

SEXUAL HARASSMENT **SEXISM** **GENDER BASED VIOLENCE**

GENDER BASED VIOLENCE **MISOGYNY**

SEXISM **SEXUAL HARASSMENT**

MISOGYNY **GENDER BASED VIOLENCE**

#NO EXCUSE

**Globale Strategie gegen
Geschlechtsspezifische
Gewalt, Belästigung,
Frauenfeindlichkeit und
Sexismus**



INHALT

ABSCHNITT 1

Einführung in die Globale Strategie von IndustriALL zur Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt, Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus	4
1.1 Hintergrund	4
1.2 Grundsätze der Strategie	5
1.3 Ziele der Strategie	5
1.4 An wen richtet sich die Strategie?	6
1.5 Verbreitung, Umsetzung und Überwachung der Strategie	7
1.6 Definitionen	7
1.7 Die Rolle nationaler Gesetze	9

ABSCHNITT 2

Kulturwandel: Wie IndustriALL und ihre Mitgliedsorganisationen eine aktive Rolle bei der Prävention und Beseitigung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus übernehmen können	10
2.1 Einleitung	10
2.2 Von IndustriALL durchzuführende Maßnahmen	10
2.3 Empfehlungen für die Mitgliedsorganisationen	11

ABSCHNITT 3

Verfahren im Umgang mit Fällen sexueller Belästigung	13
3.1 Die Rolle von IndustriALL	13
3.2 Die Rolle der Mitgliedsorganisationen	14
3.3 Die Zuständigkeiten von IndustriALL bei der Bearbeitung von Beschwerden über sexuelle Belästigung	15
3.4 Schritte bei der Bearbeitung von Beschwerden	17
3.5 Verfahren bei großen IndustriALL-Sitzungen und -Aktivitäten	20

ABSCHNITT 1

Einführung in die Globale Strategie von IndustriALL zur Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt, Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus

1.1

Hintergrund

Dieses globale Strategiepapier skizziert die Verpflichtungen von IndustriALL zur Verhinderung und Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung (GBVH), Frauenfeindlichkeit und Sexismus, falls diese im Rahmen der Arbeit und der Aktivitäten von IndustriALL auftreten, damit verbunden sind oder sich daraus ergeben. IndustriALL verfolgt eine Nulltoleranz-Strategie gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt, Frauenfeindlichkeit und Sexismus und betont, dass es hierfür "keine Ausreden" gibt.

Die Beseitigung von GBVH in IndustriALL kann nur erreicht werden, wenn wir uns alle zu Maßnahmen verpflichten, um über die Strukturen von IndustriALL und ihrer Mitgliedsorganisationen Veränderungen herbeizuführen.

Im September 2021 beschloss der Kongress, dass IndustriALL und ihre Mitgliedsorganisationen die Verantwortung haben und die notwendigen Schritte unternehmen werden, um geschlechtsspezifische Gewalt in der Arbeitswelt und in [ihren] Gewerkschaften zu verhindern und zu bekämpfen, um sicherzustellen, dass sich alle darüber im Klaren sind, was die Grundsätze und Werte von IndustriALL bedeuten, dass es Grenzen gibt, die nicht überschritten werden dürfen, und dass es null Toleranz gegenüber jeder Form von Sexismus und geschlechtsspezifischer Gewalt oder jeder anderen Form von Menschenrechts- und Frauenrechtsverletzungen in unseren Organisationen und bei unseren Aktivitäten geben wird.

Im Jahr 2022 beauftragte der IndustriALL-Frauenausschuss mit Unterstützung des Exekutivausschusses die Gleichstellungs-Taskforce mit der Ausarbeitung einer globalen Strategie zur Bekämpfung von Gewalt, Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus.

Mit dieser globalen Strategie wird die EntschlieÙung des Kongresses 2021 umgesetzt. Sie enthält auch die IndustriALL-Richtlinie gegen sexuelle Belästigung bei Tagungen und Veranstaltungen und gewährleistet die weitere Umsetzung der IndustriALL-Verpflichtung "Nicht an unserem Arbeitsplatz, nicht in unserer Gewerkschaft".

Diese Strategie unterstützt bewährte Praktiken im Umgang mit GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus. Sie empfiehlt Mitgliedsorganisationen, die noch Strategien und Verfahren einführen müssen, sich an den in der globalen politischen Strategie festgelegten Mindeststandards zu orientieren. IndustriALL erkennt an, dass viele Mitgliedsorganisationen bereits über wirksame interne Regeln und Beschwerdemechanismen verfügen, um gegen GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus vorzugehen. Die globale politische Strategie kann auch dazu beitragen, die Bemühungen der Mitgliedsorganisationen in dieser Hinsicht zu verstärken. IndustriALL wird bei der Umsetzung dieser Politik auf dem vorhandenen Fachwissen und den bewährten Praktiken ihrer Mitgliedsorganisationen aufbauen.

1.2

Grundsätze der Strategie

IndustriALL hat null Toleranz gegenüber GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus. Die Verhinderung und Beendigung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus sind Kernaufgaben der Gewerkschaften. Männer und Frauen sind gleich an Würde und Rechten. Jeder Mensch hat ein Recht auf eine Arbeitswelt, die frei von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist, auch Gewerkschaftsmitglieder, Gewerkschaftsvertreter und -funktionäre, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität und -ausdruck, sexueller Orientierung, Behinderung, körperlichem Aussehen, Körpergröße, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Alter oder Religion.

Frauen sind überproportional von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus betroffen und LGBTI+ Menschen können ebenfalls Ziel von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus sein.

IndustriALL setzt sich dafür ein, schädliche soziale Normen, Geschlechterstereotypen, institutionellen Sexismus und Frauenfeindlichkeit zu bekämpfen und ein Klima des positiven Wandels zu schaffen.

Die Vertraulichkeit und der Schutz von Geschädigten/Überlebenden, Zeugen, Zeuginnen, Zuschauern und Zuschauerinnen werden in vollem Umfang gewahrt. IndustriALL lehnt jegliche Form von Vergeltung gegen Geschädigte/Überlebende, Zeugen, Zeuginnen, Zuschauer und Zuschauerinnen ab, die sich bei Versammlungen und Aktivitäten von IndustriALL oder in Situationen, die mit der Arbeit und den Aktionen von IndustriALL zusammenhängen, über GBVH, Misogynie und Sexismus beschweren. Dieser Grundsatz der Nichtvergeltung gilt auch für Personen, die einer geschädigten/ überlebenden Person Unterstützung oder Informationen zukommen lassen.

Die Strategie erkennt die Notwendigkeit an, einen umfassenderen Kulturwandel auf organisatorischer Ebene in IndustriALL und ihren Mitgliedsorganisationen herbeizuführen, um die Ursachen von GBVH, einschließlich institutionellem Sexismus und Frauenfeindlichkeit, zu bekämpfen und die Zusammenhänge zwischen GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus zu erkennen.

Die schrittweise Umsetzung der Strategie beinhaltet eine Überprüfung der Aktionspläne und der Satzung von IndustriALL, um auf dem nächsten Kongress Satzungsänderungen vorzunehmen, die sicherstellen, dass diese Strategie umgesetzt und, sofern angebracht, angemessene Sanktionen verhängt werden.

1.3

Ziele der Strategie

- Förderung eines Kulturwandels in IndustriALL und ihren Mitgliedsorganisationen auf der Grundlage von Würde, Respekt und null Toleranz gegenüber GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus.
- Sensibilisierung, Aufklärung und Informationen über Möglichkeiten zur Vorbeugung, damit GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus in IndustriALL und ihren Mitgliedsorganisationen keinen Platz mehr hat.
- Einführung von Standardverfahren im Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus, damit IndustriALL in der Lage ist, Beschwerden im Zusammenhang mit IndustriALL-Aktivitäten wirksam zu bearbeiten.

1.4

An wen richtet sich die Strategie?

Die Strategie richtet sich an IndustriALL und ihre Mitgliedsorganisationen.

- Für IndustriALL Global Union betrifft dies Maßnahmen, Strukturen und Zuständigkeiten bei der Umsetzung der Strategie.
- Für Mitgliedsorganisationen werden Empfehlungen ausgesprochen, die zu einem breiteren kulturellen und politischen Wandel und der Beseitigung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus beitragen können.

