

BHI-RICHTLINIE GEGEN DISKRI- MINIERUNG UND BELÄSTIGUNG



BHI
Bau- und Holzarbeiter
Internationale
www.bwint.org

Inhalt

Erklärung zu den Werten der BHI	1
Grundsatzerklärung	1
Geltungsbereich der Richtlinie	1
Inakzeptables Verhalten	2
Präventionsmaßnahmen	3
Der Umsetzungsmechanismus	4
Verantwortlichkeiten der Leitung	4
Kontaktpersonen	4
Untersuchungsausschüsse	5
Das Verfahren für die Behandlung von Fällen	5
Wie kann eine Beschwerde eingereicht werden?	5
Das Untersuchungsverfahren	6
Untersuchung der Beschwerde	6
Auflösung/Abhilfe	7
Mitteilung der Entscheidung	7
Verbot von Repressalien	7
Anhang: Definitionen	8

Die BHI ist ein weltweiter Gewerkschaftsbund, dem freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern in der Bau- und Baumaterialienbranche, der Holzindustrie sowie der Forstwirtschaft und verwandten Sektoren angegliedert sind.

Die BHI hat etwa 378 Mitgliedsgewerkschaften mit rund 12 Millionen Mitgliedern in 108 Ländern. Sie hat ihren Hauptsitz in Genf (Schweiz) und Regionalbüros in Panama, Malaysia und Südafrika.

Unsere Aufgabe ist die Verteidigung und das Voranbringen der Arbeitnehmerrechte sowie die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in unseren Branchen. Die BHI verfolgt hier vor allem einen rechtbasierten Ansatz. Wir sind der Überzeugung, dass Gewerkschaftsrechte Menschenrechte sind und auf Gleichheit, Solidarität und Demokratie beruhen und dass Gewerkschaften für eine gute Struktur- und Ordnungspolitik (Governance) unerlässlich sind.

Die BHI verfolgt unter anderem folgende Ziele: 1) die Förderung und Verteidigung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte; 2) die Stärkung der Gewerkschaften; 3) die Förderung eines stabilen, hohen Beschäftigungsniveaus in unseren Branchen und 4) Lobbyarbeit in der Politik und stärkere Kapazitäten in Institutionen und dreigliedrigen Strukturen in unseren Branchen.

BHI-Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung



1. Erklärung zu den Werten der BHI

Die BHI kämpft für eine Welt mit starken, unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften in der Bau- und Holzindustrie, in der alle Arbeitnehmer*innen gleichen Zugang zu einem festen Arbeitsplatz, gerechten Löhnen und sicheren und gesunden Arbeits- und Lebensbedingungen haben.

Die BHI verfolgt primär einen rechtebasierten Ansatz. Für die BHI sind Gleichheit, Solidarität und Demokratie die Grundlagen der Menschenrechte, die in den Gewerkschaften verankert und für eine gute Regierungsführung in jedem Land unerlässlich sind.



Die Internationalen Arbeitsnormen, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda) der IAO bilden das Fundament, auf dem die BHI steht und kämpft.



2. Grundsatzerklärung

Die BHI setzt sich für die Schaffung eines Arbeitsumfelds ein, das frei von jeder Form von Diskriminierung und Belästigung ist. Dabei stellt sich die BHI grundsätzlich gegen jedes Verhalten, das eine andere Person aufgrund ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihres Alters, einer Schwangerschaft, ihres Familienstands, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer religiösen Überzeugung oder ihrer politischen Zugehörigkeit diskriminiert. Weder billigt noch toleriert die BHI Verhalten, das die Würde oder das Ansehen einer Person untergräbt, wie auch Verhalten, durch das ein einschüchterndes, erniedrigendes, feindseliges, missbräuchliches oder bedrohliches Arbeitsumfeld entsteht.

