege und mögliche rechtliche Folgen.

3 Zuständigkeiten

Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Policy liegt im Personalwesen (PW). Die Bearbeitung, Überprüfung und Bewertung von gemeldeten Fällen erfolgt durch das Personalwesen (PW). Je nach Komplexität des Sachverhaltes können sowohl die Rechtsabteilung (RP), Compliance (GC/CCM), der entsprechende Fachbereich oder der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Personen, die mit der Bearbeitung, Untersuchung oder Bewertung von Meldungen betraut sind, verfügen über die erforderlichen fachlichen und sozialen Kompetenzen. Sie dürfen im selben Fall nicht mehrere dieser Funktionen gleichzeitig wahrnehmen.

Alle am Verfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte oder Befangenheit offenzulegen. Liegt bei einer beteiligten Person ein Interessenkonflikt oder Befangenheit vor, übernimmt unverzüglich eine andere geeignete Person deren Aufgaben.

4 Begriffserklärung

Diskriminierung

Diskriminierung beschreibt jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter geschützter Merkmale.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Regelungen, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein geschütztes Merkmal aufweisen, in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können.

Geschützte Merkmale im Zusammenhang mit Diskriminierungen:

- Alter
- Geschlecht und Geschlechtsidentität
- Herkunft und ethnische Zugehörigkeit
- Psychische, physische, kognitive und sinnesbedingte Fähigkeiten und Behinderungen
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung

Belästigung

Diskriminierung kann auch in Form von Belästigung auftreten. Sie beschreibt verschiedene Formen von unerwünschtem Verhalten im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal, die die Würde und Integrität einer Person beeinträchtigen und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schaffen können. Dazu zählen anzügliche, feindselige, demütigende, beleidigende oder einschüchternde Verhaltensweisen – unabhängig davon, ob diese verbal oder nonverbal erfolgen.

Entscheidend ist dabei – neben den Umständen des Einzelfalls und der objektiven Wahrnehmung des Verhaltens – wie dieses Verhalten von der betroffenen Person wahrgenommen wird: Wenn es als unangemessen, störend, einschränkend und/oder grenzüberschreitend empfunden wird und in die persönliche Sphäre eingreift, gilt es als Belästigung, unabhängig davon, ob eine solche Wirkung beabsichtigt war oder nicht.

Beispielhafte (nicht abschließende) Formen von Belästigung:

- Beleidigende, abwertende, diskriminierende und/oder einschüchternde Äußerungen oder Verhaltensweisen (wie respektlose Kommentare, unangemessene Spitznamen, stereotype oder rassistische Aussagen, sexualisierte Bemerkungen oder Drohungen)
- Verbreitung und/oder Darstellung unangemessener Inhalte (wie das Zeigen oder Teilen von Bildern, Videos oder Texten mit beleidigendem, sexualisiertem und/oder gewaltverherrlichendem Inhalt)
- Unerwünschte Annäherungen und/oder Handlungen mit sexuellem Bezug (wie körperliche Berührungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder andere Formen sexueller Belästigung)
- Androhung oder Ausübung von körperlicher Gewalt, unabhängig von der tatsächlichen Umsetzung

Mobbing

Mobbing beschreibt eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz, bei der eine Person über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und durch wiederholte negative Handlungen direkt oder indirekt beeinträchtigt wird, mit dem Ziel oder der Wirkung, sie sozial auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu vertreiben. Mobbing kann auch von Führungskräften ausgehen oder sich gegen diese richten.

Beispielhafte (nicht abschließende) Formen von Mobbing:

- Systematische Verweigerung jeder Anerkennung
- Soziale Isolation ("wie Luft behandeln")
- Zurückhaltung von Informationen
- Ständige, unbegründete Kritik und/oder Schikane
- Zuweisung sinnloser oder unangenehmer Aufgaben
- Gezieltes Ignorieren
- Verbreitung schädlicher Gerüchte oder Rufschädigung

Diskriminierungen, Belästigungen und Mobbing sind rechtlich verboten und können zivilrechtlich sowie unter Umständen auch strafrechtlich verfolgt werden.

Betroffene Person

Als betroffene Person gilt laut Gleichbehandlungsgesetz jede Person, die Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing erfahren hat, weil sie diese erlebt und/oder sich dadurch in ihrer Würde verletzt fühlt.

Beschuldigte Person

Als beschuldigte Person gilt jede Person, gegen die im Rahmen eines Hinweises oder einer Meldung der Vorwurf von unangemessenem Verhalten (z. B. Diskriminierung, Belästigung und/oder Mobbing) erhoben wurde, unabhängig davon, ob sich dieser Vorwurf im weiteren Verfahren als begründet erweist.

Für die beschuldigte Person gilt bis zur Klärung des Sachverhalts die Unschuldsvermutung (das heißt: ein Vorwurf gilt erst als bestätigt, wenn er geprüft und nachvollziehbar festgestellt wurde). Sie erhält die Möglichkeit, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen und kann bei Gesprächen eine Vertrauensperson beiziehen. Zudem wird darauf geachtet, dass es zu keiner vorzeitigen Bewertung oder Stigmatisierung kommt.

Meldende Person

Als meldende Person gilt jede Person, die einen Hinweis oder eine Meldung über ein mögliches Fehlverhalten einbringt. Dies kann die betroffene Person selbst oder eine beobachtende Person sein.