A Maßnahmen, Strukturen und Zuständigkeiten von IndustriALL Global Union

- Um die Strategie wirksam umzusetzen, müssen sich die IndustriALL-Strukturen und -Gremien an die Vorgaben halten und eine Rolle bei der Sensibilisierung spielen. Daher werden folgende Maßnahmen, Strukturen und Zuständigkeiten eingeführt:

Der Exekutivausschuss (Ex.Co.) ist nach der Billigung dieser Strategie zusammen mit dem Frauenausschuss dafür zuständig, die Umsetzung zu überwachen.

Zusammen mit den regionalen Frauenausschüssen wird der Globale IndustriALL-Frauenausschuss eine aktive Rolle bei der Sensibilisierung für die Strategie und ihre Umsetzung sowie bei der Unterstützung der Bemühungen von IndustriALL zur Verhinderung und Beseitigung von sexueller Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus übernehmen.

Die Führung von IndustriALL Global Union (hier definiert als Präsident/in, Vizepräsident/in, Generalsekretär/in und stellvertretende Generalsekretäre und -sekretärinnen) ist für die Strategie und ihre Verbreitung in den IndustriALL-Strukturen verantwortlich. Die Führung übernimmt eine aktive Rolle bei der Verhinderung von sexueller Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus, bei der Sensibilisierung für die Strategie und ihrer Umsetzung und bei der Übernahme einer Führungsrolle als aktive Beobachterin. Die Führung demonstriert ihr Engagement durch Interventionen in Sitzungen und führt IndustriALL durch kulturelle und organisatorische Veränderungen.

Die Leitung des IndustriALL-Sekretariats, die Beschäftigten, die Projektkoordinatorinnen und -koordinatoren und alle anderen Auftragnehmer/innen, die mit der Durchführung von Aktivitäten, Arbeiten und Veranstaltungen im Namen von IndustriALL beauftragt sind, sind dafür verantwortlich, die Mitgliedsorganisationen auf die Strategie aufmerksam zu machen und ihnen zu erläutern, warum IndustriALL sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus nicht toleriert. Sie weisen darauf hin, dass für Beschwerden, die im Rahmen eines Projekts, eines Programms, einer Schulung oder einer anderen Aktivität eingereicht werden, für die IndustriALL verantwortlich ist, ein Beschwerdemechanismus gegen sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus eingerichtet wurde.

Gemäß dem **IndustriALL-Aktionsplan** wird von anderen **IndustriALL-Strukturen** erwartet, dass sie eine Rolle bei der Sensibilisierung für sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus und bei der Prävention von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus spielen. Sie sollen sich auch aktiv dafür einsetzen, dass die Mitgliedsorganisationen diese Politik verstehen.

Die Strategie legt auch das Verfahren sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten von IndustriALL für den Umgang mit Beschwerden fest, einschließlich Beschwerden, die auf globalen Tagungen und Konferenzen mit mehr als 300 Teilnehmenden vorgebracht werden. (Abschnitt 3).

B Empfehlungen für IndustriALL-Mitgliedsorganisationen

- Den Mitgliedsorganisationen wird nachdrücklich empfohlen, die in der Strategie genannten bewährten Praktiken für proaktive organisatorische und politische Veränderungen, die zur Beendigung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus beitragen, zu verbreiten, umzusetzen und zu übernehmen. Diese Empfehlungen werden in Abschnitt 2 ausführlicher dargelegt.

1.5

Verbreitung, Umsetzung und Überwachung der Strategie

IndustriALL wird im Rahmen der **neuen Kampagne "KEINE AUSREDEDEN"** (NO EXCUSE), die 2024 gestartet werden soll, alle Mitgliedsorganisationen über diese Strategie informieren und sie ihnen nahebringen.

Die **Gleichstellungs-Taskforce und der Frauenausschuss** werden ein vorläufiges Budget erstellen, in dem die finanziellen Auswirkungen für die Umsetzung der Strategie dargelegt werden. Das Budget wird vom Exekutivausschuss für die Umsetzung genehmigt.

Der **Frauen- und der Exekutivausschuss** werden 2024 einen Aktionsplan zur Umsetzung und Überwachung der Strategie ausarbeiten und vereinbaren.

Der **Frauenausschuss** wird ein System zur Überwachung des Umgangs mit Fällen von sexueller Belästigung und Maßnahmen zu dessen Verhinderung im Rahmen der Arbeit und der Aktivitäten von IndustriALL vereinbaren. Er wird vom Sekretariat jährliche Berichte über die Umsetzung der Strategie erhalten.

Zunächst wird im Jahr 2024 eine Überprüfung der Auswirkungen der seit November 2017 durchgeführten IndustriALL-Kampagnen gegen GBVH, der Umsetzung der IndustriALL-Verpflichtung und der GBVH-Schulungen von IndustriALL stattfinden, um Beispiele, bewährte Praktiken und Herausforderungen für die Mitgliedsorganisationen zu ermitteln.

Im ersten und zweiten Jahr der Umsetzung (2024 und 2025) wird IndustriALL die Strategie in Bezug auf a) die in Abschnitt 2 empfohlenen Maßnahmen zu Strategien, Schulung usw. und b) das in Abschnitt 3 beschriebene IndustriALL-Beschwerdeverfahren umsetzen. IndustriALL wird spezifische Mittel bereitstellen, um durch die globale Kampagne "Keine Ausreden" und durch Schulungen auf dieses Thema aufmerksam zu machen.

Im Jahr 2025 wird IndustriALL die Strategie und ihre Umsetzung auf dem Kongress überprüfen und erforderlichenfalls Empfehlungen zur weiteren Umsetzung abgeben. Auch die Auswirkungen der Strategie auf die eigenen Strukturen und die eigene Arbeit werden bewertet.

Empfehlungen zur weiteren Verankerung der Strategie, etwa Vorschläge zur Änderung der IndustriALL-Satzung, werden dem Exekutivausschuss sechs Monate vor dem nächsten IndustriALL-Kongress vorgelegt.

1.6

Definitionen

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ist Gewalt und Belästigung, "die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet ist oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung" (Art. 1(b) des ILO-Übereinkommens Nr. 190 über Gewalt und Belästigung).

GBVH kann körperlich, verbal, sexuell, psychologisch und wirtschaftlich sein. Beispiele für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt, sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch sowie häusliche Gewalt, wenn sie sich auf den Arbeitsplatz auswirkt. Frauen sind unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen, insbesondere Frauen mit den unsichersten Arbeitsplätzen. Auch LGBTI+-Beschäftigte können Ziel von GBVH sein. Hierzu gehören Diskriminierung, Homophobie und Transphobie.

Eine intersektionelle Perspektive ist wichtig, um die Risiken aufzuzeigen, denen Gruppen ausgesetzt sind, die mehrfache und sich überschneidende Formen der Diskriminierung erfahren, etwa Migrantinnen, rassifizierte Arbeitnehmerinnen oder Frauen mit Behinderungen oder unterschiedlichen Beeinträchtigungen.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist die häufigste Form von GBVH in der Arbeitswelt und umfasst unerwünschtes verbales, nonverbales und körperliches Verhalten. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des ILO-Übereinkommens Nr. 190 über Gewalt und Belästigung und der Empfehlung Nr. 206. Darüber hinaus ist sexuelle Belästigung eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des ILO-Übereinkommens Nr. 111 über die Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung und umfasst: "quid-pro-quo" und "feindselige Arbeit" (einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld). Das Übereinkommen Nr. 111 ist ein Grundrecht am Arbeitsplatz.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Vorschläge oder Forderungen nach sexuellen Gefälligkeiten
- Abfällige Kommentare oder Spitznamen in Bezug auf Kleidung oder Aussehen
- Wiederholte Aufforderungen zu einer Verabredung oder einem Drink und/oder zu sexuellen Handlungen
- Aufdringliche Fragen oder Vorschläge zum Sexualleben einer Person und Erörterung des eigenen Sexuallebens
- Kommentare sexueller Natur über die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person
- Verhinderung einer Beförderung oder Fortbildung, weil unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche abgelehnt werden
- Anzüglichkeiten, anzügliche Gesten, Bemerkungen oder Witze
- Sexuell eindeutige Beiträge und Gerüchte in sozialen Medien, per Text oder E-Mail
- Zeigen oder Verbreiten von anstößigem Material, pornografischen Bildern oder Kalendern
- Körperkontakt, z.B. Verletzung des persönlichen Raums und unnötige Berührungen, Umarmungen oder Küsse
- Sexuelle Nötigung, unsittliche Entblößung, Stalking

Frauenfeindlichkeit

Eine feindselige Form von Sexismus und Vorurteilen gegenüber Frauen, die mit diskriminierenden Einstellungen, Angst und Hass von Männern gegenüber Frauen und/oder allem Weiblichen einhergeht. Es handelt sich um eine Form des Sexismus am Arbeitsplatz, die von männlicher Macht und Kontrolle und einer untergeordneten Position der Frauen ausgeht, was zu Diskriminierung, niedrigeren Positionen und geringerer Bezahlung von Frauen am Arbeitsplatz führt.

