

# EGÖD¹ -Verhaltenskodex für Versammlungen, Veranstaltungen und Kurse

# Verabschiedet auf der Sitzung des EGÖD-Exekutivausschuss vom 18. - 19. April 2023

# GEWALT-UND BELÄSTIGUNGSFREIE ZONE auf der Arbeit überall

### **EINLEITUNG**

Der EGÖD toleriert keinerlei Gewalt oder Belästigung gleich welcher Art, einschließlich sexueller Belästigung.

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt berauben Menschen ihrer Würde und sind mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar. Sie stellen eine Bedrohung für die Gleichstellung und Chancengleichheit sowie für sichere, gesunde und produktive Arbeitsumgebungen dar.

Gewalt, Mobbing und sexuelle Belästigung stehen im Widerspruch zu gewerkschaftlichen Werten und können Personen, insbesondere Frauen, daran hindern, an der Arbeiterbewegung teilzunehmen und voranzukommen.

Im Rahmen unseres anhaltenden Einsatzes für die Schaffung von Arbeitsumgebungen, die frei von Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung sind, hat der EGÖD die folgende Richtlinie betreffend unseren Kongress und die Sitzungen des Exekutiv- und anderer Ausschüsse sowie unsere Veranstaltungen verabschiedet.

#### ZIEL

Oberstes Ziel dieser Richtlinie ist es, Fälle von Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung zu verhindern.

Der EGÖD verpflichtet sich, Veranstaltungen und andere Aktivitäten zu organisieren, an denen jeder in einem integrativen, respektvollen und sicheren Umfeld teilnehmen kann. Von allen Mitgliedern und teilnehmenden Personen am EGÖD-Kongress, an den Sitzungen des Exekutivausschusses und anderen Versammlungen und Veranstaltungen wird erwartet, dass sie diesen Ansatz aufrechterhalten.

## **GELTUNGSBEREICH**

Der EGÖD-Verhaltenskodex gilt für alle Präsenzveranstaltungen oder virtuelle Tagungen, Veranstaltungen und Aktivitäten des EGÖD, darunter Versammlungen des Kongresses, Sitzungen des Exekutivausschusses und der ständigen Ausschüsse, Konferenzen, Versammlungen, Empfänge, Expertentagungen, Kurse, Workshops, Nebenveranstaltungen, gesellschaftliche Veranstaltungen und jede andere Art von Veranstaltungen, die ganz oder teilweise vom EGÖD veranstaltet, gesponsert oder organisiert werden, wo auch immer sie stattfinden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die an EGÖD-Veranstaltungen und anderen Aktivitäten des EGÖD teilnehmen. Der EGÖD-Verhaltenskodex gilt in dem Fall, dass eine Veranstaltung oder Aktivität gemeinsam mit einer anderen Organisation organisiert oder gesponsert wird.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Basierend auf dem im März 2020 angenommenen EGB-Verhaltenskodex

# VERHALTENSKODEX FÜR DEN UMGANG MIT DEN MITGLIEDSVERBÄNDEN

Der EGÖD-Verhaltenskodex soll die Verhaltenskodizes der Mitgliedsverbände nicht ersetzen, sondern als Brücke zwischen den Verhaltenskodizes, Praktiken und Verfahren der Mitgliedsverbände dienen.

## **ERWARTETES VERHALTEN**

Der EGÖD erwartet, dass alle Personen, die an den Aktivitäten und Veranstaltungen des EGÖD beteiligt sind, unsere gewerkschaftlichen Werte aufrechterhalten und sich für ein Umfeld einsetzen, das frei von Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung ist.

### **VERBOTENES VERHALTEN**

Belästigung stellt ein inakzeptables Verhalten einer oder mehrerer Personen dar. Sie kann viele verschiedene Formen annehmen, von denen einige leichter als andere zu identifizieren sind. Es kann sich um eine ganze Reihe von nicht hinnehmbaren angedrohten oder in die Tat umgesetzten einmaligen oder wiederholten Verhaltensweisen und Praktiken handeln, die körperliche, seelische, sexuelle oder wirtschaftliche Schäden anstreben, verursachen oder wahrscheinlich verursachen, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung. Belästigung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten, körperlicher Erscheinung, Ethnizität, Rasse, nationaler Herkunft, politischer Zugehörigkeit, Alter, Religion, Klasse und anderen Gründen ist inakzeptabel. Sexuelle Belästigung ist eine besondere Form der Belästigung. Sie bezeichnet jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur. Ein solches Verhalten kann verbaler, nonverbaler oder physischer Natur sein, einschließlich schriftlicher und elektronischer Kommunikation, und kann zwischen Personen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts auftreten. Als Beispiele seien unerwünschte körperliche Kontakte, anzügliche Mitteilungen oder Bilder, unerwünschte sexuelle Anspielungen oder Angebote genannt.

### ANWENDUNG DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex wird allen Teilnehmer/-innen von Präsenz- und Online-Veranstaltungen des EGÖD zur Kenntnis gebracht.

