



# Swiss TPH Verhaltenskodex

**Gemeinsam tragen wir zu einer gesünderen Welt bei**

*Genehmigt von der Direktion des Swiss TPH am 31. Januar 2025*

**Version 1.0**

# Inhalt

Botschaft des Direktors und der Präsidentin des Kuratoriums des Swiss TPH	3
1. Für wen dieser Verhaltenskodex gilt	4
2. Ein klares Bekenntnis zu unseren Werten	4
2.1 Es beginnt mit Leidenschaft	4
2.2 Integrität als Kernstück	4
2.2.1 Durchführung der Forschung	5
2.2.2 Plagiat und Täuschung	5
2.2.3 Korruption, Bestechung und Geschenke	5
2.2.4 Vermeidung und Offenlegung potenzieller Interessenkonflikte	6
2.2.5 Betrug	6
2.2.6 Schutz von personenbezogenen Daten	7
2.2.7 Schutz der Swiss TPH-Daten	7
2.2.8 Schutz der Interessen des Swiss TPH	8
2.2.9 Vertraulichkeit	8
2.2.10 Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und ethischen Richtlinien	8
2.2.11 Beitrag zu einer Sicherheitskultur	8
2.3 Verinnerlichung des Respekts	8
2.3.1 Schutzmassnahmen: Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung, Kinderschutz und Bekämpfung des Menschenhandels	9
2.3.2 Psychologische Belästigung	9
2.3.3 Diversität, Gleichheit und Inklusion	10
2.3.4 Menschenrechte, der UN Compact	10
2.3.5 Aktionsplan für Nachhaltigkeit	10
2.4 Sich für den Mut entscheiden	10
2.4.1 Bystander-Intervention	11
2.4.2 Meldung und Whistleblowing	11
2.4.3 Umgang mit Vergeltungsmassnahmen	12
2.4.4 Unterstützung erhalten	12
2.4.5 Nulltoleranz	12
ANHANG 1: Das bin ich, das sind wir - Ein ethischer Kompass des Swiss TPH	13
Ethischer Kompass für die Entscheidungsfindung	14
Anhang 2: Orientierungshilfe für Diversität, Gleichheit und Inklusion	15

# BOTSCHAFT DES DIREKTORS UND DER PRÄSIDENTIN DES KURATORIUMS DES SWISS TPH

Liebe Kolleg\*innen

Als Direktor und Präsidentin des Kuratoriums des Schweizerischen Tropen- und Public Health-Instituts (Swiss TPH), sind wir fest entschlossen, die Mission des Instituts zu verfolgen und ein Umfeld für die globale öffentliche Gesundheit zu fördern, dass unsere gemeinsamen institutionellen Werte Leidenschaft, Integrität, Respekt und Mut widerspiegelt.

Wir sind der festen Überzeugung, dass der Erfolg des Swiss TPH bei der Erreichung unserer strategischen Ziele und der Maximierung unserer Wirkung von allen Mitarbeitenden und Studierenden des Swiss TPH abhängt. Wir wissen aber auch, dass wir andere nur dorthin führen können, wo wir selbst bereit sind, hinzugehen. Im Namen der gesamten Direktion und des Kuratoriums nehmen wir uns diesen Grundsatz zu Herzen und bemühen uns, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Wir freuen uns, diesen neuen **Verhaltenskodex** vorzustellen, der unser Handeln leiten soll und unsere Mission stärkt, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen - lokal, national und international - durch Exzellenz in Forschung, Lehre und Dienstleistungen zu verbessern.

Der **Verhaltenskodex** ist in unseren Werten und Überzeugungen verwurzelt und dient als Grundlage für alles, was wir tun. Er bildet den ethischen Rahmen, auf den wir unsere Entscheidungen stützen. Er dient als Leitfaden für das ethische Verhalten, das von uns allen erwartet wird. Es soll Ihnen als Leitfaden dienen, wie Sie sich in Situationen verhalten sollen, die Ihnen bei Ihrer Arbeit mit, innerhalb und im Namen des Swiss TPH begegnen können.

Dieser **Verhaltenskodex** und die Richtlinien, auf die darin Bezug genommen wird, stellen die Leitlinie für alle Mitglieder des Swiss TPH in ihrer ganzen Vielfalt dar, so dass jede\*r Einzelne sich in einem integrativen und respektvollen Umfeld ausdrücken und arbeiten kann. Der **Verhaltenskodex** bekräftigt unser Bekenntnis zu ethischem Verhalten, Inklusivität und höchsten ethischen Standards in allem, was wir tun. Der **Verhaltenskodex** ist verbindlich, aber nicht abschliessend.

Er dient uns als Kompass und Verpflichtung - untereinander, gegenüber unseren Partnern und gegenüber den globalen Gemeinschaften, denen wir dienen. Wir bitten Sie alle, sich mit den in diesem **Verhaltenskodex** dargelegten Grundsätzen vertraut zu machen und sie sich zu eigen zu machen, während wir gemeinsam daran arbeiten, das Wissen und die Gesundheit weltweit zu fördern. Ihr Engagement und die Einhaltung dieser Standards sind entscheidend für die Aufrechterhaltung des Vertrauens, der Wirkung und der Nachhaltigkeit unserer Einrichtung.

Vielen Dank für Ihr kontinuierliches Engagement, und ihrem Beitrag zu einer gesünderen Welt!

Mit freundlichen Grüssen,



Prof. Dr. Jürg Utzinger  
Direktor Swiss TPH



Dr. Eva Herzog  
Präsidentin des Kuratoriums

# 1. FÜR WEN DIESER VERHALTENSKODEX GILT

Der **Swiss TPH Verhaltenskodex** gilt für alle Personen, die am und mit dem Swiss TPH arbeiten und studieren. Er ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und des Studienvertrages. Jedes Mitglied des Swiss TPH muss diesen Kodex in seiner Gesamtheit kennen und respektieren, ebenso wie alle spezifischeren Policies, Anleitungen und Tools innerhalb unseres umfassenderen Regelungsrahmens, auf die in diesem Dokument Bezug genommen wird. Alle unsere Richtlinien dienen den Werten und Prinzipien unserer Institution. Zu diesen Richtlinien und Tools gehören unter anderem unsere Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Policy, die Safeguarding Policy, die Tell-Us-System Policy, das Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität, das Studierendenhandbuch und das Handbuch für Mitarbeitende.

## 2. EIN KLARES BEKENNTNIS ZU UNSEREN WERTEN

Der **Swiss TPH Verhaltenskodex** ist ein grundlegender Ausdruck unserer gemeinsamen Werte. Er definiert unsere kollektiven Erwartungen und leitet das Verhalten aller Mitarbeitenden und Studierenden des Swiss TPH. Dieser Kodex basiert auf den Werten und den damit verbundenen Prinzipien **Leidenschaft, Integrität, Respekt und Mut** und unterstreicht unser Engagement für die Einhaltung höchster Standards in Bezug auf Professionalität, ethisches Verhalten und Zusammenarbeit.