Die BHI bekämpft benachteiligende soziale Normen, Geschlechterstereotype, institutionellen Sexismus und Frauenfeindlichkeit in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft und fördert eine Organisationskultur des positiven Wandels. Die Vertraulichkeit und der Schutz von Opfern/Betroffenen, Zeug*innen und Hinweisgeber*innen werden in vollem Umfang gewahrt.



Die BHI ist sich zutiefst der Notwendigkeit bewusst, die Würde und den Wert jedes Menschen zu respektieren. Daher sollte in allen Organisationen stets darauf geachtet werden, dass alle Beteiligten das Gefühl haben, in einer einladenden, angenehmen und sicheren Atmosphäre arbeiten zu können.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 111 über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), dem IAO-Übereinkommen Nr. 190 (C190) über Gewalt und Belästigung und der Empfehlung Nr. 206 (R206).



3. Geltungsbereich der Richtlinie

Die Richtlinie gilt für alle Führungskräfte, Mitglieder, Teilnehmer*innen, Delegierten, externen Referent*innen, Drittanbieter und Mitarbeiter*innen der BHI bei allen Aktivitäten, Veranstaltungen, Sitzungen und Zusammenkünften der BHI - wo immer sie auf der Welt stattfinden.

Die Richtlinie findet auch Anwendung auf diskriminierendes und belästigendes Verhalten in allen globalen, regionalen, subregionalen und Projektbüros der BHI, wenn solches Verhalten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses oder bei der Ausführung von Aufgaben oder Aufträgen erfolgen, einschließlich bei Reisen im Rahmen einer Tätigkeit für die BHI.

Die Richtlinie erstreckt sich auch auf Dritte, die in einem Vertragsverhältnis mit der BHI stehen, wobei sich die BHI verpflichtet, die Richtlinie an Dritte weiterzugeben, mit denen ein Vertragsverhältnis besteht.



4. Inakzeptables Verhalten

Unzulässiges Verhalten umfasst Diskriminierung, einschließlich Mobbing, wie auch Fälle von institutioneller Frauenfeindlichkeit und Sexismus sowie von Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung.

Beispiele für Diskriminierung

- ▶ ungerechte oder nachteilige Unterscheidungen zwischen Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters, ihrer nationalen Herkunft, sexuellen Orientierung, Behinderung, Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, ihrer Abstammung oder Schwangerschaft
- ▶ Fälle von Mobbing, darunter:
 - Schubsen und Drängeln
 - gezielter Missbrauch von Machtverhältnissen, beleidigendes Verhalten mit dem Ziel, eine Person oder Gruppe zu demütigen oder zu diskreditieren, einschließlich Cybermobbing
 - nutzen von aggressiver Sprache, Schimpfwörtern, Schreien und Drohungen
 - Kommentare, Fragen oder Anspielungen auf das Privatleben einer Person
- ▶ Fälle institutioneller Frauenfeindlichkeit und Sexismus, einschließlich
 - Aussagen, die Geschlechterstereotype widerspiegeln
 - eine Arbeitskultur, die sexuelle Belästigung und Sexismus toleriert
 - Witze, Scherze oder wiederholte Mikroaggressionen (alltägliche Bemerkungen über das Aussehen, das Geschlecht oder die Identität einer Person, die auf unbewussten Vorurteilen und Überzeugungen beruhen)
 - Verhaltensweisen, die geeignet sind, einer Kultur des Ausschlusses von Minderheitengruppen von Entscheidungsprozess in der Organisation Vorschub zu leisten
 - Annahmen, dass Frauen nur bestimmte Arbeitsaufgaben übernehmen werden
 - Minderheitengruppen z. B. bei Bewerbungen um eine Stelle oder bei der Karriereentwicklung geringere Chancen geben



Beispiele für Belästigung:

- ▶ Ausschluss oder Isolierung einer Person von beruflichen Aktivitäten ohne Grund oder legitime Befugnis
- ▶ unerwünschter Körperkontakt, unangemessene Berührungen, beleidigende Bemerkungen
- ▶ homophobe Beschimpfungen, Vorführungen unangemessener Filme etc.
- ▶ anhaltende negative Äußerungen über eine Person oder Gruppe, einschließlich Gerüchte, Klatsch und Spott
- ▶ verletzend oder beleidigend verbale oder schriftliche Äußerungen in Bezug auf ethnische Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Abstammung, Schwangerschaft oder andere diskriminierende Äußerungen
- ▶ belästigende Äußerungen oder Handlungen, einschließlich online
- ▶ Androhung körperlicher Gewalt, auch implizite Androhungen



Beispiele für sexuelle Belästigung:

- ▶ absichtlicher und ungewollter Körperkontakt oder unnötig enge körperliche Nähe
- ▶ sexuell anzügliche Bemerkungen oder Gesten über den Körper, das Aussehen einer Person





- ▶ sexuell eindeutige Witze oder Annäherungsversuche sowie das Zeigen oder Vorführen sexuell eindeutiger Inhalte
- ▶ hartnäckige Einladungen zu gemeinsamen Aktivitäten, nachdem die Person deutlich gemacht hat, dass sie kein Interesse hat
- ▶ die vollzogene oder versuchte Ausnutzung einer Position der Verwundbarkeit, oder Missbrauch von Macht oder des Vertrauens zu sexuellen Zwecken, einschließlich, aber nicht beschränkt auf finanziellen, sozialen oder politischen Gewinn aus der sexuellen Ausbeutung einer anderen Person
- ▶ vollzogene oder angedrohte körperliche und sexualisierte Grenzüberschreitung, sei es durch unmittelbare Gewalt oder durch Ausnutzung eines Machtgefälles oder einer Zwangslage.



5. Präventionsmaßnahmen

Die BHI und ihre Mitgliedsorganisationen wollen einen umfassenden Kulturwandel fördern, gleichberechtigte, würdige und integrative Arbeitsplätze schaffen und alle Formen von Diskriminierung und Belästigung beseitigen.

Zur Erreichung dieser Ziele setzt die BHI folgende Maßnahmen um:



1. Aufnahme einer Orientierungsseminars in die Tagesordnung aller satzungsgemäßen Sitzungen der BHI in den Jahren 2025-2026 und der neu gewählten Funktionär*innen im Jahr 2027.
2. Personalschulungen zur Richtlinie und zum Umgang mit Beschwerden.
3. Für Beschwerden richtet die BHI eine eigene E-Mail-Adresse ein.
4. Einladungen zu Veranstaltungen der BHI wird die Richtlinie künftig beigelegt. Teilnahmebestätigungen sind dann an die Bestätigung geknüpft, sich an die Bestimmungen der Richtlinie zu wollen.
5. Die Richtlinie wird allen Teilnehmer*innen zu Beginn aller Schulungen, Veranstaltungen und Sitzungen erläutert. Wenn möglich, wird ein Video (oder anderes zur Verfügung stehendes Material) zu Beginn der jeweiligen Schulung, Veranstaltung oder Sitzung gezeigt.
6. Mitgliedsorganisationen, die von der BHI finanzierte Projektveranstaltungen durchführen, müssen sich durch Unterschrift verpflichten, die Richtlinie im Rahmen der Projektaktivitäten anzuwenden. Die Richtlinie sollte allen Teilnehm*innen zu Beginn der Aktivität erläutert werden.
7. Die BHI wird weiterhin Schulungsmaterialien und andere Ressourcen verbreiten, um die Mitgliedsorganisationen bei der Entwicklung von Strategien, Kampagnen und anderen Maßnahmen zur Prävention von und Sensibilisierung für Diskriminierung und Belästigung zu unterstützen.
8. Die BHI wird den Austausch über und die Sammlung von Beispielen für Maßnahmen und Tarifvertragsklauseln der Mitgliedsorganisationen zur Beendigung von Diskriminierung und Belästigung erleichtern.
9. Die BHI wird Mitgliedsorganisationen, die noch keine Richtlinien und Mechanismen zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung eingeführt haben, ermutigen, solche Richtlinien auf Gewerkschaftsebene einzuführen. Solche Richtlinien sollten einen wirksamen internen Beschwerdemechanismus mit einem fairen und effektiven Beschwerdeverfahren beinhalten.
10. Das BHI-Sekretariat wird einen jährlichen Aktionsplan zur Umsetzung der politischen Präventionsmaßnahmen entwickeln