Sexismus

Handlungen oder Einstellungen, die Vorurteile, Stereotypen oder Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts beinhalten. Sexismus resultiert aus Stereotypen und diskriminierenden Handlungen oder Haltungen gegenüber Frauen. Sexismus entsteht aufgrund von Grundhaltungen, die Frauen als weniger wertvoll als Männer ansehen, und ist eine Diskriminierung von Menschen, die als weiblich oder feminin angesehen werden.

Institutionelle Frauenfeindlichkeit/ institutioneller Sexismus

Politische Strategien und Praktiken in Organisationen, die dieselben Vorurteile und patriarchalischen Geschlechternormen reproduzieren, die in der Gesellschaft vorherrschen.

Beispiele für institutionelle Frauenfeindlichkeit / institutionellen Sexismus:

- Aussagen, die geschlechtsspezifische Stereotypen von Frauen und Männern widerspiegeln, etwa, dass Frauen Ehefrauen und Mütter sein sollten, keine Führungsrollen übernehmen oder nicht in sogenannten Männerberufen arbeiten sollten
- Eine Arbeitsplatzkultur, die sexuelle Belästigung und Sexismus toleriert
- Weigerung, die Existenz der Gewalt von Männern gegen Frauen einzuräumen oder anzuerkennen
- Die Vorstellung, dass sexuelle Belästigung Teil der Arbeit ist / Beschäftigte haben kein Vertrauen in Beschwerden oder andere Verfahren zur Bekämpfung von sexueller Belästigung oder Sexismus.
- Witze, Scherze oder wiederholte Mikro-Agressionen (alltägliche Bemerkungen über das Aussehen, das Geschlecht oder die Identität einer Person, die auf unbewussten Vorurteilen und Überzeugungen beruhen), die Frauen, LGBTI+-Personen und andere Randgruppen erniedrigen und bloßstellen.
- Verstärkung einer Kultur der Ausgrenzung und des Schutzes von Frauen in der Annahme, Frauen seien schwächer und hätten weniger Anspruch auf Macht als Männer.
- Ignorieren von Frauen in Sitzungen - über sie hinweg reden, ihre Fähigkeiten, Ideen oder Ansichten nicht ernst nehmen
- Erwartung, dass Frauen in einer Sitzung die Notizen machen und/oder den Kaffee kochen
- Geringere Wertschätzung der Rolle von Frauen, etwa bei Bewerbungen um eine Stelle oder bei der beruflichen Laufbahnentwicklung

Geschädigte/Überlebende

Der Begriff Geschädigte/Überlebende ist ein Konzept, das die unterschiedlichen Definitionen anerkennt, die in Gesetzen und in der Praxis verwendet werden, wenn Beschäftigte geschädigt werden und/oder GBVH überleben. Der Begriff "Überlebende" trägt dazu bei, einer Person, die von GBVH betroffen ist, Handlungsfähigkeit zu verleihen, und weist auf die Möglichkeit hin, Missbrauch zu überleben.

1.7

Die Rolle nationaler Gesetze

In den meisten Ländern sehen die Straf- und/oder Arbeitsgesetze in Fällen sexueller Belästigung ein Diskriminierungsverbot und einen Schutz für die Geschädigten/Überlebenden vor.

Wenn während einer IndustriALL-Veranstaltung oder -aktivität Straftaten begangen werden, und wenn bei der Polizei Anzeige erstattet wird, wird IndustriALL mit den betroffenen Mitgliedsorganisationen absprechen, ob der geschädigten /überlebenden Person Unterstützung gewährt werden kann und in welcher Form dies geschehen soll

Wenn die nationalen Gesetze niedrigere Standards aufweisen, hat die vorliegende Strategie Vorrang. Sie steht im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 190 (C190) über Gewalt und Belästigung und mit der Empfehlung Nr. 206 (R206).

ABSCHNITT 2

Kulturwandel: Wie IndustriALL und ihre Mitgliedsorganisationen eine aktive Rolle bei der Prävention und Beseitigung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus übernehmen können

2.1

Einleitung

IndustriALL und die Mitgliedsorganisationen werden sich für einen umfassenden Kulturwandel einsetzen, um gleichberechtigte, würdige und integrative Gewerkschaften zu schaffen und sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus zu verhindern.

Ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie ist die Beseitigung von institutioneller Frauenfeindlichkeit und Sexismus sowie die Schaffung eines vertrauensvollen und sicheren Umfelds durch Schulungen, Sensibilisierung und Verhandlungen über Vereinbarungen zur Beseitigung sexueller Belästigung.

In diesem Abschnitt geht es um Maßnahmen, die von IndustriALL durchgeführt werden sollen, sowie um Empfehlungen für die Mitgliedsorganisationen.

2.2

Von IndustriALL durchzuführende Maßnahmen

IndustriALL sollte folgende Maßnahmen durchführen:

- Es wird ein Plan für Schulungen erstellt, um die Umsetzung der Strategie zu unterstützen und das Bewusstsein für GBVH, sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus zu stärken. Diese Schulungen werden für gewählte IndustriALL-Führungskräfte angeboten. Auch Gewerkschaftsführerinnen und -führer, die Mitglieder des IndustriALL-Exekutivausschusses sind, könnten geschult werden.
- Für Gewerkschaftssekretäre und -sekretärinnen, Mitarbeitende, Projektkoordinatoren und -koordinatorinnen von IndustriALL werden im Rahmen dieser Strategie regelmäßig Schulungen zum Thema GBVH und zum Umgang mit Beschwerden organisiert, um sicherzustellen, dass sie (auch neues Personal) die Inhalte der Strategie kennen.
- Zu Beginn aller Schulungen, Veranstaltungen und Sitzungen wird den Teilnehmenden die Strategie erläutert, und sie unterschreiben eine Erklärung, in der sie sich zur Einhaltung der Richtlinien verpflichten. Wenn möglich, wird zu Beginn einer Schulung, Veranstaltung oder Sitzung ein Video (oder eine andere verfügbare Information) gezeigt.
- Im Einklang mit ILO C190 und R206 führt IndustriALL bei ihren Veranstaltungen und Aktivitäten eine geschlechtsspezifische Risikobewertung durch, um GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus vorzubeugen (siehe Anleitung in den IndustriALL-Schulungsunterlagen zu GBVH). Dazu konsultiert IndustriALL Frauen und andere Gruppen, einschließlich LGBTI+- Menschen, die bei Versammlungen und Aktivitäten einem höheren GBVH-Risiko ausgesetzt sind, und entwickelt als Reaktion auf die festgestellten Risiken Maßnahmen zur Risikominderung.