### 2.1 Es beginnt mit Leidenschaft

***Wenn wir bei Swiss TPH mit Leidenschaft beginnen, bedeutet das, dass wir unseren Enthusiasmus nutzen, um unseren Auftrag zu erfüllen und wirklich etwas zu bewirken. Es bedeutet auch, dass wir unsere Leidenschaft dafür einsetzen, dass unsere Werte Integrität, Respekt und Mut in unserer Denkweise verankert und in unserem Handeln sichtbar sind.***

Unsere Leidenschaft ist es, durch rigorose Forschung, transformative Bildung und effektive Dienstleistungen einen positiven Einfluss auf die globale Gesundheit zu nehmen. Diese Leidenschaft zeigt sich nicht nur in unserer Arbeit, sondern wird auch durch kontinuierliches Lernen, Offenheit für organisatorische Veränderungen, Wissensaustausch und eine unterstützende Gemeinschaft gepflegt, die das Streben nach Exzellenz in unserem Streben nach einer gesünderen Welt fördert. Unsere Leidenschaft gilt auch für diesen **Verhaltenskodex** und wird durch ihn kanalisiert.

### 2.2 Integrität als Kernstück

***Integrität ist der Kern des Swiss TPH und bedeutet, das Richtige zu tun, auch wenn es schwierig ist.***

Unser Engagement für Integrität spiegelt sich in den ethischen Standards wider, die wir in unserer Forschung einhalten, in der Transparenz unserer Verwaltung und im verantwortungsvollen Umgang mit vertraulichen Informationen. Wir sind uns darüber im Klaren, dass integriertes Verhalten das Vertrauen in unsere Organisation stärkt und unsere Glaubwürdigkeit im breiteren Bereich der öffentlichen Gesundheit erhöht, aber nicht nur dort. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele dafür, wie wir mit einem starken ethischen Kompass handeln können und müssen. Ausführlichere Informationen und Vorschriften finden Sie in unserem Handbuch für Mitarbeitende, im Studierendenhandbuch und in den folgenden öffentlich zugänglichen Dokumenten:

- [Diversity, Equity and Inclusion Policy](#) (EN)
- [Safeguarding Policy: Sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung \(SEAH\), Kinderschutz, Anti-Menschenhandel](#)
- [Tell-Us System Policy](#) (EN)
- [Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität](#)

## 2.2.1 Durchführung der Forschung

Ethisches Verhalten in der Forschung bedeutet, dass wir die international anerkannten Normen, die für die jeweilige Art von Forschung gelten, respektieren. Wir sind nicht nur führend in der Art und Weise, wie wir unsere eigene Forschung durchführen, sondern haben auch die Verantwortung, die Forschungsgemeinschaft in der ethischen Durchführung von Forschung und klinischen Studien zu schulen. Unsere gesamte Forschung wird ethisch geprüft und genehmigt auf der Grundlage der schweizerischen Vorschriften und des Kodex zur wissenschaftlichen Integrität der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften (SAMW) sowie der Vorschriften der jeweiligen Länder, in denen die Forschung durchgeführt wird.

## 2.2.2 Plagiat und Täuschung

Ob wir am Swiss TPH studieren oder arbeiten, wir sind uns stets bewusst, dass Plagiate unethisch sind. Im Zweifelsfall greifen wir auf die am Swiss TPH verfügbaren Online-Tools zur Plagiatsprüfung zurück. Bei der Verwendung von künstlicher Intelligenz (KI) in unserer Arbeit beziehen wir uns auf den aktuellen Standard der Praxis. Im Zweifelsfall fragen wir unsere vorgesetzte Person, wie wir damit umgehen sollen. Als Studierende und Forschende wissen wir, dass die Ergebnisse unserer Prüfungen, Versuche oder Forschungsarbeiten ausschliesslich auf unsere eigenen und gemeinsamen Anstrengungen zurückzuführen sein sollten und wir sind uns bewusst, dass Betrug in jeglicher Form zu disziplinarischen Massnahmen führen kann. Das Swiss TPH ist bestrebt, ein unterstützendes Arbeits- und Studiumfeld zu schaffen und wenn wir Schwierigkeiten haben, wenden wir uns für Unterstützung an unsere Vorgesetzten, anstatt eine Abkürzung zu nehmen.

### **Was soll ich tun, wenn...**

Ein Partner, mit dem ich ein neues Projekt bespreche, lädt mich zu sich nach Hause ein, und ich erzähle ihm von meiner Ehepartnerin. Man bietet mir ein Schmuckstück für meine Ehepartnerin an, das aussieht, als sei es aus Gold.

Da Sie sich des Wertes des Gegenstandes nicht sicher sein können, Sie noch nicht offiziell Partner sind und das Geschenk eindeutig persönlich ist, lehnen Sie das Geschenk höflich ab, danken dem potenziellen Partner für das Angebot, verweisen aber auf die Richtlinien des Swiss TPH, die solche Geschenke nicht zulassen. Auch wenn die Gefahr besteht, dass sich der Partner zurückgewiesen fühlt, ist es besser, auf Nummer sicher zu gehen und den Dialog über den Verhaltenskodex zu eröffnen.

Auch wenn Sie das Geschenk nicht angenommen haben, informieren Sie Ihre\*n Projektleiter\*in oder die vorgesetzte Person über den Vorfall.

## 2.2.3 Korruption, Bestechung und Geschenke

**Korruption** ist eine rechtswidrige oder unethische Handlung, die einen komplizierten Austausch privater Ressourcen und den Missbrauch von Autorität beinhaltet. Vetternwirtschaft - Begünstigung oder Vorzugsbehandlung von Familienmitgliedern oder nahen Verwandten, z. B. bei Einstellungen, Beförderungen oder der Gewährung von Privilegien, oft auf Kosten von Fairness oder Verdienst - und andere Formen der Begünstigung können ebenfalls als Korruption angesehen werden. Kurz gesagt, Korruption umfasst Verhaltensweisen, die einer Person oder Einrichtung (die ihre Autorität nutzt, um Entscheidungen zu beeinflussen) auf Kosten einer anderen zugutekommen.

**Bestechung** ist das Anbieten, Geben, Annehmen oder Erbitten von Wertgegenständen (z. B. Geld, Geschenke oder Gefälligkeiten), um die Handlungen oder Entscheidungen einer Person in einer Macht- oder Vertrauensposition zu beeinflussen, was häufig einen Verstoß gegen rechtliche oder ethische Normen darstellt.