6. Der Umsetzungsmechanismus

6.1. Verantwortlichkeiten der Leitung

Die BHI-Leitung (der Generalsekretär und das Präsidium) muss über alle eingegangenen Beschwerden informiert werden. Sie werden:

1. die Einhaltung der Richtlinie bei der Bearbeitung dieser Beschwerden sicherstellen
2. sicherstellen, dass Mitarbeiter*innen, die Beschwerden bearbeiten, nicht zur Zielschiebe und vor Angriffen geschützt werden
3. ein vertrauliches/anonymes System zur Erfassung von Fällen einrichten
4. die Empfehlungen der Untersuchungsausschüsse prüfen und eine endgültige Entscheidung über die Lösung der Fälle treffen
5. in allen Büros Mitarbeiter*innen als Ansprechpartnern*innen benennen
6. dem BHI World Board und dem Rechnungsprüfungsausschuss die Anzahl der eingereichten



Beschwerden über Diskriminierung und Belästigung in den BHI-Regionen werden auf regionaler Ebene unter der Aufsicht der BHI-Führung und unter Berücksichtigung der folgenden Regeln behandelt:

1. alle Beschwerden sollten in Übereinstimmung mit der Richtlinie behandelt werden
2. der Regionalbeauftragte für jede Region ist dafür verantwortlich, dass das Verfahren zur Bearbeitung und Lösung von Beschwerden im Einklang mit der Richtlinie steht.



6.2. Kontaktpersonen

Die BHI-Leitung benennt Ansprechpartner*innen in allen BHI-Büros, die für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig sind. Der BHI-Generalsekretär und die Regionalvertreter ernennen Kontaktpersonen für jede der satzungsgemäßen BHI-Sitzungen. Für andere BHI-Veranstaltungen, - Schulungen und -Aktivitäten benennen die zuständige Mitarbeiter*innen oder Koordinator*innen die Kontaktperson. Eine ernannte Kontaktperson hat exklusiven Zugang zu der E-Mail-Adresse, an die Beschwerden gerichtet werden können.

Die Aufgaben der Kontaktperson sind:

1. die Beschwerde entgegenzunehmen und deren Eingang innerhalb von 48 Stunden zu bestätigen
2. eine erste Abschätzung durchzuführen, ob ein Verstoß gegen die Richtlinie vorliegt
3. die BHI-Leitung über den Fall zu informieren
4. mit dem Einverständnis des*der Beschwerdeführers*in den Fall gemäß dem in der Richtlinie beschriebenen Untersuchungsverfahren zu lösen
5. wenn der Fall nicht gelöst werden kann, die Beschwerde mit Zustimmung des*der Beschwerdeführers*in dem zuständigen regionalen oder globalen Untersuchungsausschuss gemäß der Richtlinie vorzulegen.





6.3. Untersuchungsausschüsse

Die BHI hat globale und regionale Untersuchungsausschüsse eingerichtet, die der BHI-Leitung Bericht erstatten. Jeder Untersuchungsausschuss setzt sich zusammen aus einem Mitglied des internationalen oder regionalen Frauenausschusses, das aus seiner Mitte gewählt wird, einem Mitglied des BHI-Weltvorstands, das von den Mitgliedern des BHI-Weltvorstands gewählt wird, und einem*r BHI-Mitarbeiter*in, der*die vom BHI-Generalsekretär ernannt wird.