5 Meldungen

Hinsehen und ansprechen

Personen, die von Diskriminierung, Belästigung und/oder Mobbing betroffen sind, werden gebeten, klar – mündlich oder schriftlich – zum Ausdruck zu bringen, dass dieses Verhalten unerwünscht ist, als unangemessen empfunden wird und beendet werden soll. Auch Personen, die entsprechende Situationen beobachten, werden gebeten, Unterstützung anzubieten und Solidarität zu zeigen.

Ein respektvolles Arbeitsumfeld entsteht, wenn Menschen hinschauen, Verantwortung übernehmen und einander unterstützen. Aktives Handeln und Zivilcourage stärken das Vertrauen und fördern ein wertschätzendes Miteinander.

Wegsehen, Untätigkeit und/oder Schweigen hingegen unterstützt Personen, die sich belästigend, diskriminierend und/oder ausgrenzend verhalten.

Meldewege

Fälle können anonym oder – nach eigenem Ermessen – persönlich gemeldet werden. In beiden Fällen sind Vertraulichkeit und der Schutz der meldenden Person sowie ihrer Daten gewährleistet.

Anonyme Meldemöglichkeit: Hinweisgeber*innenverfahren (Hintbox – Intranet/Internet)

Persönliche Meldemöglichkeit: #respekt@evn.at
Hinweisgeber*innenverfahren (Hintbox – Intranet/Internet)
Corporate Compliance Management (GC-CCM)
Personalwesen
Betriebsrat

Führungskräfte: können Meldungen entgegennehmen, sind jedoch verpflichtet, diese unverzüglich an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Sie sind nicht als eigenständige Meldestelle vorgesehen.

Bearbeitung von Meldungen

Alle Meldungen werden sorgfältig und vertraulich geprüft.

Die Bearbeitung von Meldungen erfolgt im Vier-Augen-Prinzip. So wird sichergestellt, dass Entscheidungen nachvollziehbar und möglichst objektiv getroffen werden.

Meldungen zu Diskriminierung, Belästigung und/oder Mobbing werden sorgfältig und so rasch wie möglich bearbeitet. Der Eingang einer Meldung wird zeitnah bestätigt. Wenn ein Vorfall besonders komplex ist und sich das Verfahren über mehrere Wochen zieht, informieren wir alle beteiligten Personen zumindest alle vier Wochen über den aktuellen Stand.

Faire Behandlung aller Beteiligten

Im gesamten Verfahren wird auf eine faire und ausgewogene Behandlung aller Beteiligten geachtet.

Zusammenführung von Hinweisen

Um wiederkehrende Vorfälle frühzeitig zu erkennen, werden Meldungen datenschutzkonform und vertraulich intern ausgewertet und in geeigneter Weise zusammengeführt.

Umgang mit möglichen Interessenskonflikten

Sollte eine der am Verfahren beteiligten Funktionen (z. B. Personalwesen, Rechtsabteilung oder Compliance) selbst Gegenstand der Meldung sein, wird der Fall an eine unabhängige, externe Stelle übergeben.

Bei Vorwürfen gegen Organe der Gesellschaft erfolgt die Behandlung durch eine unabhängige, externe Stelle beziehungsweise die jeweils übergeordnete Instanz.

Konsequenzen bei bestätigten Verstößen

Bestätigt sich ein Verdachtsfall, werden – je nach Einzelfall – geeignete arbeitsrechtliche (z. B. Ermahnung, Verwarnung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung) sowie gegebenenfalls zivil- und/oder strafrechtliche Konsequenzen gegenüber der Person gesetzt, die sich belästigend, diskriminierend und/oder ausgrenzend verhalten hat. Ziel der Maßnahmen ist es, Fehlverhalten klar zu adressieren, Wiederholungen zu verhindern und ein respektvolles Arbeitsumfeld sicherzustellen.

Transparenz und Datenschutz

Über Anzahl und Art der gemeldeten Fälle werden jährlich anonymisierte Auswertungen im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Personenbezogene Daten aller beteiligten Personen werden nur in dem Umfang verarbeitet, der für die Bearbeitung des jeweiligen Diskriminierungs-, Belästigungs- und/oder Mobbingverfahrens erforderlich ist. Die Verarbeitung erfolgt ausschließlich für diese Zwecke und im Einklang mit den anwendbaren Datenschutzgesetzen. Ergänzend gilt die jeweils aktuelle Fassung der Konzernanweisung 25, derzeit Konzernanweisung 25/4, Punkt 4.

6 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Jede Person, die einen begründeten Verdacht, einen potenziellen Verstoß gegen diese Policy meldet oder bei der Aufklärung mitwirkt, ist vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt, unabhängig davon, ob sich der Verdacht bewahrheitet oder nicht. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gilt auch gegenüber Personen in Hierarchiepositionen. Entsprechende Verstöße werden unabhängig von der Funktion der handelnden Person konsequent verfolgt.

Auch die Identität von meldenden Personen und die Inhalte von Meldungen werden vertraulich behandelt, sofern keine gesetzlichen Offenlegungspflichten eine Weitergabe – etwa an Strafverfolgungsbehörden – erforderlich machen.

Jegliche Vergeltungsmaßnahmen – etwa durch Druck oder Bedrohung – gegen Personen, die einen Verdachtsfall melden möchten oder bereits gemeldet haben, können arbeitsrechtliche Konsequenzen für die diese Maßnahme setzende Person nach sich ziehen.