Die Annahme oder Vergabe von kleinen **Geschenken** sollte einen Richtwert von 100 CHF nicht überschreiten. Wenn wir solche Geschenke erhalten oder geben, melden wir dies unserer vorgesetzten Person. Es ist wichtig, dass wir ein gutes Urteilsvermögen haben und Geschenke, die einen Wert von 100 CHF zu haben scheinen oder deutlich darüber liegen, respektvoll, aber systematisch ablehnen.

Wenn jemand ein\*e potenzielle\*r Mitarbeiter\*in, ein\*e politische\*r Funktionär\*in oder ein Familienmitglied ist, ist es wichtig, dass wir keine Rabatte, Aufträge oder Verträge von diesen

Personen annehmen. Ebenso bieten wir potenziellen Mitarbeitenden, politischen Amtsträgern\*innen, Partnerorganisationen oder Familienmitgliedern keine derartigen Vorteile an.

## 2.2.4 Vermeidung und Offenlegung potenzieller Interessenkonflikte

Ein **Interessenkonflikt** ist jede Situation, in der jemand Interessen (z. B. finanzieller, persönlicher, politischer oder sonstiger Art) hat, die die objektive, unabhängige und professionelle Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Person behindern könnten oder den Eindruck einer solchen Behinderung erwecken könnten.

Wir legen solche potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikte gegenüber Swiss TPH offen, sobald wir von einer solchen Situation Kenntnis erlangen. Interessenkonflikte werden in einer Weise gelöst, die objektiv überprüfbar und für alle Beteiligten nachvollziehbar ist. Wir halten berufliche und private Angelegenheiten getrennt.

Alle Entscheidungen über vertragliche Beziehungen zu einer Person, mit der wir eng verbunden oder verwandt sind, müssen unserer vorgesetzten Person im Voraus mitgeteilt werden, damit eine sachliche Entscheidung getroffen werden kann.

## 2.2.5 Betrug

**Betrug** ist eine Handlung, bei der eine Person oder eine Einrichtung absichtlich auf illegale, falsche oder unethische Weise handelt und die Person oder Einrichtung, gegen die die Handlung gerichtet ist, schädigt. Er zielt auf einen unrechtmässigen Gewinn oder die Verweigerung der Rechte des Opfers ab und ist gekennzeichnet durch die falsche Darstellung oder das Verschweigen einer wesentlichen Tatsache, um eine andere Person zu einer Handlung zu verleiten, die ihr schadet (unabhängig davon, ob es sich um eine natürliche oder juristische Person handelt). Es gibt verschiedene Formen von Betrug. In diesem Verhaltenskodex werden die folgenden allgemeinen Arten von Betrug hervorgehoben, die zu vermeiden sind und in gutem Glauben zu melden sind, wenn sie beobachtet werden oder wenn ein Verdacht besteht.

- **Falsche Darstellung:** Unehrlische Darstellung mit der Absicht, einen ungerechtfertigten Gewinn zu erzielen oder einen Verlust zu verursachen. Dies könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn ein\*e Forscher\*in absichtlich Daten oder Forschungsergebnisse fälscht, um Finanzmittel zu sichern, Anerkennung zu erhalten oder persönliche oder berufliche Vorteile zu erzielen.
- **Unterlassen der Offenlegung von Informationen:** Das Verschweigen von Informationen, deren Offenlegung gesetzlich vorgeschrieben ist. Dies kann im Zusammenhang mit Forschungsergebnissen, finanziellen Angaben oder der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften geschehen, z. B. wenn bei einer Arzneimittelprüfung ein unerwünschtes Ereignis auftritt und der Sponsor der Prüfung nicht informiert wird.
- **Missbrauch von Position oder Macht:** Ausnutzung der eigenen Autorität oder des eigenen Einflusses, um sich persönliche oder berufliche Vorteile zu verschaffen oder um Ergebnisse auf unethische Weise zu manipulieren. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn eine leitende Forscherin ihre Position nutzt, um Nachwuchsforschende unter Druck zu setzen, damit sie Daten fälschen, um die Forschungsergebnisse günstiger erscheinen zu lassen, als sie tatsächlich sind, mit der Absicht, die Chancen auf zusätzliche Finanzmittel oder die Veröffentlichung in einer hochrangigen Zeitschrift zu erhöhen.

### **Was soll ich tun, wenn...**

*Ich bin Mitglied eines Einstellungsgremiums für eine Stelle in meinem Team, und einer meiner Freunde, der nicht bereits am Swiss TPH arbeitet, wurde für ein Vorstellungsgespräch ausgewählt.*

Sie sollten diesen Interessenkonflikt unverzüglich erklären und sich von dem Gespräch zurückziehen. Wenn möglich, wäre es am besten, wenn Sie sich ganz aus dem Einstellungsverfahren zurückziehen. Wenn Sie mit Kollegen und Kolleginnen über die Kandidierenden sprechen, sollten Sie auf jeden Fall erwähnen, dass Sie den Bewerber persönlich kennen.

Ausserdem ist es wichtig, dass Sie im Gespräch mit dem befreundeten Bewerber keine Informationen preisgeben, die andere Bewerbende nicht schon vor dem Vorstellungsgespräch wissen können.

### **Was soll ich tun, wenn...**

Ich habe einen Unterschied zwischen der angegebenen Zahl der für ein Projekt, an dem ich arbeite, geschulten Beschäftigten im Gesundheitswesen und der tatsächlichen Zahl der Unterschriften auf den Teilnehmendenlisten festgestellt. Ausserdem wurden Ausgaben für Schulungen zu Terminen getätigt, die nicht mit den vereinbarten Terminen übereinzustimmen schienen. Ich habe nachgefragt, aber keine zufriedenstellenden Antworten erhalten.

Dies könnte verschiedene Auswirkungen haben, unter anderem auf die Glaubwürdigkeit des Swiss TPH, auf rechtliche und wissenschaftliche Konsequenzen sowie auf die Gesundheit der Leistungsempfänger. Wenn die Zahlen nicht stimmen, verlangen Sie unbedingt eine klare Erklärung und Dokumentation. Wenden Sie sich darüber hinaus sofort an Ihre vorgesetzte Person. Diese Art von Problemen sollte mit dem internen Audit des Swiss TPH besprochen und/oder im Tell-Us-System gemeldet werden.