- Eine neue globale Kampagne “Keine Ausreden” wird das Bewusstsein für die Strategie und ihre Verbreitung schärfen. Materialien zur Sensibilisierung werden regelmäßig an die Mitgliedsorganisationen weitergegeben.
- Den Mitgliedsorganisationen, die an von IndustriALL finanzierten Projekten teilnehmen, wird die Strategie erläutert, und sie werden aufgefordert, den IndustriALL-Verpflichtung und diese globale Strategie zu unterzeichnen und umzusetzen.
- IndustriALL wird weiterhin Schulungen und andere Ressourcen zur Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei ihren politischen Maßnahmen, Kampagnen und anderen Aktionen zur Prävention und Sensibilisierung für GBVH, sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus bereitstellen.
- IndustriALL wird dazu beitragen, den Austausch von Beispielen für Maßnahmen und Tarifvertragsklauseln der Mitgliedsorganisationen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, sexueller Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus zu erleichtern und diese Beispiele zusammenstellen.
- IndustriALL wird (im Jahr 2025) ein partizipatives Gender-Audit durchführen, um das Thema institutioneller Sexismus/ Frauenfeindlichkeit anzugehen. Dabei wird überprüft, wie die Organisation die Gleichstellung der Geschlechter in ihren internen Strategien, Organisations-, Management-, Haushalts- und Personalstrukturen sowie in ihrer Arbeit mit den Mitgliedsorganisationen durch ihre Politik, Programme und Projekte fördert (oder behindert). Die Ergebnisse dieses Audits werden dem IndustriALL-Kongress vorgelegt.
- Der Kampf gegen GBVH wird in der Arbeit von IndustriALL auf regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene weiter verankert werden.

2.3

Empfehlungen für die Mitgliedsorganisationen

Diese Strategie zielt auch darauf ab, den Mitgliedsorganisationen Ratschläge und Empfehlungen zu geben, damit sie den Kulturwandel in ihren eigenen Organisationen anstoßen können.

Die Mitgliedsorganisationen befinden sich auf unterschiedlichen Ebenen der Umsetzung von Strategien und Praktiken. Einige haben schon umfassende Erfahrung im Umgang mit GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus und verfügen über wirksame Strategien und Maßnahmen zu dessen Beseitigung. In diesen Fällen werden Mitgliedsorganisationen mit Erfahrung ermutigt, sich an Solidaritätsaktionen zu beteiligen und Lernprozesse, Erfahrungen, bewährte Praktiken, Tarifabkommen und Materialien mit Mitgliedsorganisationen auszutauschen, die gerade anfangen, Strategien und Verfahren umzusetzen. IndustriALL wird mit diesen Mitgliedsorganisationen zusammenarbeiten und bei der Umsetzung der Strategie auf deren Erfahrungen und Fachwissen aufbauen.

Mitgliedsorganisationen, die noch keine Richtlinien und Mechanismen zur Verhinderung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus eingeführt haben, werden nachdrücklich ermutigt, die folgenden empfohlenen Maßnahmen zu übernehmen.



Den Mitgliedsorganisationen wird empfohlen, **Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** durchzuführen, einschließlich:

- Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Gewerkschaftsmitglieder, Funktionäre, Funktionärinnen und Führungskräfte zum Thema GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus. Die Mitgliedsorganisationen werden ermutigt, das IndustriALL-Schulungsprogramm zu GBVH zu nutzen und anzupassen und am 25. November sowie während der 16 Aktionstage gegen Gewalt gegen Frauen spezifische Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen.
- Schulungen für die Kontaktstellen der Mitgliedsgewerkschaften gegen sexuelle Belästigung, damit sie Geschädigte/Überlebende von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus vertraulich unterstützen können.
- Schulung darüber, wie Gewerkschaftsführer/innen und Gewerkschaftspersonal eine Rolle bei der Umsetzung der Strategie als aktive Beobachter/innen spielen können, und wie sie aufstehen, Wort ergreifen und sagen können, dass GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus inakzeptabel sind. Dabei wird berücksichtigt, dass manche Gewerkschaftsmitglieder bzw. Mitarbeiter/innen möglicherweise nicht in der Lage sind, eine aktive, sichere Rolle als Beobachter/in zu übernehmen, insbesondere wenn es Machtunterschiede zwischen dieser Person und einer leitenden/gewählten Führungsperson gibt.



Falls noch nicht geschehen, wird empfohlen, dass die Mitgliedsorganisationen eine interne **Null-Toleranz-Politik zur Verhinderung und Bekämpfung von GBVH** verabschieden und umsetzen:

- Zu Orientierungszwecken wird den Mitgliedsorganisationen eine Zusammenfassung der Oberbegriffe für eine Null-Toleranz-Politik gemäß ILO C190 und R206 zur Verfügung gestellt. Die Politik umfasst einen wirksamen internen Beschwerdemechanismus mit einem fairen und effektiven Beschwerdeverfahren, wie in Abschnitt 3 der vorliegenden Strategie dargelegt. Wo es keine bestehenden Mechanismen gibt, werden die Mitgliedsorganisationen ermutigt, Kontaktstellen gegen sexuelle Belästigung/Sexismus zu benennen, mit der Aufgabe: a) vertrauliche Beratung, Information und Unterstützung für Geschädigte/Überlebende zu bieten und b) bei der Entwicklung von Gewerkschaftsstrategien und bei der Sensibilisierung für die Umsetzung der globalen Strategie zu helfen.
- Den Mitgliedsorganisationen wird nachdrücklich empfohlen, sich für einen **Kulturwandel** einzusetzen und **das Bewusstsein für den Schaden zu schärfen, den GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus anrichten**, und zu erklären, warum dies keinen Platz in den Gewerkschaftsstrukturen hat. Im Folgenden werden Vorschläge für Maßnahmen gemacht, die die Mitgliedsorganisationen ergreifen können:
- Proaktive Rolle bei der Sensibilisierung und Aushandlung von Tarifabkommen und Arbeitsplatzrichtlinien mit den Arbeitgebern. Diese Vereinbarungen sind die erste Verteidigungslinie für die Beschäftigten.
- Zusage, die IndustriALL-Verpflichtung zu unterzeichnen und einen Plan zur Umsetzung auszuarbeiten.
- Geschlechtergerechte Risikobewertung zur Verhinderung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus (siehe Anleitung in den GBVH-Schulungsmaterialien von IndustriALL).
- Präventionsinitiativen, die deutlich machen, dass GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus "keinen Platz in unserer Gewerkschaft" haben.
- Gewerkschaftsweite Informationskampagnen zur Bekämpfung von institutionellem Sexismus und Frauenfeindlichkeit.
- Einschätzung der Werte, Strategien und Verfahren der Gewerkschaft und Identifizierung von Situationen und Strukturen, die gegen institutionellen Sexismus und Frauenfeindlichkeit vorgehen können.
- Selbsteinschätzung der Fortschritte einer Gewerkschaft bei der Beseitigung von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus, um herauszufinden, welche Schritte unternommen werden können, um politische oder andere Lücken zu schließen. Zur Unterstützung wird den Mitgliedsorganisationen eine Vorlage zur Selbsteinschätzung zur Verfügung gestellt.
- Durchführung eines partizipativen Gender-Audits durch Überprüfung, wie die Organisation die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihrer internen Strategien, Organisations-, Management-, Haushalts- und Personalstrukturen fördert (oder behindert).

ABSCHNITT 3

Verfahren im Umgang mit Fällen sexueller Belästigung

SEXUAL HARASSMENT

In diesem Abschnitt wird das Standardverfahren von IndustriALL für den Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung, die auch Beschwerden über Frauenfeindlichkeit und Sexismus umfassen können, beschrieben. Es geht um Beschwerden, die direkt an IndustriALL gerichtet werden, wenn sie im Rahmen der Arbeit und der Aktivitäten von IndustriALL auftreten, damit verbunden sind oder sich daraus ergeben.

Der zweite Teil befasst sich mit dem Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden bei großen von IndustriALL organisierten oder gesponserten Konferenzen, Tagungen und Veranstaltungen.¹ Es ist wichtig zu betonen, dass sich die Opfer in den meisten Fällen um eine informelle Beilegung ihrer Beschwerde bemühen werden.

Mit dieser politischen Strategie sollen Mechanismen geschaffen werden, die IndustriALL und ihre Mitgliedsorganisationen in die Lage versetzen, Fälle von GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus im Rahmen der IndustriALL-Aktivitäten auf faire, wirksame und zeitnahe Weise zu behandeln und dabei die Grundsätze der Vertraulichkeit und des Verzichts auf Vergeltungsmaßnahmen zu beachten. Dies wird dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem gefahrlos über GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus gesprochen werden kann.