Der Untersuchungsausschuss hat folgende Aufgaben:



1. dem*der Beschwerdeführer*in mitteilen, dass das Untersuchungsverfahren eingeleitet wird und die Person zu gegebener Zeit zu einem Gespräch einzuladen
2. den jeweils Beschuldigten mitteilen, dass eine Untersuchung durchgeführt wird, und sie dabei knapp über die Vorwürfe informieren, ohne den Namen oder die Identität des Beschwerdeführers preiszugeben, und mitteilen, dass man sie zu gegebener Zeit zu einem Gespräch einladen wird
3. die Untersuchung zu planen und vorzubereiten, indem er Beweise sammelt, Zeugen ausfindig macht und die methodischen und sonstigen Risiken bewertet
4. Ermittlungen und Befragungen durchzuführen
5. der Leitung des BHI den Untersuchungsbericht mit den Feststellungen zu den Vorwürfen, den vorgeschlagenen Maßnahmen zur Behebung der Beschwerde und den Empfehlungen für Maßnahmen zur Verhinderung der Wiederholung eines solchen Vorfalles vorzulegen



7. Das Verfahren für die Behandlung von Fällen

Dieser Abschnitt beschreibt das Standardverfahren der BHI für den Umgang mit Beschwerden über Diskriminierung und Belästigung, die direkt an die BHI gerichtet werden, wenn sie im Zusammenhang mit der Arbeit und der Aktivitäten der BHI auftreten.

7.1. Wie kann eine Beschwerde eingereicht werden?

Jede Person, die sich als Opfer oder Betroffene eines inakzeptablen Verhaltens im Sinne der Richtlinie sieht, kann eine Beschwerde bei der für die Entgegennahme von Beschwerden gegen Diskriminierung und Belästigung zuständigen Kontaktperson einreichen.



Beschwerden können per E-Mail, persönlich oder telefonisch bei der Kontaktperson eingereicht werden, nach eigenem Ermessen anonym oder unter Nennung des Namens. Eine schriftliche Beschwerde kann auch auf dem Postweg eingereicht werden. Der Beschwerdeführer sollte bereit sein, detailliert zu beschreiben, was passiert ist, wann und wo es passiert ist, wie oft es passiert ist und ob es Zeugen oder schriftliche oder andere Beweise gibt.

Liegt keine formelle Beschwerde des Opfers/der betroffenen Person vor, kann jeder Zeuge oder Hinweisgeber, der*der einen Vorfall melden möchte, die Kontaktperson persönlich, telefonisch oder schriftlich per E-Mail oder Post informieren. Die Kontaktperson muss die Beschwerde prüfen und bestätigen, bevor ein Untersuchungsverfahren eingeleitet wird.

Beschwerden gegen BHI-Kontaktpersonen sind an den Generalsekretär der BHI zu richten, der im Rahmen der Untersuchung als BHI-Kontaktperson fungiert.



Im Falle von körperlicher oder sexueller Gewalt oder Übergriffen verpflichten sich die BHI, die nationalen gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und den Fall an die zuständigen Behörden weiterzuleiten. In Fällen, in denen Straftaten begangen und bei der Polizei angezeigt wurden, stimmen sich die BHI mit den betroffenen Mitgliedsorganisationen ab, um festzustellen, ob und welche Unterstützung für das Opfer geleistet werden kann.



7.2. Das Untersuchungsverfahren

Es ist wichtig, eine frühzeitige Lösung einer Beschwerde anzustreben und sicherzustellen, dass Beschwerden unverzüglich und innerhalb eines realistischen Zeitrahmens bearbeitet werden. Die BHI hat ein zweistufiges Untersuchungsverfahren eingeführt: Prüfungsverfahren und Untersuchungsausschuss.