**Unter Finanzbetrug** versteht man eine vorsätzliche Täuschung oder Falschdarstellung in finanziellen Angelegenheiten, in der Regel mit dem Ziel eines persönlichen Gewinns, eines institutionellen Vorteils oder des Missbrauchs von Geldern. Diese Art von Betrug kann verschiedene Formen annehmen:

- **Zweckentfremdung von Mitteln:** Zum Beispiel die Verwendung von Forschungsgeldern für persönliche Ausgaben oder nicht forschungsbezogene Aktivitäten.
- **Fälschung von Finanzunterlagen:** Zum Beispiel die Manipulation von Finanzberichten, Quittungen oder Spesenabrechnungen, um Missbrauch zu verbergen oder Budgets aufzublähen.
- **Doppelte Verrechnung:** Zum Beispiel, wenn dieselbe Ausgabe ohne Genehmigung für mehrere Zuschüsse oder Finanzierungsquellen angegeben wird.
- **Überhöhte Budgets oder Kosten:** Zum Beispiel überhöhte Projektkosten oder überhöhte Gehälter, Beschaffungskosten oder Erstattungen für ein Projekt.
- **Umleitung von Ressourcen:** Zum Beispiel die Umleitung von Ressourcen, wie Ausrüstung oder Finanzmittel, für nicht genehmigte Projekte oder den persönlichen Gebrauch.
- **Falsche Berichterstattung:** Zum Beispiel das Einreichen von gefälschten oder ungenauen Finanzberichten an Swiss TPH, Geldgeber oder Interessengruppen.

Finanzieller Betrug untergräbt die Integrität der Forschungsprozesse, gefährdet die Finanzierungsbeziehungen und kann den beabsichtigten Nutzniessern der Forschung und der Dienstleistungen schaden.

## **2.2.6 Schutz von personenbezogenen Daten**

Wir schützen personenbezogene Daten. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten halten wir uns stets an die gesetzlichen Bestimmungen. Die Speicherung personenbezogener Daten, unabhängig von der Art der Speicherung, ist auf das für betriebliche Zwecke notwendige und zulässige Mass beschränkt. Unrichtige oder ohne Einwilligung gespeicherte personenbezogene Daten sind zu vermeiden und entsprechend zu berichtigen oder zu löschen.

## **2.2.7 Schutz der Swiss TPH-Daten**

Wir schützen die Daten des Swiss TPH. Alle Daten, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit am Swiss TPH erzeugen, erhalten, verarbeiten, nutzen oder verwenden, sind Eigentum des Swiss TPH, eines Geldgebers, eines Partners oder eines Auftraggebers. Wir sind dafür verantwortlich, dass diese Daten auch nach Beendigung unseres Arbeitsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses mit dem Swiss TPH ordnungsgemäss gespeichert und gesichert werden und nur für berechtigte Personen zugänglich sind.

### **Was soll ich tun, wenn...**

Ich sehe, dass einige Seiten im Kopiergerät liegen und etwas enthalten, das wie sensible Daten über menschliche Forschungsobjekte aussieht. Ich bin mir nicht sicher, wem die Seiten gehören...

Im Zweifelsfall verweisen wir auf unsere Datenschutz Policy und wenden uns umgehend an die Datenschutzbeauftragte Person (DSB) des Swiss TPH per E-Mail: [privacy@swisstph.ch](mailto:privacy@swisstph.ch)

## 2.2.8 Schutz der Interessen des Swiss TPH

Wir arbeiten aktiv daran, Reputationsrisiken für das Swiss TPH auszuschliessen. Ohne vorherige Absprache mit der Kommunikationseinheit geben wir keine Angelegenheiten oder Anliegen des Swiss TPH in den Medien oder in einem öffentlichen Forum (soziale Netzwerke, Internet, Presse, Radio, Fernsehen usw.) bekannt. Wir bewerten neue Partnerschaften sorgfältig und überlegen mit unserer vorgesetzten Person in Verbindung mit dem zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung, ob eine Risikobewertung der Partner durchgeführt werden soll. Neue Finanzierungsquellen, deren Produkte erhebliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit oder die Gesellschaft haben, müssen im Lichte der Swiss TPH Rules of Engagement sorgfältig geprüft werden (z.B. Ausschluss der Tabak- oder Waffenindustrie).

## 2.2.9 Vertraulichkeit

Wir unterliegen zu jeder Zeit der Schweigepflicht. Das bedeutet, dass wir über geschäftliche Vorgänge oder Sachverhalte, insbesondere Patientendaten, Computerpasswörter und Insiderwissen (z.B. Verträge, Tarife mit Kunden, Angebote, etc.), die uns im Rahmen unserer Tätigkeit am Swiss TPH bekannt werden, strengstes Stillschweigen bewahren, unabhängig davon, wie wir an diese Informationen gelangt sind. Diese Bestimmung gilt auch nach Beendigung unserer vertraglichen Tätigkeit für das Swiss TPH.

## 2.2.10 Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und ethischen Richtlinien

Wir halten uns jederzeit an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und ethischen Richtlinien. Wir respektieren die Gesetzgebung und die ethischen Werte des Ortes, an dem wir leben und arbeiten. Wir nutzen ein gutes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand in allen Situationen, in denen die Anforderungen des Gesetzes oder der guten Geschäftspraktiken unklar erscheinen mögen. In solchen Situationen suchen wir Rat und Hilfe bei unserer vorgesetzten Person und/oder melden die Angelegenheit im Swiss TPH [Tell-Us-System](#).

## 2.2.11 Beitrag zu einer Sicherheitskultur

Wir tragen zur kontinuierlichen Verbesserung einer Sicherheitskultur bei, die auf den Grundsätzen der Sensibilisierung, Unfallverhütung, Information und Risikominderung beruht. Wir handeln verantwortungsbewusst und vermeiden Risiken, die unsere eigene Sicherheit und Gesundheit oder die Sicherheit und Gesundheit anderer (z.B. Kolleg\*innen, Projektpartner\*innen und Familienmitglieder) gefährden. Auf Reisen machen wir uns mit dem [Swiss TPH Generic Security Manual](#) vertraut und halten uns an alle darin enthaltenen Bestimmungen und Grundsätze.

## 2.3 Verinnerlichung des Respekts

**Respekt am Swiss TPH bedeutet, andere zu schätzen, ihre Rechte anzuerkennen und Unterschiede zuzulassen.**

Der Wert des Respekts ist in das Gefüge all unserer Interaktionen eingewoben. Wir schätzen die Vielfalt der Hintergründe und Disziplinen unserer Teammitglieder und fördern ein Umfeld, in dem jede\*r geschätzt und gehört wird. Bei unseren globalen Engagements gehen wir mit einem auf Rechten basierenden Ansatz an die lokalen Gemeinschaften heran, erkennen ihr Wissen und ihre Perspektiven an und bauen wirklich gleichberechtigte Partnerschaften auf.