3.1

Die Rolle von IndustriALL

IndustriALL hat sich verpflichtet, ein faires und vertrauliches Verfahren einzuführen und dafür zu sorgen, dass Geschädigte/Überlebende, Informanten, Informantinnen, Zeugen, Zeuginnen und Unbeteiligte Vertrauen in die Strategie haben und sich diese zu eigen machen können.

IndustriALL bearbeitet und löst Beschwerden über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus in Situationen, in denen:

- IndustriALL eine direkte oder indirekte Rolle bei einer oder mehreren Mitgliedsorganisationen spielt, etwa im Rahmen eines von IndustriALL finanzierten oder durchgeführten Projekts, einer Tagung oder einer Schulung auf globaler, regionaler oder nationaler Ebene. Dies kann u.a. bedeuten, dass Beschäftigte der Mitgliedsorganisationen oder Gewerkschaftsmitglieder an diesen Aktivitäten teilnehmen.
- eine IndustriALL-Führungskraft, eine bei IndustriALL beschäftigte Person oder ein Projektkoordinator bzw. eine -koordinatorin von einem Gewerkschaftsführer, einer Gewerkschaftsführerin, einem Gewerkschaftsvertreter, einer Gewerkschaftsvertreterin oder einem Gewerkschaftsmitglied einer Mitgliedsorganisation sexuell belästigt oder sexistisch beleidigt wird.
- ein Mitglied, ein Funktionär, eine Funktionärin, ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte einer Mitgliedsorganisation sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit oder Sexismus durch eine gewählte Führungskraft von IndustriALL erfährt, einschließlich der Mitglieder des Exekutivausschusses, wenn sie IndustriALL vertreten.
- sexuelle Belästigung durch Mitarbeitende eines Dritten erfolgt, z.B. durch Personal in einem Hotel während einer IndustriALL-Projektaktivität, -Sitzung oder -Veranstaltung, oder durch einen Auftragnehmer, z.B. einer von IndustriALL im Rahmen einer IndustriALL-Projektaktivität, -Sitzung oder -Veranstaltung beauftragten Schulungsperson.
- sexuelle Belästigung durch Dritte oder Auftragnehmer erfolgt, die an einer IndustriALL-Projektaktivität, -Sitzung oder -Veranstaltung teilnehmen.

¹ Die Strategie beinhaltet die "Politik von IndustriALL zu sexueller Belästigung auf Tagungen und Aktivitäten", die 2018 vom IndustriALL-Exekutivausschuss verabschiedet wurde.

Wird eine Beschwerde gegen eine hochrangige Person einer Mitgliedsorganisation vorgebracht, sollte die Kommunikation mit dem mutmaßlichen Belästiger von einer Person auf einer ähnlichen Ebene innerhalb von IndustriALL geführt werden. Handelt es sich z.B. um einen Generalsekretär oder Präsidenten, sollte die Antwort vom IndustriALL-Generalsekretär gegeben werden.

IndustriALL ist dafür verantwortlich, dass die Führungskräfte der betroffenen Mitgliedsorganisation(en) über die Beschwerde- und Ermittlungsverfahren im Rahmen dieser Strategie informiert sind und dass Geschädigte/Überlebende sowie Zeugen, Zeuginnen, Informanten und Informantinnen ermutigt werden, über sexuelle Belästigung zu sprechen.

IndustriALL wird denjenigen, die sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus begehen, deutlich machen, dass dieses Verhalten inakzeptabel ist und im Widerspruch zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlichen Werten und Grundsätzen steht, und eine klare Botschaft an alle potenziellen Täter/innen senden: "Es gibt keine Ausreden" und "Tut es nicht", und an alle Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre, dass sie eine entscheidende Rolle dabei spielen können, "mehr als nur ein Zuschauer" zu sein.

Die Beweislast liegt in erster Instanz beim mutmaßlichen Täter oder der mutmaßlichen Täterin und nicht bei der geschädigten/überlebenden Person, den Zeugen, Zeuginnen, Informanten oder Informantinnen.

In Fällen, in denen IndustriALL von einer Arbeitnehmerin, einem Gewerkschaftsführer, einer Gewerkschaftsvertreterin, einem Mitarbeiter oder einem Mitglied eine Beschwerde über sexuelle Belästigung erhält, die außerhalb der Aktivitäten oder der Arbeit von IndustriALL aufgetreten ist, leitet IndustriALL die Beschwerde mit Zustimmung der geschädigten/überlebenden Person unverzüglich an die betreffende Mitgliedsorganisation weiter, damit diese eine Lösung findet.

Falls ein Belegschaftsmitglied, ein Gewerkschaftsmitglied oder eine gewählte Vertreterin/ein gewählter Vertreter einer Mitgliedsorganisation bei IndustriALL eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung einreicht, die sich außerhalb der Aktivitäten oder des Aktionsbereichs von IndustriALL ereignet hat, verweist IndustriALL mit dem Einverständnis der geschädigten/überlebenden Person an die zuständige Person oder Einrichtung der jeweiligen Mitgliedsorganisation. Wenn in der Mitgliedsorganisation kein Mechanismus für den Umgang mit Beschwerden vorhanden ist und die Mitgliedsorganisation darum bittet, kann IndustriALL, falls möglich, die Mitgliedsorganisation bei der Bearbeitung des Falles unterstützen.

In Ausnahmefällen, falls kein bewährter Beschwerdemechanismus existiert und die betroffene Gewerkschaft gewillt ist, angemessene Schritte zu unternehmen, kann IndustriALL beschließen, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, ebenso, wenn ein Fall besonders gravierend ist oder die Gefahr besteht, dass der/die mutmaßliche(n) Täter in Zukunft bei IndustriALL-Aktivitäten in ähnlicher Weise handelt/handelt. Wenn die IndustriALL-Führung es aus Gründen der Sorgfaltspflicht, immer mit dem Einverständnis der geschädigten/überlebenden Person, für notwendig hält, kann sie den Fall informell behandeln oder ein formelleres Verfahren einleiten (siehe Abschnitt 3.3), um über die von der Organisation zu ergreifenden Maßnahmen zu entscheiden, etwa die Suspendierung oder das Verbot der Teilnahme des Täters/der Täterin an IndustriALL-Versammlungen und -Aktivitäten oder die Durchführung von Schulungsprogrammen innerhalb der Mitgliedsorganisationen.

3.2

Die Rolle der Mitgliedsorganisationen

IndustriALL wird sich bei der Bearbeitung von Beschwerden um die Mitarbeit der Mitgliedsorganisationen bemühen. Es wird erwartet, dass sich die Mitgliedsorganisationen zur Zusammenarbeit mit IndustriALL bereit erklären und sich um eine sichere, faire und wirksame Lösung bemühen, wobei die Vertraulichkeit, der Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen und der Schutz der Beschwerdeführer, der an der Bearbeitung des Falles beteiligten Personen und der Personen, die das/die Opfer unterstützen, in vollem Umfang gewahrt bleiben.

Wenn der Fall Mitgliedsorganisationen betrifft, die bereits über wirksame interne Regeln und Beschwerdemechanismen verfügen, um gegen GBVH, Frauenfeindlichkeit und Sexismus vorzugehen, und wenn sie die Grundsätze der Strategie für den Umgang mit Fällen sexueller Belästigung in vollem Umfang einhalten, können IndustriALL und die Mitgliedsorganisationen mit dem Einverständnis der geschädigten/überlebenden Person beschließen, auf diese Beschwerdemechanismen und Mechanismen zur Unterstützung des der geschädigten/überlebenden Person zurückzugreifen.

Darüber hinaus sollten die Mitgliedsorganisationen sicherstellen, dass ihre Mitglieder über die globale Strategie informiert bestimmte Verhaltensweisen verboten sind, wenn sie an Sitzungen, Schulungen oder Veranstaltungen teilnehmen, die von Industrial mitfinanziert werden.