Richtlinien für das Prüfungsverfahren:

1. Das Prüfungsverfahren wird von der BHI-Kontaktperson durchgeführt.
2. Zunächst wird die Kontaktperson die Informationen zum Fall zusammenstellen, entweder auf Grundlage eines Gespräch mit dem Beschwerdeführer oder auf Grundlage einer schriftlich eingereichten Beschwerde, den Fall sodann erstellen und bestätigen.
3. Mit dem Einverständnis des Beschwerdeführers kann ein informelles Gespräch mit dem*der Täter*in geführt werden und dazu führen kann, dass die Person sich des Problems bewusst wird. Eine Entschuldigung kann mit der Zusage verbunden werden, das Verhalten zu ändern.
4. Die Kontaktperson informiert die BHI-Leitung über die Ergebnisse der Untersuchung, den Abschluss der Beschwerde oder die erforderlichen nächsten Schritte.
5. In Fällen, in denen der Beschwerdeführer mit den Ergebnissen des Prüfungsverfahrens nicht zufrieden ist oder der Fall nicht im Rahmen des Prüfungsverfahrens gelöst werden konnte, legt die Kontaktperson mit Zustimmung des Beschwerdeführers dem Untersuchungsausschuss einen schriftlichen Bericht zur weiteren Untersuchung und Lösung vor.



7.3. Untersuchung der Beschwerde

Sobald der zuständige Untersuchungsausschuss den Bericht der Kontaktperson zusammen mit der Beschwerde erhalten hat, setzt er das Untersuchungsverfahren fort.

Die Richtlinien des Untersuchungsausschusses :

1. Der Untersuchungsausschuss prüft die im Bericht der Kontaktperson und in der Beschwerde enthaltenen Informationen und führt, falls erforderlich, zusätzliche Befragungen von Beteiligten und Zeugen durch und sammelt weitere Informationen.
2. Der Untersuchungsausschuss kann mit Zustimmung des Beschwerdeführers einen externen unabhängigen Sachverständigen mit der Untersuchung des Falles beauftragen.
3. Der Untersuchungsausschuss untersucht den Fall im Rahmen seines in Punkt 6.3 genannten Mandats.
4. Das Untersuchungsverfahren sollte innerhalb eines Monats oder innerhalb eines im gegenseitigen Einvernehmen festgelegten Zeitraums abgeschlossen werden.



Die Untersuchungsausschüsse oder die BHI-Kontaktperson empfehlen der BHI-Leitung Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Prüfungs- und Untersuchungsverfahren sensibel und diskret durchgeführt werden.

Stellt die BHI-Kontaktperson oder der Untersuchungsausschuss fest, dass es sich bei der Beschwerde um eine falsche Anschuldigung handelt, wird diese als Belästigung des Beschwerdeführers behandelt. Mit Zustimmung des*der zu Unrecht Beschuldigten kann ein weiteres Verfahren gegen den*die ursprüngliche*n Beschwerdeführer*in eingeleitet werden.



7.4. Auflösung/Abhilfe

Wird die Beschwerde vom Untersuchungsausschuss aufrechterhalten, so unterbreitet der Ausschuss der BHI-Leitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Untersuchung Empfehlungen für Sanktionen vor, die dem Schweregrad des Verstoßes entsprechen.

Die Sanktionen können eine Verwarnung, die Suspendierung der Teilnahme an einer Veranstaltung ohne Rückerstattung der Teilnahmegebühren und die Suspendierung von allen zukünftigen BHI-Aktivitäten umfassen. Die Beteiligung einer Mitgliedsorganisation an einem von der BHI geförderten Projekt kann im Falle wiederholter mangelnder Kooperation oder bei Verstoß gegen die Grundsätze der Richtlinie vorübergehend oder dauerhaft ausgesetzt werden. Die BHI-Leitung berät über angemessene und gerechte Sanktionen. Die BHI-Leitung kann die Mitgliedsorganisationen in den Lösungsprozess einbeziehen.