## 2.3.1 Schutzmassnahmen: Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung, Kinderschutz und Bekämpfung des Menschenhandels

### **Was soll ich tun, wenn...**

*Bei einem Besuch in einer Forschungseinrichtung fiel mir auf, dass der leitende Forscher (PI) oft allein mit Kindern im Büro war und sie nach Hause fuhr. Als ich zum Abendessen bei dem PI eingeladen war, bemerkte ich, dass einige der gleichen Kinder das Haus verliessen. Ich bin mir nicht sicher, was ich tun soll.*

In dieser Situation ist es wichtig, einen Verdacht sofort zu melden. Vergewissern Sie sich, dass Sie in Sicherheit sind und sprechen Sie sofort mit Ihrer vorgesetzten Person. Sie sollten dies auch über das [Tell-Us-System](#) melden.

Das Swiss TPH duldet keine Form von sexuellem Fehlverhalten in der Arbeits- und Studiumgebung. Die Definitionen von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung finden Sie in unserer [Safeguarding Policy](#). Wir respektieren auch die Rechte von Kindern und sind uns bewusst, dass wir in ressourcenarmen Gebieten arbeiten, in denen die Bevölkerung, darunter auch Kinder, besonders gefährdet sein kann. Wir verpflichten uns zu den höchsten Verhaltensstandards und zur Einhaltung nationaler Gesetze und internationaler Normen und Richtlinien. Dies gilt auch für jede Form der Ausbeutung von Arbeitskräften, Kinderarbeit und Menschenhandel. Da es sich bei den in diesen Dokumenten genannten Verhaltensweisen in der Regel um Straftaten handelt, stellen wir für Projekte in Ländern ausserhalb der Schweiz auch Kontakte zu lokalen Ressourcen für solche Fragen zur Verfügung. Die Ermittlungen werden nach den Kriterien durchgeführt, die in unserer [Swiss TPH Tell-Us System Policy](#) festgelegt sind.

## 2.3.2 Psychologische Belästigung

Psychologische Belästigung, einschliesslich Bullying bzw. Mobbing, umfasst jede Form von Machtmissbrauch, feindseligen oder einschüchternden Äusserungen oder Handlungen, die im Laufe der Zeit wiederholt werden können oder auch nicht. Mobbing kann auch in virtuellen Arbeits- oder Studienkontexten stattfinden.

### **Was soll ich tun, wenn...**

*Ich habe das Gefühl, dass ich belästigt werde, aber ich bin verwirrt und denke, es könnte meine Schuld sein.*

Wenn Sie eines der hier unter Psychologische Belästigung aufgeführten Verhaltensweisen erleben, können Sie sich entweder direkt an die verursachende Person oder an Ihre vorgesetzte Person (wenn möglich) wenden oder die Personalabteilung (HR) oder eine Vertrauensperson des Swiss TPH um Unterstützung bitten, oder das [Tell-Us-System](#) benutzen. Wenn die Verhaltensweisen zu Beginn eines Konflikts auftraten, können Sie um eine Mediation bitten, vor allem wenn dies früh genug in der Eskalationsphase eines Konflikts geschieht.

Beispiele für diese Art von Belästigung sind unter anderem:

- Veröffentlichung von Gerüchten, Fehlinformationen, negativen Äusserungen oder Drohungen im Internet
- ständige Unterbrechungen, Anschreien, Verweigerung des Kontakts und Nichtbegrüssen einer Person
- Verbreitung von Gerüchten, Spott, Erniedrigung
- Beleidigungen, Zuweisung von Aufgaben, die entweder weit unter oder weit über der Stellenbeschreibung liegen
- Erzwingen von übermässiger Arbeitsbelastung, Androhung oder Ausübung von körperlicher Gewalt, Doxing und Online-Drohungen
- diskriminierende Äusserungen.

Diese Handlungen werden am Swiss TPH nicht geduldet, sie sind böswillig und zielen darauf ab, jemanden zu destabilisieren, an den Rand zu drängen oder von der Arbeit, den Forschungs- oder Studienaktivitäten abzuhalten.

### 2.3.3 Diversität, Gleichheit und Inklusion

Unsere Vision für Diversität, Gleichheit und Inklusion (**Diversity, Equity and Inclusion, DEI**) am Swiss TPH ist "ein Arbeits- und Studiumfeld, in dem Unterschiede notwendig sind, in dem Gleichheit greifbar ist, und in dem Inklusion gewollt ist". Wir sind uns der DEI Policy des Swiss TPH bewusst und versuchen ständig, mehr über uns und andere zu erfahren, um sicherzustellen, dass unsere unbewussten und bewussten Vorurteile und Verhaltensweisen mit den Werten des Swiss TPH übereinstimmen. Lesen und verstehen Sie die [DEI Policy des Swiss TPH](#). Um diesen Prozess zu unterstützen, finden Sie in Anhang 2 dieses Dokuments neben der DEI Policy auch einige Beispiele für gute Praktiken.

### 2.3.4 Menschenrechte, der UN Compact

Das Swiss TPH hat die [Zehn Prinzipien des UN Global Compact Netzwerks Schweiz & Liechtenstein](#) unterzeichnet und hält sich an diese. Das bedeutet, dass wir beim Swiss TPH die Menschenrechte in den Mittelpunkt unserer Arbeit stellen und uns vor dem Eingehen von Projekten, Partnerschaften und Dienstleistungen über Menschen- und Arbeitsrechte, aber auch über Umweltthemen sowie Korruption und Bestechung sowohl hier in diesem Verhaltenskodex als auch in den im Compact genannten Themen informieren.

### 2.3.5 Aktionsplan für Nachhaltigkeit

Darüber hinaus hat sich das Swiss TPH verpflichtet, die Treibhausgasemissionen in unserer Infrastruktur und in unserem Betrieb bis 2030 um 30 % zu reduzieren. Das bedeutet, dass wir die Umweltauswirkungen unserer Reisen und unseres Arbeitsumfelds berücksichtigen, messen und überwachen. Unsere [Decarb Policy](#) legt fest, wie wir nachhaltig denken und handeln und CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgleichen können, wo wir sie nicht vermeiden können. Wir fördern auch die mit der Nachhaltigkeit einhergehende Denkweise.

## 2.4 Sich für den Mut entscheiden

***Mutig zu sein bedeutet, sich zu trauen und Chancen zu ergreifen. Es bedeutet auch, sich gegen das zu wehren, was nicht richtig ist, und dabei sich selbst, andere und das Institut zu schützen.***

Mut leitet uns bei der Bewältigung der Herausforderungen, mit denen wir im öffentlichen Gesundheitswesen konfrontiert sind. Wir setzen uns für innovative Lösungen ein, treffen mutige Entscheidungen, die das Allgemeinwohl in den Vordergrund stellen, und setzen uns für positive Veränderungen ein. Unser Engagement für Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung spiegelt unseren Mut wider, Praktiken anzuwenden, die mit unseren Werten übereinstimmen, selbst wenn wir dabei mit Schwierigkeiten konfrontiert werden.