3.3

Die Zuständigkeiten von IndustriALL bei der Bearbeitung von Beschwerden über sexuelle Belästigung

Zuständigkeiten der Sekretariatsleitung

Die Sekretariatsleitung (einschließlich des Generalsekretärs und eines designierten stellvertretenden Generalsekretärs oder -sekretärin) muss über alle eingereichten Beschwerden informiert werden. Beide werden:

- bei der Bearbeitung dieser Beschwerden für die Einhaltung der Strategie sorgen
- sicherstellen, dass die mit der Bearbeitung der Beschwerden betrauten Mitarbeiter/innen vor Viktimisierung und Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden
- den Regionalbeauftragten bei Bedarf Anleitung, Rat und Sicherheit geben
- Klarheit über Situationen schaffen, in denen gewählte Amtsträger/innen von IndustriALL eine Rolle spielen
- ein vertrauliches/anonymes System zur Erfassung von Fällen von sexueller Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus einrichten

Zuständigkeiten der regionalen Ebene

- Beschwerden über sexuelle Belästigung in den IndustriALL-Regionen werden auf regionaler Ebene mit Unterstützung der Zentrale und unter der Aufsicht der IndustriALL-Sekretariatsleitung bearbeitet (Generalsekretär oder einer der stellvertretenden Generalsekretäre bzw. -sekretärinnen).
- Die Regionalsekretäre bzw. -sekretärinnen der einzelnen Regionen sind unter der Aufsicht der IndustriALL-Sekretariatsleitung für die Bearbeitung und Beilegung von Beschwerden in ihrer jeweiligen Region zuständig, wobei das Verfahren in der vorliegenden Strategie festgelegt ist.
- Beschwerden über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus sollten direkt an das Regionalsekretariat gerichtet oder an dieses weitergeleitet werden.
- Eine beschwerdeführende Person wird während des gesamten Beschwerdeverfahrens von einem benannten regionalen Personalmitglied oder einer unabhängigen Gender-Fachkraft (siehe unten) unterstützt, die ihm/ihr in jeder Phase des Verfahrens zur Seite steht und ihn/ sie beruhigt und informiert.
- Jede Region benennt mögliche Experten, die dem Regionalbüro, falls nötig, vertrauliche Unterstützung und Orientierungshilfe geben kann. Außerdem wird in jeder Region eine Liste von Unterstützungsdiensten zur Verfügung gestellt, die bei Beschwerden an externe Opferhilfe- und Informationsstellen verweisen können.
- IndustriALL wird mit Unterstützung der Mitgliedsorganisationen eine Liste von GBVH-Fachleuten und Unterstützungsdiensten in jeder Region erstellen, die bei Beschwerden externe Unterstützung, Informationen und Faktenermittlung bieten können.
- Falls relevant und gewünscht, stellt IndustriALL Leitlinien zur Verfügung, um einer Mitgliedsorganisation bei der Bearbeitung und Lösung einer Beschwerde vor Ort zu helfen.
- Bei der Klärung von Beschwerden über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus in einer Region spricht der Regionalsekretär bzw. die Regionalsekretärin Empfehlungen für Abhilfemaßnahmen und Sanktionen aus, die von der Sekretariatsleitung genehmigt werden.

Zuständigkeiten in der Zentrale

- Ein namentlich benanntes Mitglied der Belegschaft (die für die Gender-Arbeit zuständige Person) wird: a) bei Bedarf Anleitung und Beratung bieten, b) ein vertrauliches/anonymes System zur Erfassung von Fällen von sexueller Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus einrichten.
- Der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin oder das Mitglied der Sekretariatsleitung, der/die für eine Sitzung oder eine Aktivität auf globaler Ebene oder in einer Region, in der es kein Regionalbüro gibt, verantwortlich ist, ist unter der Aufsicht der Sekretariatsleitung für die Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit dieser Sitzung oder Veranstaltung zuständig, wobei die nachstehend beschriebenen Schritte zu befolgen und so anzupassen sind, dass sie für einen globalen Rahmen relevant sind. (Für Kongresse, Tagungen und Veranstaltungen mit mehr als 300 Teilnehmenden gibt es ein eigenes Verfahren, siehe Abschnitt 3.4).
- Beschwerden über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus sollten direkt vorgebracht oder an den Mitarbeiter, die Mitarbeiterin oder das für die Sitzung zuständige Mitglied der Sekretariatsleitung weitergeleitet werden.
- Die beschwerdeführende Person wird während des gesamten Beschwerdeverfahrens von einem namentlich genannten Mitglied des Personals oder einer unabhängigen Gender-Fachkraft (siehe unten) unterstützt, um dieser Person in jeder Phase des Verfahrens unter die Arme zu greifen, sie zu beruhigen und zu informieren.
- Die Zentrale identifiziert mögliche unabhängige externe Gender-Fachkräfte, die dem Personal der Zentrale und den Geschädigten/Überlebenden während des Beschwerdeverfahrens vertrauliche Informationen/Unterstützung geben können. Die externen Fachkräfte können auf Wunsch auch zu einer Befragung der geschädigten/überlebenden Person hinzugezogen werden. Die Gender-Fachkräfte sollten die IndustriALL-Strategie gut kennen und verstehen.

Geschädigte/Überlebende, Zeugen, Zeuginnen, Zuschauer und Zuschauerinnen

- Den Geschädigten/Überlebenden, Zeugen, Zeuginnen, Zuschauern und Zuschauerinnen wird auf verständnisvoll und unvoreingenommen zugehört, geglaubt und geantwortet. Es wird eine vertrauliche und rasche Antwort geben, wenn über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus berichtet wird.
- Geschädigte/Überlebende, Zeugen, Zeuginnen, Zuschauer und Zuschauerinnen werden unterstützt und ermutigt, ein Protokoll über alle Vorfälle zu führen und Telefonnachrichten, E-Mails, SMS oder Fotos aufzubewahren, die wichtige Beweise für den Missbrauch liefern können.
- Beschwerden können per E-Mail, persönlich oder telefonisch an ein Mitglied der IndustriALL-Sekretariatsleitung, einen Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin, einen Projektkoordinator oder eine Projektkoordinatorin gerichtet werden, der/die an der Organisation einer Veranstaltung oder Aktivität beteiligt ist, und zwar anonym oder von einer namentlich genannten geschädigten/überlebenden Person über einen namentlich genannten mutmaßlichen Belästiger. Beschwerden können auch von Zeugen, Zeuginnen, Hinweisgebern oder Hinweisgeberinnen eingereicht werden. Es wird ein Formular für eine schriftliche Beschwerde zur Verfügung gestellt, das per E-Mail oder auf dem Postweg versandt werden kann.
- Die informierte Zustimmung der beschwerdeführenden Person ist erforderlich und wird in allen Phasen des Verfahrens gewährleistet. Die geschädigte/überlebende Person wird darüber informiert, dass sie die Beschwerde in jeder Phase zurückziehen kann. Die Vertraulichkeit wird während des gesamten Verfahrens gewahrt und aufrechterhalten.

3.4

Schritte bei der Bearbeitung von Beschwerden

Es ist wichtig, sich um eine frühzeitige Lösung einer Beschwerde zu bemühen und sicherzustellen, dass Beschwerden über sexuelle Belästigung umgehend und innerhalb eines realistischen Zeitrahmens bearbeitet werden.

Nachfolgend werden die einzelnen Schritte der Bearbeitung einer Beschwerde zusammengefasst.²



SCHRITT 1

Sammeln von Informationen und Fakten und Bewertung der Schwere der Beschwerde

- Die benannte globale beauftragte Person oder das Mitglied des Personals (für Fälle, die auf globaler Ebene oder in Regionen ohne Regionalbüros auftreten) oder der Regionalsekretär bzw. die Regionalsekretärin (für Beschwerden über Fälle, die in der Region auftreten) ist für die Überwachung des Prozesses und die vertrauliche und nicht wertende Erfassung der Fakten zuständig.
- Es wird ein vertrauliches Meldeformular ausgefüllt, das zu Überwachungszwecken aufbewahrt wird.
- Mit dem mutmaßlichen Belästiger wird ein separates, vertrauliches Gespräch geführt, um ihn oder sie über die Beschwerde zu informieren und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- Die Schwere der Beschwerde wird beurteilt und mit Zustimmung des beschwerdeführenden Person wird **innerhalb von 5 Tagen nach Einreichung der Beschwerde** eine geeignete Maßnahme ergriffen.