Es liegt im Interesse aller Parteien, die notwendige Diskretion zu wahren, um die Würde und Privatsphäre aller Beteiligten zu schützen. Beschwerden sollten zunächst wie folgt erhoben werden:

an das für die Sitzung oder die Veranstaltung zuständige Mitglied des EGÖD-Sekretariats.

Der/die stellvertretende EGÖD-Generalsekretär/-in nimmt sich aller vorgelegten Beschwerden an und achtet darauf, dass sie zeitnah und möglichst im Einvernehmen mit den Parteien bearbeitet werden. Falls erforderlich und vereinbart, kann externe Hilfe oder eine "Vertrauensperson" hinzugezogen werden. Wenn festgestellt wird, dass Mobbing oder sexuelle Belästigung stattgefunden hat, werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen können dazu führen, dass Personen, die diese Richtlinie missachten, von Sitzungen und Veranstaltungen des EGÖD ausgeschlossen werden.

Vertraulichkeit wird gewährleistet, soweit dies zumutbar und vertretbar ist.

Es wird ein Mandat vereinbart, in dem die Fragen und Ziele, der Umfang des Verfahrens, die Interaktion mit den eigenen Verfahren der Mitgliedsverbände sowie die Sprachen und das einschlägige Recht festgelegt werden. Dieses Mandat sollte klar und deutlich sein und nicht mit Juristenjargon überfrachtet. Es sollte so gestaltet sein, dass es der Anschuldigung entspricht, und es sollte den zeitlichen Rahmen, die Fristen und die Methode der Berichterstattung enthalten.

Eine Aussöhnung der betroffenen Personen wird zwar gefördert, aber nicht gefordert. Jede Person kann während des Prozesses durch ihre Gewerkschaft vertreten werden. Das Verfahren muss ein Gleichgewicht finden: Einerseits muss die beschwerdeführende Person einbezogen werden, andererseits darf sie jedoch nicht für die Entscheidung des Verfahrens, die Empfehlungen oder die Ergebnisse verantwortlich gemacht werden.

Die Person, die das Verfahren einleitet, strebt eine Einigung an und erstellt einen Bericht für die Parteien und den/die EGÖD-Generalsekretär/-in, in welchem die Empfehlungen und Ergebnisse dargelegt werden.

Bei einem Streit über Sachverhalte kann der/die stellvertretende/-r Generalsekretär/-in des EGÖD auch eine bis zu fünfköpfige Untersuchungskommission einsetzen. Die Mitglieder müssen ausreichend befugt sein und dürfen keinen Bezug zu den Organisationen haben, denen die betroffene Person angehört. Sie ergreifen die zur Ermittlung der Sachverhalte erforderlichen Maßnahmen wie:

- gesonderte Befragung der direkt betroffenen Parteien;
- gesonderte Befragung anderer relevanter Dritter;
- Erstellung eines Berichts, in dem die Untersuchung, Erkenntnisse und Empfehlungen aufgeführt werden;
- Feststellung auf der Grundlage einer Abwägung der Wahrscheinlichkeiten, ob der oder die Vorfälle von Mobbing oder sexueller Belästigung stattgefunden haben;
- wenn die Untersuchung nicht anhand der Wahrscheinlichkeiten feststellen kann, ob die Belästigung stattgefunden hat, können trotzdem Empfehlungen gegeben werden.

## **ERGEBNISSE UND ABHILFEMASSNAHMEN**

Als angemessene Abhilfemaßnahmen können beispielsweise empfohlen werden: eine Entschuldigung im Rahmen einer Anhörung, eine Schulung der Person, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen hat, eine Empfehlung zur Disziplinierung der Person durch ihre Gewerkschaft/ihren Mitgliedsverband, ein Verbot der Teilnahme an EGB-Versammlungen und -Veranstaltungen oder andere geeignete Abhilfemaßnahmen. Dem EGÖD können auch Empfehlungen unterbreitet werden, die darauf abzielen, ein von Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung freies Umfeld zu schaffen.

Der/die stellvertretende EGÖD-Generalsekretär/-in wird sich mit den Mitgliedsverbänden kurzschließen, um sicherzustellen, dass die Empfehlungen umgesetzt werden.

## **SCHLUSSBEMERKUNGEN**

Diese Richtlinie ersetzt keinesfalls die rechtmäßige Verantwortung des EGÖD, die sich je nach maßgeblicher Rechtsordnung ändern kann. Der EGÖD meldet schwerwiegende Vorfälle an die zuständigen Behörden.

Dieser Verhaltenskodex berührt nicht das Recht einer Person, sich an Strafverfolgungsbehörden oder eine andere Behörde zu wenden.

Dieser Verhaltenskodex befreit die arbeitgebende Organisation nicht von ihrer Verantwortung und Verpflichtung, sicherzustellen, dass ihre Arbeitnehmer/-innen vor Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt sind, und ihre Arbeitnehmer/-innen zu verwalten.

Diese Richtlinie wird so ausgelegt und angewendet, dass unsere Mitarbeiter/-innen und ihre Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unterstützt werden.