### **Was soll ich tun, wenn...**

*Ich sehe, wie ein Professor einem Studenten Unbehagen bereitet, indem er ihn in einer Art und Weise berührt, die ich für unangemessen halte. Der Student sieht gestresst aus...*

In dieser Situation (oder bei jeder anderen Art von Fehlverhalten) können Sie mehrere Dinge tun, indem Sie die 5 Varianten des Eingreifens von Unbeteiligten anwenden:

**Ablenken:** Sagen Sie zum Beispiel einfach, dass Sie zu einer Besprechung müssen und dass Sie sofort mit dem Studenten sprechen müssen. Das kann dem Studenten helfen, aus der Situation herauszukommen und Zeit zu haben, sich neu zu sammeln.

**Direkte Ansprache:** Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie genug relative Macht oder die richtige Persönlichkeit haben, können Sie den Professor direkt konfrontieren, indem Sie sein Verhalten ansprechen.

**Delegieren:** Bitten Sie eine andere Person, sich um den Studenten zu kümmern und ihn zu ermutigen, sich zu melden oder den Professor zu bitten, das Verhalten zu beenden.

**Verzögern:** Sie müssen nicht sofort handeln, es sei denn, der Student ist in ernster Gefahr. Im Nachhinein können Sie sich immer an den Studenten oder den Professor wenden, um die Situation anzusprechen.

**Dokumentieren:** Notieren Sie, was Sie gesehen und gehört haben, Datum und Uhrzeit, Zeugen, was gesagt und getan wurde. Das kann im Nachhinein immer hilfreich sein, vor allem wenn der Student beschliesst, Anzeige zu erstatten.

Das Swiss TPH hat sich zu einer "Speak-Up"-Kultur verpflichtet, die sich durch einen offenen und vertrauensvollen Dialog mit Mitarbeitenden und Studierenden auf allen Ebenen sowie mit unseren externen Mitarbeitenden und Partnern auszeichnet. Alle Mitarbeitenden und Studierenden werden ermutigt, ihre Ansichten offen zu äussern, für ihre Meinung einzustehen und inakzeptables Verhalten zu melden - insbesondere, wenn es diesem Verhaltenskodex oder einer unserer Richtlinien widerspricht.

### **2.4.1 Bystander-Intervention**

Es ist nicht immer leicht, bei unethischem Verhalten einzuschreiten. Wir alle haben schon Situationen erlebt, in denen wir wussten, dass etwas nicht in Ordnung war, aber nicht wussten, wie wir reagieren sollten, oder uns ängstlich oder eingeschüchtert fühlten. Am Swiss TPH ermutigen wir alle dazu, ihre Meinung zu sagen, wenn sie unethisches, unprofessionelles oder diskriminierendes Verhalten erlebt, beobachtet oder vermutet. Wir wissen aber auch, dass es viele Hindernisse gibt, sich zu äussern. Deshalb gibt es bei uns anonyme und nicht anonyme Möglichkeiten der Meldung. In manchen Situationen kann jedoch ein direktes oder indirektes Eingreifen einem Fehlverhalten ein Ende setzen, bevor dieses Verhalten eskaliert, indem die Person auf ihre Handlungen und die Auswirkungen dieses Verhaltens aufmerksam gemacht wird. So kann der Person oder den Personen, die Zielscheibe des Fehlverhaltens sind, geholfen werden. Unabhängig von unserer Persönlichkeit oder Position am Swiss TPH ermutigen wir alle, ethisch zu handeln, sich zu engagieren, sich gegenseitig zu unterstützen, zu dokumentieren und zu berichten. Kurz gesagt, wir erwarten von jedem und jeder, dass er oder sie das Möglichste tut, um das Richtige zu tun.

### **2.4.2 Meldung und Whistleblowing**

Jegliche Probleme im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex oder damit zusammenhängenden Richtlinien des Swiss TPH sollten unserer vorgesetzten Person oder über das Swiss TPH [Tell-Us-System](#) (das auch anonym genutzt werden kann)

gemeldet werden.

Verstösse, die über das Swiss TPH Tell-Us-System gemeldet werden sollen, können über die folgenden sechs Themenbereiche gemeldet werden, die jeweils mit einer Meldelinie an einen speziellen Case Manager verbunden sind:

- Personalwesen
- Finanzen
- Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt
- Forschungsethik und wissenschaftliche Integrität
- Informationssicherheit und Datenschutz
- Reisesicherheit und Schutz.

Die zuständige Person im Case Management sorgt für eine gründliche Untersuchung und erstellt einen Bericht, in dem die durchgeführte Untersuchung, ihre Schlussfolgerungen und gegebenenfalls Empfehlungen für Abhilfemassnahmen beschrieben werden.

Eine Meldung, die nachweislich in böswilliger Absicht erfolgt, wird als schweres Vergehen betrachtet und mit Sanktionen bis hin zur Entlassung geahndet.

### 2.4.3 Umgang mit Vergeltungsmassnahmen

Vergeltungsmassnahmen können viele Formen annehmen, sowohl direkt als auch indirekt, z. B. Belästigung, Ausschluss von Sitzungen, ungerechtfertigte Disziplinar-massnahmen, Entlassung oder andere diskriminierende Massnahmen, insbesondere in Bezug auf Noten für Prüfungen oder Projekte, Ergebnisse von Abschlussarbeiten, Empfehlungsschreiben, Stelleneinstufung, Leistungsbewertung, Beförderung, Fortbildung, Vertragsverlängerung usw. Wenn Sie sich aufgrund Ihrer Meldung unter Druck gesetzt fühlen, wenden Sie sich bitte an eine Vertrauensperson oder an die Personalabteilung oder melden Sie die Vergeltungsmassnahmen über das [Tell-Us-System](#).

Das Swiss TPH bietet den Meldenden Schutz, damit sie nicht ungerecht behandelt werden, wenn sie in gutem Glauben ein Problem gemeldet haben.

### 2.4.4 Unterstützung erhalten

In einigen Fällen, in denen Menschen durch unangemessenes Verhalten zur Zielscheibe werden, kann psychosoziales Leid entstehen. Angst oder Verwirrung, Beklemmung, Konzentrations- oder Leistungsabfall oder andere gesundheitliche Auswirkungen sind bei Menschen, die von Fehlverhalten betroffen sind, keine Seltenheit. Wenn man noch nicht bereit ist, Anzeige zu erstatten, aber Unterstützung oder Klarheit braucht, gibt es im Swiss TPH einen geschulten Vertrauenspersonendienst, der vertraulich ist. Wer Unterstützung bei einem berufs- oder studienbezogenen Problem sucht, wendet sich bitte an seine [HR Partnerin](#) oder an eine der [Vertrauenspersonen](#) (beide Links sind nur im Swiss TPH Intranet verfügbar).