SCHRITT 2

Unterstützung von Geschädigten/Überlebenden und Bemühungen um eine zeitnahe Lösung innerhalb eines realistischen Zeitrahmens

- Geschädigte/Überlebende von sexueller Belästigung sollten Zugang zu Informationen haben und sich vertraulich an verschiedene Stellen wenden können, etwa an die gewerkschaftliche Kontaktstelle für sexuelle Belästigung/Sexismus, an ein IndustriALL-Regionalbüro, eine externe Rechtsvertretung an externe Sachverständige.
- Geschädigte/Überlebende werden ermutigt, über die sexuelle Belästigung Buch zu führen, z.B. über Zeit, Datum, Ort des Geschehens, Kopien von SMS oder Briefen, Aufzeichnungen über etwaige Zeugen oder Zeuginnen und Aufzeichnungen darüber, wie sich die Belästigung auf die Gesundheit ausgewirkt hat, z.B. Belege für Arztbesuche oder medizinische Hilfe, oder eine Kopie eines Polizeiberichts.
- Die Geschädigten/Überlebenden werden auch darauf hingewiesen, dass sie eine anonyme Beschwerde einreichen können (in diesem Fall sollte ihr Name vertraulich behandelt und nicht an andere Personen weitergegeben werden). Auch wenn die geschädigte/überlebende Person bereit ist, ihren Namen zu nennen, muss die Vertraulichkeit gewahrt bleiben.
- Die geschädigte/überlebende Person versteht, was die informierte Zustimmung bedeutet und gibt ihre Zustimmung zu jedem Schritt des Beschwerdeverfahrens.
- Es muss für eine nicht wertende und einfühlsame Kommunikation gesorgt werden, wenn eine geschädigte/überlebende Person eine Anzeige erstattet oder eine Beschwerde einreicht.
- Falls erforderlich, kann IndustriALL zusätzliche Mittel für die externe Unterstützung von Geschädigten/Überlebenden bereitstellen.

² Ein detaillierterer Leitfaden mit Handlungsschritten für Beschwerde- und Untersuchungsverfahren, einschließlich der Einrichtung eines GBVH-Ausschusses, der Durchführung einer Untersuchung und der Bereitstellung von Rechtsmitteln und Unterstützung, wird nach der Verabschiedung der Strategie ausgearbeitet.



SCHRITT 3 Informelles Verfahren

- In der überwiegenden Mehrheit der Fälle streben die Geschädigten/Überlebenden eine informelle und schnelle Lösung an. Wenn der Schweregrad gering ist und die beschwerdeführende Person ihre Zustimmung zu einem informellen Verfahren gegeben hat, sollte das informelle Verfahren **innerhalb von 7 Tagen** abgeschlossen werden.
- Mit dem Einverständnis der beschwerdeführenden Person könnte ein informelles Gespräch mit dem mutmaßlichen Belästiger geführt werden, mit dem Ergebnis, dass er oder sie sich des Problems bewusst wird, sich entschuldigt und verpflichtet, sein oder ihr Verhalten zu ändern.
- Wenn es für die beschwerdeführende Person sicher ist und sie zustimmt, kann sie zunächst dabei unterstützt werden, die sie belästigende Person persönlich oder schriftlich aufzufordern, ihr Verhalten einzustellen. Die Mitteilungen und etwaigen Antworten werden protokolliert.



SCHRITT 4 Formelles Verfahren

- Das formelle Verfahren kommt in Fällen zur Anwendung, die als besonders schwerwiegend eingestuft werden (nach der Bewertung der Schwere unter Schritt 1 und/oder als nächster Schritt, wenn eine Beschwerde nicht im Rahmen des informellen Verfahrens gelöst werden konnte).
- Die Einleitung und jede Phase eines formellen Verfahrens erfolgt mit Zustimmung der beschwerdeführenden Person.
- Das formelle Verfahren ist ein langwieriger Prozess, der die Einsetzung eines GBVH-Ausschusses und eine externe Untersuchung erfordert. Sobald ein Beschluss zur Einleitung eines formellen Verfahrens gefasst wurde, **sollte dieses Verfahren innerhalb eines Monats oder innerhalb eines einvernehmlich festgelegten Zeitrahmens abgeschlossen werden.**
- Wird einer Beschwerde stattgegeben, so ist der GBVH-Ausschuss für die Empfehlung von Sanktionen oder anderen Maßnahmen zuständig, die mit dem IndustriALL-Generalsekretär oder einer anderen benannten Vertretung des Führungsteams vereinbart werden.
- Das formelle Verfahren findet auch bei anonymen Beschwerden Anwendung, die als besonders schwerwiegend eingestuft werden.



SCHRITT 5 Einrichtung eines GBVH-Ausschusses und Durchführung externer Ermittlungen

- In schwerwiegenden und/oder heiklen Fällen, die hochrangige Gewerkschaftsfunktionäre betreffen, ist eine externe Untersuchung durch eine externe und unabhängige Gender-Fachkraft erforderlich. Dies ist auch erforderlich, um eine Machtdynamik zu vermeiden, wenn ein Gewerkschaftsmitarbeiter, eine Gewerkschaftsmitarbeiterin oder ein Gewerkschaftsmitglied eine Beschwerde gegen eine Person in hochrangiger Gewerkschaftsposition untersuchen muss.
- Die Schwere eines Falles wird anhand folgender Kriterien beurteilt: Auswirkungen auf das Opfer (Verletzlichkeit, körperliche und/oder seelische Schäden), Machtmissbrauch, Häufigkeit und Schwere des Verhaltens. IndustriALL wird Leitlinien erarbeiten, die den für die Bearbeitung von Fällen sexueller Belästigung zuständigen Personen helfen sollen, die Schwere des Falls zu beurteilen.

- Eine Untersuchung sollte so schnell wie möglich eingeleitet werden, spätestens jedoch zehn Tage nach der unterzeichneten Erklärung der beschwerdeführenden Person.
- Die Leitung des IndustriALL-Sekretariats setzt einen Ad-hoc-Ausschuss für GBVH ein, der sich aus hochrangigen Gewerkschaftsführern und -führerinnen der IndustriALL-Mitgliedsorganisationen und einer unabhängigen Gender-Fachkraft aus der Region zusammensetzt. Der Ausschuss besteht aus vier Mitgliedern, darunter mindestens ein gewählte regionale Führungsperson von IndustriALL und ein Mitglied des IndustriALL-Frauenausschusses aus der Region. Zwei Drittel der Mitglieder sollten Frauen sein.
- Externe Untersuchungen sollten je nach Schwere des Falles und der Anzahl der zu befragenden Zeugen und Zeuginnen **innerhalb von 10-20 Tagen** abgeschlossen sein. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Untersuchung sollten unmittelbar nach Abschluss der Untersuchung dem Ad-hoc-GBVH-Ausschuss vorgelegt werden.



SCHRITT 6

Beilegung der Beschwerde / Verhängung von Sanktionen

- Auf der Grundlage des Untersuchungsberichts und der Empfehlungen tritt der GBVH-Ausschuss innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt des Untersuchungsberichts erneut zusammen, um den Fall zu erörtern.
- Wird der Beschwerde stattgegeben, verhängt der Ausschuss Sanktionen gegen den Täter oder die Täterin, die dem Schweregrad entsprechen, wie z.B. eine Verwarnung, die Aussetzung einer Aktivität ohne Rückerstattung der Teilnahmekosten oder die Aussetzung der Teilnahme an allen Aktivitäten von IndustriALL.
- Weigert sich die Führung einer Mitgliedsorganisation, mit dem IndustriALL-Sekretariat zusammenzuarbeiten, um einen Fall von sexueller Belästigung zu beizulegen, oder verstößt sie in schwerwiegender Weise gegen die in dieser Strategie festgelegten Grundsätze (Vertraulichkeit, Nichtvergeltung und Schutz des Opfers), können Sanktionen gegen diese Mitgliedsorganisation in Betracht gezogen werden.
- Die Teilnahme einer Mitgliedsorganisation an einem von IndustriALL finanzierten Projekt kann im Falle wiederholter mangelnder Zusammenarbeit oder eines Verstoßes gegen die Grundsätze der Strategie vorübergehend oder endgültig ausgesetzt werden. Weitere Sanktionen könnten die Unterzeichnung einer Vereinbarung zur Verhaltensänderung/ Änderung der Richtlinien und Verfahren der Organisation, die Unterrichtung eines Geldgebers über die Beschwerde oder andere Maßnahmen sein, die als angemessen erachtet werden.
- Die endgültige Entscheidung des Ausschusses sollte der beschwerdeführenden Person und dem mutmaßlichen Belästiger unmittelbar nach der Sitzung schriftlich mitgeteilt werden, und es sollten **innerhalb von fünf Tagen oder innerhalb eines einvernehmlich festgelegten Zeitrahmens** getrennte persönliche Treffen mit der beschwerdeführenden Person und dem mutmaßlichen Belästiger stattfinden.