Der Untersuchungsausschuss unterbreitet der BHI-Leitung auch Empfehlungen für Maßnahmen, die eine Wiederholung derartiger Vorfälle verhindern sollen.

7.5. Mitteilung der Entscheidung

Nach Eingang des Berichts der BHI-Kontaktpersonen oder der BHI-Untersuchungsausschüsse unterrichtet die BHI-Leitung die betroffenen Parteien innerhalb von zwei Wochen streng vertraulich über die Ergebnisse der Untersuchung.



8. Verbot von Repressalien

Die BHI toleriert keinerlei Repressalien gegenüber Opfern/Betroffenen, Zeugen und Hinweisgebern, die Beschwerden über Missbrauch, Diskriminierung, Mobbing und Belästigung im Rahmen von BHI-Sitzungen und -Aktivitäten einreichen. Dieser Grundsatz der Nichtvergeltung gilt auch für Personen, die einem Opfer/Betroffenen Unterstützung oder Informationen zukommen lassen.

Anhang: Definitionen

1. **Diskriminierung** ist die ungerechte oder auf Vorurteilen beruhende Unterscheidung zwischen Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe, einer Klasse oder sonstiger Kategorien.
2. **Mobbing** ist die wiederholte, absichtliche Verletzung einer Person oder Gruppe durch eine andere Person oder Gruppe, wobei die Beziehung durch ein Machtgefälle gekennzeichnet ist. Mobbing kann sich auf der physischen, emotionalen (durch Worte oder Gesten) oder psychischen Ebene abspielen. Es kann persönlich oder online stattfinden.
3. **Institutionelle Frauenfeindlichkeit/Sexismus** sind Strategien und Praktiken in Organisationen, die dieselben Einstellungen, Vorurteile und patriarchalischen Geschlechternormen reproduzieren, die all unsere Gesellschaften prägen.
4. **Belästigung in der Arbeitswelt** bezieht sich auf eine Reihe von unannehmbaren Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, die einmalig oder wiederholt erfolgen und die physische, psychische, sexuelle oder wirtschaftliche Nachteile bezwecken oder bewirken, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung.
5. **Geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung** bedeutet Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts richtet oder Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig betrifft, einschließlich sexueller Belästigung.
6. **Sexuelle Belästigung** ist die häufigste Form geschlechtsbezogener Gewalt am Arbeitsplatz und umfasst unerwünschtes verbales, nonverbales (körperliches) Verhalten. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des IAO-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 IAO-Übereinkommens Nr. 111 über Diskriminierung am Arbeitsplatz und umfasst: «quid-pro-quo» (Bedingung für eine Beschäftigung) und «feindseliges Arbeitsumfeld» (Arbeitsumfeld, in dem Einschüchterungen, Feindseligkeiten und Beleidigungen an der Tagesordnung sind).
7. **Opfer/Betroffene** ist die Person, die unter dem inakzeptablen Verhalten in Form von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung leidet.
8. **Beschwerdeführer:** Opfer/die*der Betroffene, die*der eine Beschwerde wegen eines Verstoßes gegen die Richtlinie eingereicht hat.
9. **Zeuge** ist eine Person, die nicht Opfer, aber Zeuge eines inakzeptablen Verhaltens in Form von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung gegenüber einer anderen Person ist.
10. **Whistleblower** ist eine Person, die Informationen über inakzeptables Verhalten in Form von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung an die für die Bearbeitung des Falles zuständigen BHI-Behörden weitergibt.

BHI-Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung

Bau- und Holzarbeiter Internationale

54, route des Acacias
Carouge GE 1227
Schweiz

Tel.: + 41 22 827 37 77
+ 41 22 827 37 70

E-mail: info@bwint.org

URL: www.bwint.org



BHI
Bau- und Holzarbeiter
Internationale
www.bwint.org