### 2.4.5 Nulltoleranz

Unter Einhaltung aller schweizerischen Gesetze akzeptieren wir kein Fehlverhalten und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber den in diesem Verhaltenskodex dargelegten und insbesondere in unseren verschiedenen Richtlinien genannten Verhaltensweisen. Weitere Informationen über Nulltoleranz, Disziplinar-massnahmen, Verhaltensregeln und andere damit zusammenhängende Themen finden Sie in den verschiedenen verfügbaren Richtlinien des Swiss TPH:

- [Diversity, Equity and Inclusion Policy](#)
- [Safeguarding Policy: Sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung \(SEAH\), Kinderschutz, Anti-Menschenhandel](#)
- [Tell-Us System Policy](#)
- [Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität](#)
- [Handbuch für Mitarbeitende](#) (nur im Intranet verfügbar)
- [Student Handbook](#)

# ANHANG 1: DAS BIN ICH, DAS SIND WIR - EIN ETHISCHER KOMPASS DES SWISS TPH

Wenn Sie sich in den folgenden Zeilen wiedererkennen, sind Sie wahrscheinlich im Einklang mit den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex. Wenn Sie sich unsicher sind, sprechen Sie mit jemandem darüber und holen Sie sich ein gutes Feedback, um sich auf eine Lernreise zu begeben.

Als Mitglied des Swiss TPH Forschungs-, Studien-, Arbeits- und klinischen Umfelds:

- Ich bin offen und transparent und baue Beziehungen zu Kolleg\*innen, Studierenden, Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Partnern und Kunden auf, die auf gegenseitigem Vertrauen, Fairness und Zuverlässigkeit basieren.
- Ich übe konstruktive Kritik in einer angemessenen und kultursensiblen Weise.
- Ich behandle Menschen und ihre Kulturen mit Respekt und Würde. Dazu gehört auch, dass ich mein Verhalten, meine Kleidung und meine Sprache so anpasse, dass ich die lokalen Kulturen und Gebräuche in dem Kontext, in dem ich arbeite, respektiere.
- Mich treiben die Neugierde und der Enthusiasmus an, neue Ideen zu erforschen, Antworten auf dringende Fragen zu suchen und zum Fortschritt des Wissens beizutragen.
- Ich stehe loyal zum Swiss TPH als meinem Arbeitgeber und schütze seine Werte, Daten, Ressourcen und seinen Ruf.
- Ich unterstütze das Swiss TPH dabei, sich als Organisation weiterzuentwickeln.
- In meiner Arbeit integriere ich, wann immer es möglich ist, verschiedene Perspektiven, was vielseitige Ansätze zur Lösung komplexer Probleme erfordert. Durch die Nutzung des kollektiven Fachwissens können neue Verbindungen erforscht und genutzt werden.
- Als Student\*in verkörpere ich die Werte des Swiss TPH und respektiere meine Mitstudierenden.

Als Führungskraft und Lehrperson:

- Ich gehe mit gutem Beispiel voran und zeige soziale und ökologische Verantwortung. Ich spiele eine aktive und positive Rolle bei der Unterstützung einer erfolgreichen und nachhaltigen Gesellschaft und lehne unethische oder illegale Geschäftspraktiken unter allen Umständen ab.
- Als leidenschaftlicher Pädagoge, leidenschaftliche Pädagogin, Mentor, Mentorin oder Führungskraft gebe ich gerne mein Wissen weiter, leite Studierende an und helfe ihnen, ihre akademischen und persönlichen Ziele zu erreichen.
- Mein Engagement gilt dem Wachstum, der Entwicklung und der Betreuung jüngerer Kolleginnen und Kollegen.
- Ich verpflichte mich zu einem vorbildlichen, ethischen und integrativen Führungsstil.
- Meine Führung basiert auf Respekt, Vertrauen und Transparenz.
- Ich biete Anerkennung und fördere die berufliche und persönliche Entwicklung der mir anvertrauten Mitarbeitenden und Studierenden.
- Ich respektiere die Vereinbarkeit von Beruf und Studium durch die folgenden Massnahmen:
  - Ich respektiere, fördere und erkenne an, dass jede Person familiäre, gesellschaftliche und persönliche Verpflichtungen hat.
  - Ich fördere die institutionelle Kultur einer positiven "Life-Balance", indem ich meine Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen, Studierenden und Geschäftspartner als Menschen anerkenne, die ihre beruflichen Pflichten mit familiären Verpflichtungen, gesellschaftlichem Engagement, Freizeit und persönlicher Entwicklung in Einklang bringen.
  - Ich schaffe ein Arbeitsumfeld, das es jedem Einzelnen ermöglicht, Arbeit und familiäre/persönliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.
  - Ich fördere gesunde Gewohnheiten und eine gesunde Work-Life-Balance.
- Ich vermeide alle Handlungen, die mit dem Missbrauch von Privilegien, Macht, Hierarchie, finanzieller oder sozialer Stellung verbunden sind oder als solche wahrgenommen werden könnten.
- Ich überprüfe meine Entscheidungen und stelle sicher, dass sie so transparent und unparteiisch wie möglich sind.
- Ich lasse mich nicht auf Günstlingswirtschaft, Vetternwirtschaft, Veruntreuung von Vermögenswerten oder Bestechung ein.
- Als Führungskraft am Swiss TPH bin ich mir bewusst, wie wichtig Enthusiasmus, Leidenschaft und Engagement für die Motivation von Mitarbeitenden und Studierenden sowie für das Erreichen unserer Ziele sind.

- Als Führungskraft spreche ich unangenehme Themen sofort und transparent an. Ich spreche Konflikte innerhalb meines Teams aktiv an und suche mit meinen Kolleginnen und Kollegen nach konstruktiven Lösungen.
- Wenn ich über ein Gespräch besorgt bin, gehe ich ihm nicht aus dem Weg, sondern suche Unterstützung bei der Personalabteilung.