SCHRITT 7

Datenerhebung, Überwachung und Überprüfung

- Datenerfassung, Überwachung und Überprüfung sind ein wichtiger Teil des Beschwerdeverfahrens. Es werden anonymisierte, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten erfasst, einschließlich einer anonymen Aufzeichnung Vorfalles und Informationen über dessen Bewältigung.
- Die Daten werden regelmäßig überprüft, um etwaige Muster oder eine Zunahme der Fälle festzustellen (eine Zunahme der Fälle sollte als positives Ergebnis gewertet werden).

3.5

Verfahren bei großen IndustriALL-Sitzungen und -Aktivitäten

Dieses Verfahren gilt für große globale, regionale und/oder branchenspezifische Treffen, Veranstaltungen und satzungsgemäße Tagungen von IndustriALL, wie z.B. den Kongress, an denen mehr als **300 Personen** teilnehmen.

IndustriALL hat sich verpflichtet, ein respektvolles Umfeld zu schaffen, das frei von sexueller Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus ist. Von allen Beteiligten wird erwartet, dass sie sich dafür engagieren und ein Verhalten an den Tag legen, das weder die Würde einer Person untergräbt noch ein einschüchterndes oder feindseliges Umfeld schafft.

Die Teilnehmer/innen werden über die Richtlinien und den Namen der Person informiert, an die sie sich wenden können, wenn sie eine Beschwerde einreichen möchten. Diese Informationen werden den jeweiligen Personen zu Beginn der Veranstaltung ausgehändigt. Zudem wird ihnen im Voraus eine Kopie zugesandt.

Beschwerden über sexuelle Belästigung, Frauenfeindlichkeit und Sexismus werden ernst genommen und von einem für jede Veranstaltung eingerichteten Ad-hoc-GBVH-Ausschuss untersucht.

- Bei jedem Kongress oder jeder großen Konferenz/Tagung wird eine externe Organisation oder eine GBVH-Fachkraft als unabhängige Ombudsperson benannt, die bei Bedarf auch im Ad-hoc-GBVH-Ausschuss mitwirkt.
- Vor der Tagung oder Veranstaltung wird vom Sekretariat ein Ad-hoc-GBVH-Ausschuss eingesetzt. Die Mitglieder sind führende IndustriALL-Mitglieder, die an der jeweiligen Veranstaltung teilnehmen und über Erfahrung in Genderfragen verfügen. Der Ausschuss wird von einem leitenden IndustriALL-Funktionär unterstützt. Zwei Drittel der Mitglieder sollten Frauen sein.
- Eine Beschwerde kann bei jedem Mitglied des IndustriALL-Personals oder gewählten Funktionsträger von IndustriALL eingereicht werden. Diese Person leitet die Beschwerde an ein Mitglied des GBVH-Ausschusses oder direkt an die Ombudsperson weiter. Die E-Mail-Adressen und Telefonnummern werden veröffentlicht und den Tagungs-/Konferenzunterlagen beigelegt.
- Der GBVH-Ausschuss ist für die Untersuchung von Beschwerden über sexuelle Belästigung während einer Tagung oder Veranstaltung zuständig. Der Ausschuss reagiert zeitnah, um eine rasche Lösung des Problems zu finden. Dies kann eine vertrauliche Untersuchung beinhalten.

Im Folgenden werden die Schritte zur Bearbeitung einer Beschwerde beschrieben:

-
- SCHRITT 1** ► In der ersten Instanz werden die beschwerdeführenden Personen von der Ombudsperson oder einem Mitglied des GBVH-Ausschusses (telefonisch, persönlich oder über einen virtuellen Anruf) gebeten, Informationen über die Beschwerde zu geben und den Sachverhalt darzulegen (wann und wo der Vorfall stattgefunden hat, ob es Zeugen gab usw.).
- Die beschwerdeführende Person hat die Möglichkeit, ihre Beschwerde informell bearbeiten und lösen zu lassen, was zu einer Entschuldigung des mutmaßlichen Belästigers gegenüber der beschwerdeführenden Person führt. Ein informelles Verfahren wird von der Ombudsperson unter der Aufsicht der IndustriALL-Sekretariatsleitung durchgeführt. Wenn dies nicht möglich ist, kann mit Zustimmung der beschwerdeführenden Person ein formelles Verfahren eingeleitet werden.
-
- SCHRITT 2** ► Wird ein formelles Verfahren eingeleitet, wird die Beschwerde direkt vom GBVH-Ausschuss bearbeitet. Der Ausschuss tritt unverzüglich zusammen und gibt der beschwerdeführenden Person mit Unterstützung von IndustriALL **innerhalb von 24 Stunden** eine Antwort. Mit dem Einverständnis der beschwerdeführenden Person wird ein Mitglied des GBVH-Ausschusses versuchen, die andere Partei zu kontaktieren, um die Beschwerde zu erläutern und deren Antwort zu hören. Wenn eine beschwerdeführende Person weiß, dass es Zeugen, Zeuginnen, Zuschauer oder Zuschauerinnen gibt, kann in dieser Phase Kontakt mit ihnen aufgenommen werden.
-
- SCHRITT 3** ► Liegen eindeutige Beweise für sexuelle Belästigung vor, empfiehlt der GBVH-Ausschuss dem IndustriALL-Führungsteam die Verhängung von Sanktionen, wie z. B. eine Verwarnung an den mutmaßlichen Belästiger, eine schriftliche Entschuldigung oder die Suspendierung des mutmaßlichen Belästigers für den Rest der Tagung oder Veranstaltung (ohne Rückerstattung).
-
- SCHRITT 4** ► Wird eine Untersuchung für notwendig erachtet, wird der mutmaßliche Belästiger bis zum Abschluss der Untersuchung von allen weiteren Veranstaltungen ausgeschlossen. Die Untersuchung sollte von der Ombudsperson innerhalb eines einvernehmlich festgelegten Zeitrahmens abgeschlossen werden, in der Regel **innerhalb von zehn Arbeitstagen**.
-
- SCHRITT 5** ► Nach Abschluss der Untersuchung werden die Ergebnisse und empfohlenen Maßnahmen mit der beschwerdeführenden Person erörtert, und sie wird gefragt, wie sie weiter vorgehen möchte.
-
- SCHRITT 6** ► Mit dem mutmaßlichen Belästiger wird eine separate Sitzung abgehalten, um die Ergebnisse der Untersuchung und, falls die Beschwerde aufrechterhalten wird, die zu ergreifenden Sanktionen vorzustellen.
-
- SCHRITT 7** ► Wird der Beschwerde stattgegeben, erörtert der Ausschuss Sanktionen, die mit Zustimmung der IndustriALL-Sekretariatsleitung u. a. folgendes umfassen können: Aufforderung an den mutmaßlichen Belästiger, sich schriftlich zu entschuldigen; Erteilung einer mündlichen und schriftlichen Verwarnung, Ausschluss aus IndustriALL-Tagungen und -Veranstaltungen für einen vereinbarten Zeitraum, je nach Schweregrad z.B. für das nächste Jahr, fünf Jahre oder auf unbestimmte Zeit.
-

Hauptsitz

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Regionale Büros

Büro Afrika

Physical address:
Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor
32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:

P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Büro Südasien

B-42, 1st Floor, Left Side
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110 017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Büro Südostasien

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Tel: +60 3 76224771
Email: seao@industriall-union.org

Osteuropa, Zentralasien und Kaukasus

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Büro Lateinamerika und Karibik

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org