#### Als Forscher\*in und Partner:

- Bei meiner Forschungsarbeit in verschiedenen Regionen achte ich die lokalen Gemeinschaften und fördere positive, gleichberechtigte Beziehungen
- Ich strebe nachhaltige Partnerschaften an und fördere einen gleichberechtigten Wissensaustausch auf Augenhöhe. Wir forschen und arbeiten professionell und halten uns an die höchsten ethischen Standards.
- Ich schütze die Gesundheit und Sicherheit von mir, meinen Kolleginnen und Kollegen und meiner Umwelt.
- Ich halte mich an hohe ethische Standards, handle mit Integrität und gehe mit den mir anvertrauten Mitteln äusserst sorgfältig um.
- Ich führe alle mir übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Wissen und Gewissen aus. Mir ist bekannt, dass ich für Schäden, die ich vorsätzlich oder grobfahrlässig verursache, selbst hafte.
- Ich verpflichte mich, alle angemessenen Anstrengungen zu unternehmen, um die Veruntreuung von Geldern und Vermögenswerten zu verhindern.
- Ich halte mich an Prozesse und Kontrollen und melde alle beobachteten Unregelmässigkeiten sofort.
- Ich setze mich für eine nachhaltige Ressourcenbewirtschaftung und den Schutz der Umwelt ein.
- Bei meiner Arbeit achte ich auf einen sparsamen, emissionsarmen Umgang mit natürlichen Ressourcen und vermeide unnötige Flüge.
- Bei der Beschaffung von Geräten und der Planung der Infrastruktur achte ich auf energie- und ressourcensparende Lösungen und führe meine Arbeit nach Möglichkeit mit modernen, effizienten Tools für Kommunikations- und Koordinationsprozesse durch.

#### Ethischer Kompass für die Entscheidungsfindung

Wenn ich in einem bestimmten Fall unsicher bin, ob mein Verhalten mit den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex übereinstimmt, kann ich die folgenden Fragen berücksichtigen:

- Habe ich bei meiner Entscheidung oder Handlung alle relevanten Faktoren berücksichtigt und angemessen abgewogen?
- Entspricht meine Entscheidung oder Handlung den gesetzlichen und internen Anforderungen?
- Würde ich zu meiner Entscheidung oder Handlung stehen, wenn meine vorgesetzte Person davon erfährt?
- Würde ich mich dafür einsetzen, dass dieselbe Entscheidung oder Massnahme in vergleichbaren Fällen institutsweit angewendet wird?
- Würde ich immer noch glauben, dass meine Entscheidung oder mein Handeln richtig war, wenn Swiss TPH sich öffentlich dafür rechtfertigen müsste?
- Würde ich meine eigene Entscheidung oder Handlung akzeptieren, wenn diese Entscheidung über mich von jemand anderem getroffen würde?
- Wenn die Person, die von meiner Entscheidung betroffen ist, gegenüber von mir arbeiten würde, würde ich dann die gleiche Entscheidung treffen?
- Wenn ich die Auswirkungen meiner Entscheidung auf andere im Laufe der Zeit berücksichtige, würde ich dann die gleiche Entscheidung treffen?

Wenn ich Fragen mit Ja beantworte, steht mein Verhalten wahrscheinlich im Einklang mit unseren Grundsätzen und diesem Verhaltenskodex. Bleiben Fragen oder Zweifel, wende ich mich an eine der folgenden Kontaktstellen:

- Meine direkt vorgesetzte Person
- Meine HR-Partnerin ([Link](#))
- Eine Swiss TPH-Vertrauensperson ([Link](#))
- Leiterin der Personalabteilung

## ANHANG 2: ORIENTIERUNGSHILFE FÜR DIVERSITÄT, GLEICHHEIT UND INKLUSION

Auch wenn Diversität, Gleichheit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion - DEI) in der täglichen Interaktion komplex erscheinen können und ein sich ständig weiterentwickelnder Bereich sind, schlagen wir in den folgenden Beispielen einige grundlegende Orientierungshilfen vor, um darüber nachzudenken, was man anstreben und wovon man absehen sollte. Diese Liste ist nicht erschöpfend und soll als Wegweiser zur Bewusstseinsbildung dienen.

Tun Sie dies ...	anstelle von...
Lassen Sie sich beraten, wie Sie DEI in alle Aspekte Ihrer Arbeit einbeziehen können, z. B. in Lehrpläne, Forschung, Personalmanagement, Beratungsdienste und Partnerschaften.	DEI als "nice to have"-Zusatz und nicht als grundlegender Aspekt unserer Arbeit zu betrachten.
Fragen Sie, ob wir den Namen einer Person richtig aussprechen, welcher Name bevorzugt wird und welches die bevorzugten Pronomen sind.	Wir gehen davon aus, dass unsere Aussprache korrekt ist, verwenden unerlaubt einen Spitznamen oder wählen Pronomen nur aufgrund des Aussehens oder des Namens.
Akzeptanz verschiedener Kulturen und Perspektiven und Förderung der Wertschätzung unterschiedlicher Traditionen.	Mangelnde Akzeptanz der unterschiedlichen Kulturen und Perspektiven und fehlende Unterstützung für die Feier verschiedener Traditionen.
Fördern Sie verschiedene Räume für den Dialog und Gelegenheiten, unterschiedliche Perspektiven zu Teamfragen, Projekten oder komplexen Angelegenheiten zu sammeln.	Nur offene Diskussionen zu führen, ohne die Machtdynamik zu berücksichtigen, und Entscheidungen von oben nach unten zu treffen, ohne verschiedene Beiträge einzubeziehen.
Verpflichten Sie sich, bei der Einstellung von Mitarbeitenden Aspekte der Vielfalt zu berücksichtigen.	Einstellung ausschliesslich aufgrund des "Bauchgefühls" oder der wahrgenommenen "guten Eignung" aufgrund von Ähnlichkeiten mit der eigenen Person, ohne Berücksichtigung von DEI-Aspekten.
Weisen Sie die Organisatoren von Konferenzen, Symposien und Veranstaltungen, bei denen die meisten Rednerinnen und Redner die gleichen Eigenschaften haben wie Sie, auf DEI-Überlegungen hin.	Ignorieren des Mangels an DEI bei Rednerinnen und Rednern auf Konferenzen, Symposien und Veranstaltungen.
Bleiben Sie neugierig und befassen Sie sich mit der Forschung und den Veröffentlichungen über DEI in dem Bereich, in dem wir arbeiten oder studieren.	DEI wird nur als relevant für das DEI-Netzwerk oder die Personalabteilung oder als Nischeninteresse betrachtet.
Bemühen Sie sich, Diskriminierung und Mikroaggressionen anzusprechen und zu bekämpfen, wenn sie auftreten.	Ignorieren oder Zurückweisen subtiler Formen von Diskriminierung oder Mikroaggressionen.
Fragen Sie nach den Hindernissen, mit denen jemand konfrontiert sein könnte, und bieten Sie bei Bedarf Unterstützung an.	Der Glaube, dass es immer ausreicht, alle Menschen gleich zu behandeln, um Barrieren zu überwinden.
Die Benachteiligungen, die manche Menschen aufgrund systemischer Ungleichheiten erfahren, müssen angegangen werden.	Übersehen der Rolle, die systembedingte Ungleichheiten für Chancen und Ergebnisse spielen können.
Erlauben Sie, dass im Rahmen der DEI Fehler gemacht werden, und ermutigen Sie dazu, aus ihnen zu lernen.	Böse Absichten hinter einem Fehler innerhalb der DEI zu vermuten.